



ISSN 0716-968X

# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Diciembre 2010



*Chile crece respetando los derechos de sus trabajadores y trabajadoras*



DE TODOS  
DT





# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## DIRECCIÓN NACIONAL

---

<b>María Cecilia Sánchez Toro</b>	Directora del Trabajo
<b>Alfonso Eduardo Stier Pino</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Inés Viñuela Suárez</b>	Jefe División Jurídica
<b>Jorge Arriagada Hadi</b>	Jefe División Inspección
<b>María Soledad Neveu Muñoz</b>	Jefe División Relaciones Laborales
<b>Mario Garrido Méndez</b>	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
<b>Andrea Fraga Yoli</b>	Jefe División Estudios
<b>Fernando Antonio Castro Estrada</b>	Jefe División Recursos Humanos
<b>Alejandro Rojas Bustos</b>	Jefe Departamento Tecnologías de Información
<b>Fernando Ahumada Cepeda</b>	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

---

<b>Horacio Ara Martínez</b>	I Región de Tarapacá (Iquique)
<b>Marcelo Pizarro San Martín</b>	II Región de Antofagasta (Antofagasta)
<b>Darío Silva Marchant</b>	III Región de Atacama (Copiapó)
<b>Luis Rodrigo Fernández Portaluppi</b>	IV Región de Coquimbo (La Serena)
<b>Denisse Alejandra Fredes Quiroga</b>	V Región de Valparaíso (Valparaíso)
<b>Ricardo Jofré Muñoz</b>	VI Región del Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Joaquín Torres González</b>	VII Región del Maule (Talca)
<b>Rodrigo Reyes Cortez</b>	VIII Región del Bío Bío (Concepción)
<b>Juan Del Pino Saavedra</b>	IX Región de La Araucanía (Temuco)
<b>Camila Jordán Lapostol</b>	X Región de Los Lagos (Puerto Montt)
<b>Eugenio Canales Canales</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Giovanni Torteroglio Suazo</b>	XII Región Magallanes y la Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Ramón Ángel Ferrada Espinosa</b>	Región Metropolitana de Santiago (Poniente)
<b>Sandra Melo Solari</b>	Región Metropolitana de Santiago (oriente)
<b>Luis Latorre Vera</b>	XIV Región de Los Ríos (Valdivia)
<b>Marcelo Cortés Moreno</b>	XV Región de Arica y Parinacota (Arica)



Año XXIV N° 263  
Diciembre de 2010

## BOLETÍN OFICIAL DIRECCIÓN DEL TRABAJO

### Principales contenidos

#### PRENSA

- Ministra del Trabajo detalla medidas para mejorar la seguridad en el trabajo.
- Sistema Unificado de Gestión de calidad. Certificación 2011.

#### CARTILLA

- Jornada de Trabajo.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Decreto N° 594 (2000). Ministerio de Salud. Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo (*Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado*).
- Circular IF/ 135. Ministerio de Salud. Imparte instrucciones e implementa mecanismo para la recepción de escritos en juicios arbitrales y reclamos administrativos, y sus respectivos documentos, fuera del horario de funcionamiento de la Superintendencia, complementando instrucciones contenidas en el compendio de procedimientos.

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Vulneración de derechos fundamentales. Integridad física y síquica.

#### DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

#### ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

#### SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. *Selección de Circulares.*

#### SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. *Selección de Dictámenes.*

#### NOMINA DE CENTROS DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

*Propietario*  
**Dirección del Trabajo**

*Representante Legal*  
**CECILIA SÁNCHEZ TORO**  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

*Director Responsable*  
**ALFONSO EDUARDO STIER PINO**  
INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL  
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO



## EDITORIAL

En la sección Prensa, la ministra del Trabajo detalla medidas para mejorar la seguridad en el trabajo. Luego, y en el mismo apartado, se exponen los principales logros, compromisos y desafíos institucionales en relación con la reciente certificación bajo la norma ISO 9001 del Sistema Unificado de Gestión de Calidad.

En Normas legales y reglamentarias, entre otras, publicamos el texto coordinado, sistematizado y actualizado del decreto 594, de 2000, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

En lo que concierne a la jurisprudencia administrativa de carácter institucional, destacamos el dictamen 4624/079, de 2010, que aclara lo que debe entenderse por las expresiones asientos o sillas suficientes, utilizadas en el artículo 193 del Código del Trabajo, además de señalar que es en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de cada empresa, donde deben regularse la forma y condiciones en que se ejercerá este derecho por los trabajadores, correspondiendo al Inspector del Trabajo verificar que tales exigencias permiten dar cumplimiento al objetivo perseguido por la disposición legal citada.

Se expone la Cartilla que precisa el concepto de jornada; aclara las condiciones y pago de horas extraordinarias, y explica los alcances del registro de asistencia que deben llevar las empresas.

Se consigna, además, un comentario de Marta Donaire Matorros, abogada de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica sobre Vulneración de derechos fundamentales. Integridad física y síquica.

Por último, esta edición también incluye la publicación actualizada de la totalidad de los Centros de Mediación y Conciliación e Inspecciones del Trabajo del país, indicando su jurisdicción, domicilio, teléfonos y horarios de atención.

### COMITÉ DE REDACCIÓN

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**  
ABOGADO  
DIVISIÓN JURÍDICA

**Ingrid Ohlsson Ortiz**  
ABOGADA  
CENTRO DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN  
D.R. METROPOLITANA

**Víctor Verdugo Pérez**  
ABOGADO  
DIVISIÓN INSPECCIÓN

**Carlos Ramírez Guerra**  
ADMINISTRADOR PÚBLICO  
EDITOR DEL BOLETÍN OFICIAL

**Alfonso Eduardo Stier Pino**  
INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL  
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO

# CONSEJO EDITORIAL

## **ALFONSO EDUARDO STIER PINO**

Ingeniero Civil Industrial  
Subdirector del Trabajo

## **INÉS VIÑUELA SUÁREZ**

Abogada  
Jefe de División Jurídica

## **JORGE ARRIAGADA HADI**

Ingeniero (e) Agrícola  
Jefe de División Inspectiva

## **SOLEDAD NEVEU MUÑOZ**

Abogada  
Jefe de División de Relaciones Laborales

## **ANDREA FRAGA YOLI**

Abogada  
Jefe de División de Estudios

## **ALEJANDRO ROJAS BUSTOS**

Ingeniero Civil en Informática  
Jefe de Departamento Tecnologías de Información

## **CARLOS RAMÍREZ GUERRA**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

# ÍNDICE DE MATERIAS

## PRENSA

11

- Ministra del Trabajo detalla medidas para mejorar la seguridad en el trabajo.
- Sistema Unificado de Gestión de Calidad. Certificación 2011.

## CARTILLA

17

- Jornada de Trabajo.

## NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

19

- Decreto N° 594 (2000). Ministerio de Salud. Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo (*Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado*).
- Circular IF/135. Ministerio de Salud. Imparte instrucciones e implementa mecanismo para la recepción de escritos en juicios arbitrales y reclamos administrativos, y sus respectivos documentos, fuera del horario de funcionamiento de la Superintendencia, complementando instrucciones contenidas en el compendio de procedimientos.
- Decreto N° 28. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Crea Comisión Nacional para la Seguridad en el Trabajo.

## DEL DIARIO OFICIAL

60

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

62

- Vulneración de derechos fundamentales. Integridad física y síquica.

## DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

82

- Índice Temático

### 4624/079, 22.10.2010

1) Por las expresiones asientos o sillas suficientes, utilizadas en el artículo 193 del Código del Trabajo, deberá entenderse la cantidad de ellos que resulten bastantes o aptos para los fines para los cuales se requieren, que sería posibilitar el descanso de los trabajadores en los espacios o intervalos que no atienden público o no realicen otras funciones propias.

2) En el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de cada empresa, deberá regularse la forma y condiciones en que se ejercerá este derecho por los trabajadores, correspondiendo al Inspector del Trabajo verificar que tales exigencias permiten dar cumplimiento al objetivo perseguido por la disposición legal citada.

### 4712/080, 02.11.2010

Las remuneraciones de los docentes que prestan servicios en más de un establecimiento educacional dependiente de una misma Corporación Municipal deben calcularse, por establecimiento educacional, en el evento que las subvenciones se reciban separadamente por establecimiento

### 4731/081, 03.11.2010

Resulta ajustado a derecho pactar en un contrato de trabajo una cláusula de confidencialidad, incluso para regir más allá del tiempo de su duración, en la medida que respete la necesaria idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la obligación impuesta, lo que supone, a lo menos, que la confidencialidad recaiga en el conocimiento sobre materias cuya reserva proporcione una ventaja al empleador respecto de las empresas de la competencia y se utilicen medidas razonables para mantenerlas en tal condición, así como la exigencia que se trate de información de aquella que no es generalmente conocida ni fácilmente accesible por personas vinculadas al ámbito en que normalmente se utiliza ese tipo de información, debiendo consignarse expresamente el carácter reservado de los mismos.

**4792/082, 08.11.2010**

La empresa Aldeasa Chile se encuentra obligada a constituir un Comité Paritario de Faena, en la medida que concurren los requisitos señalados en el presente informe, pudiendo quedar liberada de esta obligación si dispone que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido en ella, asuma las funciones del de Faena, a que se refiere el inciso 3º del artículo 66 bis de la ley N°16.744.

**4793/083, 08.11.2010**

- 1) En caso de muerte del trabajador procede el pago de indemnización por feriado compensatorio, o por feriado proporcional, devengados a la fecha de su fallecimiento.
- 2) El pago correspondiente de estas indemnizaciones deberá efectuarse por el empleador al cónyuge, a los hijos matrimoniales y no matrimoniales, o a los padres de la misma filiación del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado, como igualmente, lo que restare de las remuneraciones pendientes descontados los gastos de funeral, todo ello hasta el tope legal del artículo 60 del Código del Trabajo.

**4794/084, 08.11.2010**

La base de cálculo para el pago de la bonificación por retiro voluntario que establece la ley 20.157, será la que resulte del promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le hayan correspondido al funcionario de atención primaria de salud durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, sin que se contemplen topes o límites sobre el particular.

**4812/085, 08.11.2010**

- 1) No resulta ajustado a derecho que los conductores de los camiones de carga terrestre interurbana dejen de prestar servicios al momento de cumplirse las 88 horas de tiempos de espera sin que se haya completado la jornada ordinaria de trabajo de 180 horas mensuales.
- 2) Los tiempos de espera constituyen una jornada adicional a la jornada ordinaria con un tiempo máximo de duración y un piso mínimo para su pago.
- 3) Establecido expresamente por el legislador un límite máximo de horas mensuales por concepto de tiempos de espera, dicho límite legal no puede ser excedido.
- 4) En el evento de sobrepasar el límite legal de los tiempos de espera las horas de exceso sobre dicha jornada deben ser pagadas sobre la base de cálculo contemplada en la norma legal objeto del presente informe, esto es, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales.

**4930/086, 16.11.2010**

Resultará jurídicamente procedente que la empleadora empresa Eulen Seguridad S.A., establezca diferencias en las remuneraciones de sus trabajadores hombres y mujeres que prestan servicios como guardias de seguridad para empresas principales diversas, en tanto los criterios conforme a los cuales se determine qué dependientes se destinarán a prestar servicios en unas u otras, no resulten arbitrarios, se basen en elementos objetivos y se encuentren establecidos entre la contratista y la empresa principal respectiva. No serían consideradas arbitrarias las diferencias de remuneraciones entre dicho personal, cuando las empresas principales exijan competencias especiales y diversas.

**4931/087, 16.11.2010**

Los notarios, en el caso opten por declarar su renta efectiva, al no encontrarse obligados a llevar contabilidad completa, sino que sólo un libro de entradas y gastos que impide la determinación del capital propio por parte del Servicio de Impuestos Internos, no se encuentran legalmente obligados a gratificar a sus trabajadores, sin perjuicio de lo que las partes pudieran voluntariamente pactar en tal sentido.

**4932/088, 16.11.2010**

La renuncia al cargo de la docente, doña María García Walter, por cumplir los requisitos previstos en el artículo 2º transitorio de la ley N° 20.158, no le dio derecho a percibir de la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Fernando, indemnización por años de servicios, sin perjuicio del derecho a una Bonificación Especial, no imponible ni tributable, fijada en consideración a su carga horaria al término de la relación laboral.



**4933/089, 16.11.2010**

Resulta jurídicamente procedente considerar incluidos en la norma del N° 2 del artículo 20 del Código del Trabajo a trabajadores extranjeros especialistas en el sistema de montaje por gateo que aplica una empresa matriz extranjera, contratados por una filial de ésta, constituida en Chile, razón por la cual dichos dependientes no deben ser considerados para efectos de computar la proporción a que alude el artículo 19 del cuerpo legal citado.

**4934/090, 16.11.2010**

Para los efectos de determinar el monto a pagar por las asignaciones especiales previstas en los artículos 25 y 26 de la ley N° 20.403, a los trabajadores de los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal de Cerro Navia, resulta procedente incluir en el concepto de remuneración bruta, la asignación de responsabilidad, el bienio sindicato, el bienio Corporación y la bonificación compensatoria de convenio colectivo, que dicha entidad tiene pactado con sus trabajadores, como asimismo, el incremento ley N° 19.464.

**4935/091, 16.11.2010**

La base de cálculo para el pago de la bonificación por retiro voluntario que establece la ley 20.157, será la que resulte del promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le hayan correspondido al funcionario de atención primaria de salud durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, sin que se contemplen topes o límites sobre el particular.

**4936/092, 16.11.2010**

El mecanismo de control que pretende implementar la empresa Grupo Prosegur, consistente en la revisión corporal de los trabajadores no resulta ajustado a derecho al afectar sin justificación razonable los derechos constitucionales de los trabajadores alcanzados por ella, especialmente la dignidad, honra y privacidad de los mismos, razón por la cual no resulta procedente incorporarla al Reglamento Interno de la señalada empresa.

**ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO****128****1. Orden de Servicio****08, 22.10.2010**

*Departamento de Relaciones Laborales*

*Departamento Inspectivo*

Establece procedimiento para la conformación y funcionamiento de Mesas de Trabajo, en el marco del Diálogo Social en las Relaciones Laborales.

**2. Circulares****130 (extracto), 08.11.2010**

*Departamento de Gestión y Desarrollo*

Informa sobre preparación, certificación bajo la Norma ISO 9001 del Sistema Unificado de Gestión de la Calidad de la Dirección del Trabajo incorporando procesos relacionados con la provisión de productos estratégicos de la institución.

**131, 08.11.2010**

*Departamento de Inspección*

*Unidad de Gestión*

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización para verificación de cumplimiento de las medidas de seguridad prescritas por los Organismos Administradores de la ley N° 16.744.

**SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares****143****2694, 03.11.2010**

Declaración y no pago atrasado de cotizaciones previsionales por internet. Modifica circular N° 1888, de 2001.

---

**SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes**

---

**144****1.937, de 25.10.2010**

Situación tributaria de sumas proporcionadas a título de traslación y viáticos a profesionales, contratados en base a honorarios por institución pública.

---

**NÓMINA DE CENTROS DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO**

---

**146**

## Noticias

### Ministra del Trabajo detalla medidas para mejorar la seguridad en el trabajo

Camila Merino le entregó hoy al Presidente Sebastián Piñera un conjunto de 11 recomendaciones que serán implementadas para elevar los estándares de seguridad. El informe final de la Comisión de Seguridad en el Trabajo. (9 de noviembre del 2010)



La ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, le entregó hoy al Presidente de la República, Sebastián Piñera, un conjunto de medidas propuestas por la Comisión de Seguridad en el Trabajo para elevar los estándares en materia de seguridad laboral.

El Mandatario agradeció y valoró el documento, y sostuvo que la instancia marcará “un antes y un después” en materia de seguridad en el trabajo.

La ministra Merino señaló que “al Presidente Piñera le presentamos un plan de implementación con fechas, y algunas comenzarán lo más pronto posible. Otras son materia de ley y algunas son reglamento. Esto es un cambio muy grande en el sistema de seguridad y que va a quedar por un largo tiempo”, dijo la secretaria de Estado.

El detalle de las medidas entregadas por la ministra del Trabajo es la siguiente:

#### Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

##### 1. *Vamos a tener una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*

La Política fijará las siguientes metas y plazos para cumplirlas:

- Tasa de accidentabilidad. Hoy: 5,3%. Se pretende reducirla a 4% el año 2015 (tasa de trabajadores dependientes)
- Tasa de fatalidad (sin accidentes del trayecto). Hoy: 6,5 por 100.000. Se pretende reducirla a 5 por 100.000 el año 2015

Además, esta política establecerá los principios sobre los cuales se debe construir el sistema de seguridad y salud en el trabajo del país; identificará las entidades que darán forma al sistema de seguridad y salud en el trabajo y fijará las obligaciones y responsabilidades de cada una de ellas.

## ***2. En los próximos días enviaremos al Parlamento el Proyecto de Acuerdo para ratificar el Convenio 187 de la OIT***

Con este instrumento, el país ratificará su compromiso de promover la mejora continua en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, adoptando medidas activas en pro de este objetivo. En particular, el Convenio obliga al país a elaborar una Política Nacional de Seguridad Laboral; mantener un Sistema Nacional de seguridad y salud en el trabajo; y aplicar un Programa Nacional en esta materia.

Modernización institucional (Normas y fiscalización).

## ***3. Estableceremos un Consejo Consultivo de Seguridad Laboral, con participación de trabajadores, empleadores y expertos***

Con el Consejo aseguraremos que todas las partes interesadas participen de los procesos de definición de la Política Nacional de Seguridad Laboral y de preparación de los estándares que se fijen.

El Consejo tendrá siete integrantes, incluyendo representantes de trabajadores, empleadores y expertos, y tendrá la responsabilidad de emitir opinión sobre la propuesta de Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, los estándares que se exijan, y la Memoria Anual sobre cumplimiento de la Política.

## ***4. Reformaremos la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), para fortalecer su rol en materias de desarrollo de normativa y estándares de seguridad laboral, sistemas de información, y políticas de prevención de riesgos***

Reorganizaremos SUSESO, creando una nueva Intendencia de Seguridad Laboral. A través de ésta, coordinará la implementación de la Política Nacional de Seguridad Laboral. Además, SUSESO realizará estudios, preparará la Memoria Anual; y desarrollará y administrará el Sistema Nacional de Información de Seguridad Laboral. SUSESO mantendrá sus otras funciones, incluyendo la fiscalización de entidades administradoras del seguro.

SUSESO coordinará la preparación de normas y estándares en materia de seguridad laboral. En diciembre de 2010 SUSESO iniciará el trabajo de revisión y actualización de las normas existentes, coordinando a las entidades especializadas que corresponda (incluyendo al ISP y al INN) y considerando estándares internacionales. Este trabajo incluirá especialmente las normas que se aplican a los sectores de construcción, pesca, transporte, agricultura, y silvicultura. Se convocará a participar de este esfuerzo a las organizaciones de trabajadores y gremios de cada sector. Se espera culminar este trabajo en junio, 2011.

### **5. Fortaleceremos la Dirección del Trabajo, radicando en esta entidad la responsabilidad de fiscalización de las normas generales de seguridad y salud en el trabajo**

Este cambio implica que se traspasará a la DT, desde Salud, la facultad de fiscalizar las normas de salud e higiene en los lugares del trabajo. Además, en materias de seguridad y salud laboral la DT tendrá el rol coordinador de las otras entidades de fiscalización sectoriales (SERNAGEOMIN; SAG; DIRECTEMAR; DGAC; Superintendencia de Servicios Eléctricos y Combustibles; Comisión Chilena de Energía Nuclear), que mantendrán responsabilidad sobre materias específicas a sus respectivos sectores. Sin embargo, la DT –previo informe de la entidad especializada cuando corresponda– será el único organismo autorizado a reabrir faenas.

Se creará en la DT un nuevo Departamento especializado en fiscalización de materias de seguridad y salud laboral. Junto con esto se aumentará el número de fiscalizadores especializados en materias de seguridad y salud laboral.

### **6. Introduciremos nuevos procedimientos de fiscalización, basados en un sistema de autoevaluación asistida para las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo**

Al menos una vez al año las empresas deberán autoevaluarse en materia de seguridad y salud laboral, conforme a pautas generales que definirá la DT y, de ser necesario, con el apoyo de la entidad administradora del seguro respectiva. Los resultados de la autoevaluación estarán disponibles para la DT. En caso que se identifique potencial de riesgo alto, se comunicará el resultado a la DT, junto con un programa de corrección de la condición de riesgo respectiva. En el caso de empresas con más de 25 trabajadores, la autoevaluación deberá ser aprobada por el Comité Paritario. En el caso de empresas con menos de 25 trabajadores la autoevaluación debe ser visada por el Monitor de Seguridad.

### **7. Perfeccionaremos el régimen de sanciones por infracciones a normas e instrucciones de los organismos fiscalizadores**

El objetivo de las sanciones será asegurar e incentivar a corregir la condición subestándar y de riesgo.

Se aumentará las sanciones que hoy no guardan relación con el daño causado ni sirven para incentivar conductas apropiadas. Se unificará las sanciones y criterios de distintas instituciones fiscalizadoras para infracciones de naturaleza similar.

Sanciones estarán diferenciadas por gravedad de la infracción, tamaño de la empresa y por reincidencia.

### **8. Estableceremos un Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud Laboral, que servirá como instrumento principal para evaluar y diseñar políticas de seguridad laboral**

Este Sistema integrará estadísticas de las Mutuales con las del ISL, que hoy están dispersas. Además, incluirá información desagregada según fuente de notificación, causas de los siniestros, cobertura de la fiscalización y actividades de prevención.

Se iniciará esfuerzo para incluir estadísticas de población no cubierta por el seguro, y mejorar información sobre enfermedades profesionales.

SUSESO será la entidad responsable de crear y administrar el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud Laboral Prevención.

### **9. Estableceremos la obligación de designar un monitor en prevención para empresas con menos de 25 y más de 10 trabajadores**

El monitor deberá ser un trabajador de la empresa respectiva, y será elegido por los propios trabajadores.

Las funciones del monitor incluirán el representar a los trabajadores en la planificación de acciones tendientes a evitar riesgos laborales; y colaborar en la investigación de accidentes.

### **10. Estableceremos un Fondo Concursable para capacitar en prevención a las Pyme**

Este Fondo Concursable de Educación en Seguridad Laboral se constituirá en partes iguales con aportes del presupuesto público y las entidades administradoras del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Podrán concursar por estos fondos entidades (incluyendo sindicatos, Comités Paritarios, gremios de Pyme, y asociaciones de trabajadores por cuenta propia) con proyectos destinados a mejorar la capacitación en materias de seguridad y salud laboral de trabajadores en empresas con menos de 100 trabajadores. La ejecución de los proyectos podrá ser contratada con las propias entidades administradoras o con terceros.

### **11. Incorporaremos conceptos de Prevención en los programas de educación**

Se incluirá conceptos de vida saludable y autocuidado como parte de los contenidos de los programas de educación desde la etapa pre-escolar.

Fuente: <http://www.mintrab.cl/noticias/noticia.php?id=1000>

Departamento de Gestión y Desarrollo  
Unidad de Gestión de la Calidad

# SISTEMA UNIFICADO DE GESTIÓN DE CALIDAD ISO 9001

## CERTIFICACIÓN 2011

### Contexto

La Dirección del Trabajo se encuentra certificada bajo el estándar internacional ISO 9001 desde el año 2006, y hasta el año 2009, sólo consideró los sistemas que se encontraban en el Programa Marco Avanzado del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), dentro del alcance. Para este año, nos enfrentamos al desafío de transitar del Programa Marco Avanzado al Programa Marco de Calidad del PMG que implicaba contar con un “Sistema Unificado de Gestión de la Calidad” que integrara a las regiones y los procesos operativos del Servicio.

### Logros

En el mes de octubre, la empresa auditora Bureau Veritas realizó la auditoría de mantención y ampliación al Sistema Unificado de Gestión de la Calidad, esto consideró la revisión de los procesos bajo el alcance en dos instancias: 1) la Auditoría de Ampliación de alcance en cinco regiones que correspondieron a Coquimbo, Los Lagos, Los Ríos, Aysén y Magallanes, en los que colegas de la coordinación de gestión, jefatura de administración, comité paritario, jefe de inspección y funcionarios OIRS desplegaron su mejor esfuerzo para demostrar el funcionamiento bajo la Norma ISO 9001; y 2) la Auditoría de Mantención en el nivel central en la cual los encargados de los sistemas de Auditoría Interna, Compras y contrataciones públicas, Planificación y control de Gestión, Evaluación del Desempeño, Capacitación, Atención Ciudadana (ex OIRS) e Higiene, Seguridad y Mejoramiento de los Ambientes de Trabajo, dejaron relucir su experiencia de años en procesos de certificación.

Una vez realizadas las visitas de terreno, con fecha 9 de noviembre se nos comunicó que estábamos recomendados para la mantención y ampliación del Alcance del Sistema Unificado de Gestión de la Calidad de la Institución bajo el estándar internacional ISO 9001:2008.

### Características

Para lograr la implementación de un Sistema Unificado de Gestión de la Calidad, con el estándar internacional denominado “Norma ISO 9001”, que tiene como enfoque la satisfacción del cliente y el mejoramiento continuo de los procesos, se realizó un despliegue, tanto a nivel regional como central, que implicó la coordinación de diferentes centros de responsabilidad. Con el apoyo del Departamento de Tecnologías de la Información, se logró incorporar el uso de la intranet para la gestión del sistema documental, permitiendo el acceso a nivel nacional de los documentos del Sistema y desplegando un programa de difusión que permitió el entendimiento de este sistema a

nivel nacional, lo cual permitió incorporar la intranet como actor principal. Además, se realizaron capacitaciones en cinco regiones y nivel central, lo que significó contar con más del 90 por ciento de los(as) funcionarios(as) involucrados(as) en los procesos con cursos en introducción a la norma, así como poder formar auditores de calidad en cada región.

### Compromisos

Con la incorporación al Marco de Calidad en el año 2010, la Dirección del Trabajo comprometió la etapa I del Programa Marco de Calidad (PMC), que implicó la certificación y mantención del Sistema de Gestión de Calidad con caída regional y la preparación de los procesos relacionados con los productos estratégicos para su certificación a partir del próximo año.

La ampliación del alcance del Sistema de Gestión de la Calidad se realizará gradualmente en tres a cuatro años; en el caso de las regionales, se abarcará cinco regiones por año, hasta completar el total nacional en tres años. Por otra parte, la preparación y certificación de los procesos estratégicos se proyecta en cuatro años. Esto implica un gran desafío para la Institución, ya que implica el involucramiento de todas sus áreas, tanto de apoyo como operativas, para la implementación y mantención de un Sistema Unificado de Gestión de la Calidad.

### Desafíos

Para el año 2010, la Dirección del Trabajo cumplió con la primera parte de los requisitos técnicos, que fue la mantención y ampliación del Sistema Unificado de Gestión de la Calidad. Actualmente nos encontramos en la preparación de cuatro procesos del área operativa que certifican el año 2011, los cuales son:

- Autofiscalización;
- Fiscalización en Línea;
- Mediación, e
- Investigaciones del área de Estudios.

Los centros de responsabilidad dueños de los procesos, con el apoyo de la Unidad de Gestión de la Calidad, se encuentran preparando la documentación bajo el Sistema Unificado de Gestión de la Calidad. Ellos serán los primeros en ingresar al alcance bajo certificación de la Norma ISO 9001 en los próximos años y, hasta el año 2013, ingresarán gradualmente todos los procesos del área operativa, lo que implica preparar no sólo a todas las áreas operativas del Servicio sino a los procesos de soporte y apoyo a los procesos de provisión de bienes y servicios de la Dirección del Trabajo.



# JORNADA

**La jornada de trabajo ordinaria es de 45 horas semanales, como máximo. Pueden ser distribuidas en cinco o seis días.**

**No está permitido trabajar más de 10 horas ordinarias al día.**

**Jornada:** Es el tiempo durante el cual el trabajador(a) debe prestar sus servicios según el contrato de trabajo. También es jornada el tiempo en que el trabajador(a) está a disposición del empleador(a), pero por causas que le son imputables no realiza labor alguna.

- La jornada ordinaria máxima legal es de 45 horas semanales, distribuidas en 5 o 6 días. No podrán trabajarse más de 10 horas ordinarias al día.
- La jornada extraordinaria es todo el tiempo que excede a la jornada ordinaria de trabajo.

**Horas extraordinarias:** Sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Siempre deberá existir un acuerdo escrito, el cual tendrá una vigencia transitoria no superior a tres meses, renovable por las partes. No podrán ser más de dos horas extraordinarias al día y su pago tendrá un recargo mínimo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

**Trabajador(a) y empleador(a) podrán pactar valores superiores al mínimo del 50% de recargo.**

**Control de asistencia:** el registro puede realizarse con reloj control, sistema computacional, libro de asistencia del personal u otro sistema autorizado por la Dirección del Trabajo. Corresponde al empleador(a) llevar el control de asistencia, siendo responsabilidad del trabajador(a) hacer las anotaciones pertinentes para dejar constancia de su asistencia y las horas efectivamente trabajadas.

Son infracciones graves a la legislación laboral no llevar el registro de asistencia de acuerdo a las exigencias legales y adulterar los datos del registro.

600 450 4000

WWW.DIRECCIONDELTRABAJO.CL

PODER EJECUTIVO  
Ministerio de Salud

# REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO (\*) (\*\*)

## Decreto N° 594/2000

Núm. 594: Santiago, 15 de septiembre de 1999: Visto: Lo dispuesto en los artículos 2°, 9° letra c) y en el Libro Tercero, Título III, en especial en el artículo 82, del Código Sanitario, aprobado por Decreto con Fuerza de Ley N° 725 de 1967, del Ministerio de Salud; en los artículos 65 y 68 de la Ley N° 16.744; en los artículos 4° letra b) y 6° del Decreto Ley N° 2.763 de 1979; en los Decretos Supremos N° 18 y N° 173 de 1982; N° 48 y N° 133 de 1984 y N° 3 de 1985, todos del Ministerio de Salud, y teniendo presente las facultades que me otorgan los artículos 24 y 32 N° 8 de la Constitución Política de la República, y

Considerando:

La necesidad de actualizar las disposiciones vigentes destinadas a velar porque en los lugares de trabajo existan condiciones sanitarias y ambientales que resguarden la salud y el bienestar de las personas que allí se desempeñan, incorporando los adelantos técnicos y científicos ocurridos,

Decreto:

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 29 de abril de 2000.

(\*\*) **N. del E.:** Texto actualizado según modificaciones introducidas por los Decretos Supremos N°s. 556 (D.O.: 28.07.00); 201, (D.O.: 5.07.01) y 57 (D.O. 7.11.03), todos, del Ministerio de Salud.

Apruébase el siguiente Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo:

### TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1°.-** El presente reglamento establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas que deberá cumplir todo lugar de trabajo, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.

Establece, además, los límites permisibles de exposición ambiental a agentes químicos y agentes físicos, y aquellos límites de tolerancia biológica para trabajadores expuestos a riesgo ocupacional.

**Artículo 2°.-** Corresponderá a los Servicios de Salud, y en la Región Metropolitana al Servicio de Salud del Ambiente, fiscalizar y controlar el cumplimiento de las disposiciones del presente reglamento y las del Código Sanitario en la misma materia, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones generales que imparta el Ministerio de Salud.

**Artículo 3°.-** La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias

para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.<sup>(1)</sup>

## TITULO II DEL SANEAMIENTO BASICO DE LOS LUGARES DE TRABAJO

### Párrafo I De las Condiciones Generales de Construcción y Sanitarias

**Artículo 4º.-** La construcción, reconstrucción, alteración, modificación y reparación de los establecimientos y locales de trabajo en general, se regirán por la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones vigente.

**Artículo 5º.-** Los pavimentos y revestimientos de los pisos serán, en general, sólidos y no resbaladizos. En aquellos lugares de trabajo donde se almacenen, fabriquen o manipulen productos tóxicos o corrosivos, de cualquier naturaleza, los pisos deberán ser de material resistente a éstos, impermeables y no porosos, de tal manera que faciliten una limpieza oportuna y completa. Cuando las operaciones o el proceso expongan a la humedad del piso, existirán sistemas de drenaje u otros dispositivos que protejan a las personas contra la humedad.

Para efectos del presente reglamento se entenderá por sustancias tóxicas, corrosivas, peligrosas, infecciosas, radiactivas, venenosas, explosivas o inflamables aquellas definidas en la Norma Oficial NCh 382. of 98.<sup>(2)</sup>

**Artículo 6º.-** Las paredes interiores de los lugares de trabajo, los cielos rasos, puertas y

ventanas y demás elementos estructurales, serán mantenidos en buen estado de limpieza y conservación, y serán pintados, cuando el caso lo requiera, de acuerdo a la naturaleza de las labores que se ejecutan.

**Artículo 7º.-** Los pisos de los lugares de trabajo, así como los pasillos de tránsito, se mantendrán libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia.

**Artículo 8º.-** Los pasillos de circulación serán lo suficientemente amplios de modo que permitan el movimiento seguro del personal, tanto en sus desplazamientos habituales como para el movimiento de material, sin exponerlos a accidentes. Así también, los espacios entre máquinas por donde circulen personas no deberán ser inferiores a 150 cm.<sup>(3)</sup>

**Artículo 9º.-** En aquellas faenas en que por su naturaleza los trabajadores estén obligados a pernoctar en campamentos de la empresa, el empleador deberá proveer dormitorios dotados de una fuente de energía eléctrica, con pisos, paredes y techos que aislen de condiciones climáticas externas.

En las horas en que los trabajadores ocupen los dormitorios, la temperatura interior, en cualquier instante, no deberá ser menor de 10°C ni mayor de 30°C. Además, dichos dormitorios deberán cumplir con las condiciones de ventilación señaladas en el Párrafo I del Título III del presente reglamento.

Cada dormitorio deberá estar dotado de camas o camarotes confeccionados de mate-

(1) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

(2) Inciso agregado por el N° 2 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

(3) El artículo 1º transitorio del presente decreto, señala: "La exigencia de 150 cm. de espacio entre máquinas por donde circulen personas, a que se refiere el artículo 8º de este reglamento, no se aplicará a los lugares de trabajo que se encuentren funcionando a la fecha de publicación del decreto que aprueba esta modificación, sino que será exigible a aquellos que se inicien a partir de esa fecha."

rial resistente, complementados con colchón y almohada en buenas condiciones. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para que los dormitorios se mantengan limpios.

**Artículo 10.-** En los trabajos que necesariamente deban ser realizados en locales descubiertos o en sitios a cielo abierto, deberán tomarse precauciones adecuadas que protejan a los trabajadores contra las inclemencias del tiempo.

**Artículo 11.-** Los lugares de trabajo deberán mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza. Además, deberán tomarse medidas efectivas para evitar la entrada o eliminar la presencia de insectos, roedores y otras plagas de interés sanitario.

## Párrafo II

### De la Provisión de Agua Potable

**Artículo 12.-** Todo lugar de trabajo deberá contar con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, de uso individual o colectivo. Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable deberán cumplir con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Las redes de distribución de aguas provenientes de abastecimientos distintos de la red pública de agua potable, deberán ser totalmente independientes de esta última, y sin interconexiones de ninguna especie entre ambas.

**Artículo 13.-** Cualquiera sean los sistemas de abastecimiento, el agua potable deberá cumplir con los requisitos físicos, químicos, radiactivos y bacteriológicos establecidos en la reglamentación vigente sobre la materia.

**Artículo 14.-** Todo lugar de trabajo que tenga un sistema propio de abastecimiento, cuyo proyecto deberá contar con la aprobación previa de la autoridad sanitaria, deberá

mantener una dotación mínima de 100 litros de agua por persona y por día, la que deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 13 del presente reglamento.

**Artículo 15.-** En aquellas faenas o campamentos de carácter transitorio donde no existe servicio de agua potable, la empresa deberá mantener un suministro de agua potable igual, tanto en cantidad como en calidad, a lo establecido en los artículos 13 y 14 de este reglamento, por trabajador y por cada miembro de su familia.

La autoridad sanitaria, de acuerdo a las circunstancias, podrá autorizar una cantidad menor de agua potable, la cual en ningún caso podrá ser inferior a 30 litros diarios por trabajador y por cada miembro de su familia.

En caso de que el agua se almacene en estanques, éstos deberán estar en condiciones sanitarias adecuadas. Se deberá asegurar que el agua potable tenga un recambio total cuando las circunstancias lo exijan, controlando diariamente que el cloro libre residual del agua esté de acuerdo con las normas de calidad de agua correspondientes. Deberá evitarse todo tipo de contaminación y el ingreso de cualquier agente que deteriore su calidad por debajo de los requisitos mínimos exigidos en las normas vigentes. La distribución de agua a los consumidores deberá hacerse por red de cañerías, con salida por llave de paso en buen estado.

## Párrafo III

### De la Disposición de Residuos Industriales Líquidos y Sólidos

**Artículo 16.-** No podrán vaciarse a la red pública de desagües de aguas servidas sustancias radiactivas, corrosivas, venenosas, infecciosas, explosivas o inflamables o que tengan carácter peligroso en conformidad a la legislación y reglamentación vigente. La descarga de contaminantes al sistema de alcantarillado se ceñirá a lo dispuesto en la Ley de Bases Generales del Medio Ambiente y las

normas de emisión y demás normativa complementaria de ésta.

**Artículo 17.-** En ningún caso podrán incorporarse a las napas de agua subterránea de los subsuelos o arrojarse en los canales de regadío, acueductos, ríos, esteros, quebradas, lagos, lagunas, embalses o en masas o en cursos de agua en general, los relaves industriales o mineros o las aguas contaminadas con productos tóxicos de cualquier naturaleza, sin ser previamente sometidos a los tratamientos de neutralización o depuración que prescriba en cada caso la autoridad sanitaria.

**Artículo 18.-** La acumulación, tratamiento y disposición final de residuos industriales dentro del predio industrial, local o lugar de trabajo, deberá contar con la autorización sanitaria.

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por residuo industrial todo aquel residuo sólido o líquido, o combinaciones de éstos, provenientes de los procesos industriales y que por sus características físicas, químicas o microbiológicas no puedan asimilarse a los residuos domésticos.

**Artículo 19.-** Las empresas que realicen el tratamiento o disposición final de sus residuos industriales fuera del predio, sea directamente o a través de la contratación de terceros, deberán contar con autorización sanitaria, previo al inicio de tales actividades. Para obtener dicha autorización, la empresa que produce los residuos industriales deberá presentar los antecedentes que acrediten que tanto el transporte, el tratamiento, como la disposición final es realizada por personas o empresas debidamente autorizadas por el Servicio de Salud correspondiente.

**Artículo 20.-** En todos los casos, sea que el tratamiento y/o disposición final de los residuos industriales se realice fuera o dentro del predio industrial, la empresa, previo al inicio de tales actividades, deberá presentar a

la autoridad sanitaria una declaración en que conste la cantidad y calidad de los residuos industriales que genere, diferenciando claramente los residuos industriales peligrosos.

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por residuos peligrosos los señalados a continuación, sin perjuicio de otros que pueda calificar como tal la autoridad sanitaria:

- Antimonio, compuestos de antimonio.
- Arsénico, compuestos de arsénico.
- Asbesto (polvo y fibras).
- Berilio, compuestos de berilio.
- Bifenilos polibromados.
- Bifenilos policlorados.
- Cadmio, compuestos de cadmio.
- Cianuros inorgánicos.
- Cianuros orgánicos.
- Compuestos de cobre.
- Compuestos de cromo hexavalente.
- Compuestos de zinc.
- Compuestos inorgánicos de flúor, con exclusión del fluoruro cálcico.
- Compuestos orgánicos de fósforo.
- Dibenzoparadioxinas policloradas.
- Dibenxofuranos policlorados.
- Desechos clínicos.
- Eteres.
- Fenoles, compuestos fenólicos, con inclusión de clorofenoles.
- Medicamentos y productos farmacéuticos.
- Mercurio, compuestos de mercurio.
- Metales carbonilos.
- Nitratos y nitritos.
- Plomo, compuestos de plomo.
- Productos químicos para el tratamiento de la madera.
- Selenio, compuestos de selenio.
- Soluciones ácidas o ácidos en forma sólida.
- Soluciones básicas o bases en forma sólida.
- Solventes orgánicos.
- Sustancias corrosivas.
- Sustancias explosivas.
- Sustancias infecciosas.
- Sustancias inflamables.
- Talio, compuestos de talio.
- Telurio, compuestos de telurio.

**Párrafo IV  
De los Servicios Higiénicos  
y Evacuación de Aguas Servidas**

**Artículo 21.-** Todo lugar de trabajo estará provisto de servicios higiénicos, de uso individual o colectivo, que dispondrán como mínimo de excusado y lavatorio. Cada excusado se colocará en un compartimento con puerta, separado de los compartimentos anexos por medio de divisiones permanentes.

Cuando la naturaleza del trabajo implique contacto con sustancias tóxicas o cause suciedad corporal, deberán disponerse de duchas con agua fría y caliente para los trabajadores afectados. Si se emplea un calentador de agua a gas para las duchas, éste

deberá estar siempre provisto de la chimenea de descarga de los gases de combustión al exterior y será instalado fuera del recinto de los servicios higiénicos en un lugar adecuadamente ventilado.

**Artículo 22.-** En los lugares de trabajo donde laboren hombres y mujeres deberán existir servicios higiénicos independientes y separados. Será responsabilidad del empleador mantenerlos protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario, y del buen estado de funcionamiento y limpieza de sus artefactos.

**Artículo 23.-** El número mínimo de artefactos se calculará en base a la siguiente tabla:

Nº de personas que laboran por turno	Excusados con taza de W.C.	Lavatorios	Duchas
1-10	1	1	1
11-20	2	2	2
21-30	2	2	3
31-40	3	3	4
41-50	3	3	5
51-60	4	3	6
61-70	4	3	7
71-80	5	5	8
81-90	5	5	9
91-100	6	6	10

Cuando existan más de cien trabajadores por turno se agregará un excusado y un lavatorio por cada quince y una ducha por cada diez trabajadores, esto último siempre que la naturaleza del trabajo corresponda a la indicada en el inciso segundo del artículo 21. En caso de reemplazar los lavatorios individuales por colectivos se considerará el equivalente a una llave de agua por artefacto individual.

En los servicios higiénicos para hombres, se podrá reemplazar el 50% de los excusados por urinarios individuales o colectivos y, en este último caso, la equivalencia será de 60 centímetros de longitud por urinario.

**Artículo 24.-** En aquellas faenas temporales en que por su naturaleza no sea materialmente posible instalar servicios higiénicos conectados a una red de alcantarillado, el em-

pleador deberá proveer como mínimo una letrina sanitaria o baño químico, cuyo número total se calculará dividiendo por dos la cantidad de excusados indicados en el inciso primero del artículo 23. El transporte, habilitación y limpieza de éstos será responsabilidad del empleador.

Una vez finalizada la faena temporal, el empleador será responsable de reacondicionar sanitariamente el lugar que ocupaba la letrina o baño químico, evitando la proliferación de vectores, los malos olores, la contaminación ambiental y la ocurrencia de accidentes causados por la instalación.

**Artículo 25.-** Los servicios higiénicos y/o las letrinas sanitarias o baños químicos no podrán estar instalados a más de 75 metros de distancia del área de trabajo, salvo casos calificados por la autoridad sanitaria.

**Artículo 26.-** Las aguas servidas de carácter doméstico deberán ser conducidas al alcantarillado público, o en su defecto, su disposición final se efectuará por medio de sistemas o plantas particulares en conformidad a los reglamentos específicos vigentes.

#### **Párrafo V**

#### **De los Guardarropías y Comedores**

**Artículo 27.-** Todo lugar de trabajo donde el tipo de actividad requiera el cambio de ropa, deberá estar dotado de un recinto fijo o móvil destinado a vestidor, cuyo espacio interior deberá estar limpio y protegido de condiciones climáticas externas. Cuando trabajen hombres y mujeres los vestidores deberán ser independientes y separados.

En este recinto deberán disponerse los casilleros guardarropas, los que estarán en buenas condiciones, serán ventilados y en número igual al total de trabajadores ocupados en el trabajo o faena.

En aquellos lugares en que los trabajadores están expuestos a sustancias tóxicas o infecciosas, éstos deberán tener 2 casilleros

individuales, separados e independientes, uno destinado a la ropa de trabajo y el otro a la vestimenta habitual. En tal caso, será responsabilidad del empleador hacerse cargo del lavado de la ropa de trabajo y adoptar las medidas que impidan que el trabajador la saque del lugar de trabajo.

**Artículo 28.-** Cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realiza, los trabajadores se vean precisados a consumir alimentos en el sitio de trabajo, se dispondrá de un comedor para este propósito, el que estará completamente aislado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental y será reservado para comer, pudiendo utilizarse además para celebrar reuniones y actividades recreativas. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para mantenerlo en condiciones higiénicas adecuadas.

El comedor estará provisto con mesas y sillas con cubierta de material lavable y piso de material sólido y de fácil limpieza, deberá contar con sistemas de protección que impidan el ingreso de vectores y estará dotado con agua potable para el aseo de manos y cara. Además, en el caso que los trabajadores deban llevar su comida al inicio del turno de trabajo, dicho comedor deberá contar con un medio de refrigeración, coccinilla, lavaplatos y sistema de energía eléctrica.

**Artículo 29.-** En el caso en que por la naturaleza de la faena y por el sistema de turnos, el trabajador se vea precisado a consumir sus alimentos en comedores insertos en el área de trabajo en donde exista riesgo de contaminación, el comedor deberá cumplir las condiciones del artículo 28, asegurando, además, el aislamiento con un sistema de presión positiva en su interior para impedir el ingreso de contaminantes.

**Artículo 30.-** En aquellos casos en que por la naturaleza del trabajo y la distribución geográfica de los trabajadores en una misma faena, sea imposible contar con un comedor fijo para reunir a los trabajadores a consumir



sus alimentos, la empresa deberá contar con uno o más comedores móviles destinados a ese fin, dotados con mesas y sillas con cubierta lavable y agua limpia para el aseo de sus manos y cara antes del consumo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 29 del presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, en los casos en que se haga imposible la implementación de comedores móviles, el Servicio de Salud competente podrá autorizar por resolución fundada otro sistema distinto para el consumo de alimentos por los trabajadores, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que imparta el Ministerio de Salud.<sup>(4)</sup>

En ningún caso el trabajador deberá consumir sus alimentos al mismo tiempo que ejecuta labores propias del trabajo.

**Artículo 31.-** Los casinos destinados a preparar alimentos para el personal deberán contar con la autorización sanitaria correspondiente.

### TITULO III DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES

#### Párrafo I De la Ventilación

**Artículo 32.-** Todo lugar de trabajo deberá mantener, por medios naturales o artificiales, una ventilación que contribuya a proporcionar condiciones ambientales confortables y que no causen molestias o perjudiquen la salud del trabajador.

**Artículo 33.-** Cuando existan agentes definidos de contaminación ambiental que pudieran ser perjudiciales para la salud del trabajador, tales como aerosoles, humos, gases, vapores u otras emanaciones nocivas, se deberá captar los contaminantes despen-

didos en su origen e impedir su dispersión por el local de trabajo.

Con todo, cualquiera sea el procedimiento de ventilación empleado se deberá evitar que la concentración ambiental de tales contaminantes dentro del recinto de trabajo exceda los límites permisibles vigentes.

**Artículo 34.-** Los locales de trabajo se diseñarán de forma que por cada trabajador se provea un volumen de 10 metros cúbicos, como mínimo, salvo que se justifique una renovación adecuada del aire por medios mecánicos. En este caso deberán recibir aire fresco y limpio a razón de 20 metros cúbicos por hora y por persona o una cantidad tal que provean 6 cambios por hora, como mínimo, pudiéndose alcanzar hasta los 60 cambios por hora, según sean las condiciones ambientales existentes, o en razón de la magnitud de la concentración de los contaminantes.<sup>(5)</sup>

**Artículo 35.-** Los sistemas de ventilación empleados deberán proveer aberturas convenientemente distribuidas que permitan la entrada de aire fresco en reemplazo del extraído. La circulación del aire estará condicionada de tal modo que en las áreas ocupadas por los trabajadores la velocidad no exceda de un metro por segundo.

#### Párrafo II De las Condiciones Generales de Seguridad

**Artículo 36.-** Los elementos estructurales de la construcción de los locales de trabajo y todas las maquinarias, instalaciones, así como las herramientas y equipos, se mantendrán en condiciones seguras y en buen funcionamiento para evitar daño a las personas.

**Artículo 37.-** Deberá suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores.

(4) Inciso agregado por el N° 3 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

(5) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 4 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.



Todos los locales o lugares de trabajo deberán contar con vías de evacuación horizontales y/o verticales que, además de cumplir con las exigencias de la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción, dispongan de salidas en número, capacidad y ubicación y con la identificación apropiada para permitir la segura, rápida y expedita salida de todos sus ocupantes hacia zonas de seguridad. Las puertas de salida no deberán abrirse en contra del sentido de evacuación y sus accesos deberán conservarse señalizados y libres de obstrucciones. Estas salidas podrán mantenerse entornadas, pero no cerradas con llave, candado u otro medio que impida su fácil apertura.

Las dependencias de los establecimientos públicos o privados deberán contar con señalización visible y permanente en las zonas de peligro, indicando el agente y/o condición de riesgo, así como las vías de escape y zonas de seguridad ante emergencias.

Además, deberá indicarse claramente por medio de señalización visible y permanente la necesidad de uso de elementos de protección personal específicos cuando sea necesario.

Los símbolos y palabras que se utilicen en la señalización, deberán estar de acuerdo con la normativa nacional vigente, y a falta de ella con la que determinen las normas chilenas oficiales y aparecer en el idioma oficial del país y, en caso necesario cuando haya trabajadores de otro idioma, además en el de ellos.<sup>(6)</sup>

**Artículo 38.-** Deberán estar debidamente protegidas todas las partes móviles, transmisiones y puntos de operación de maquinarias y equipos.

**Artículo 39.-** Las instalaciones eléctricas y de gas de los lugares de trabajo deberán ser

construidas, instaladas, protegidas y mantenidas de acuerdo a las normas establecidas por la autoridad competente.

**Artículo 40.-** Se prohíbe a los trabajadores cuya labor se ejecuta cerca de maquinarias en movimiento y órganos de transmisión, el uso de ropa suelta, cabello largo y suelto, y adornos susceptibles de ser atrapados por las partes móviles.

**Artículo 41.-** Toda empresa o lugar de trabajo que cuente con equipos generadores de vapor deberá cumplir con el reglamento vigente sobre esta materia. Asimismo, toda empresa o lugar de trabajo que cuente con equipos generadores de radiaciones ionizantes deberá cumplir con el reglamento vigente sobre esta materia.

**Artículo 42.-** El almacenamiento de materiales deberá realizarse por procedimientos y en lugares apropiados y seguros para los trabajadores.

Las sustancias peligrosas deberán almacenarse sólo en recintos específicos destinados para tales efectos, en las condiciones adecuadas a las características de cada sustancia y estar identificadas de acuerdo a las normas chilenas oficiales en la materia. El empleador mantendrá disponible permanentemente en el recinto de trabajo, un plan detallado de acción para enfrentar emergencias, y una hoja de seguridad donde se incluyan, a lo menos, los siguientes antecedentes de las sustancias peligrosas: nombre comercial, fórmula química, compuesto activo, cantidad almacenada, características físico químicas, tipo de riesgo más probable ante una emergencia, croquis de ubicación dentro del recinto donde se señalen las vías de acceso y elementos existentes para prevenir y controlar las emergencias. Con todo, las sustancias inflamables deberán almacenarse en forma independiente y separada del resto de las sustancias peligrosas, en bodegas construidas con resistencia al fuego de acuerdo a lo

(6) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el N° 5° del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

establecido en la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción.

Los estanques de almacenamiento de combustibles líquidos deberán cumplir las exigencias dispuestas en el Decreto N° 90 de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.<sup>(7)</sup>

**Artículo 43.-** Para conducir maquinarias automotrices en los lugares de trabajo, como tractores, sembradoras, cosechadoras, bulldozers, palas mecánicas, palas cargadoras, aplanadoras, grúas, motoniveladoras, retroexcavadoras, traíllas y otras similares, los trabajadores deberán poseer la licencia de conductor que exige la Ley de Tránsito.

Las grúas, camiones y otros vehículos de carga y maquinaria móvil, deberán contar con alarma de retroceso de tipo sonoro.

### **Párrafo III De la Prevención y Protección contra Incendios**

**Artículo 44.-** En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

El control de los productos combustibles deberá incluir medidas tales como programas de orden y limpieza y racionalización de la cantidad de materiales combustibles, tanto almacenados como en proceso.

El control de las fuentes de calor deberá adoptarse en todos aquellos lugares o procesos donde se cuente con equipos e instalaciones eléctricas, maquinarias que puedan originar fricción, chispas mecánicas o de combus-

(7) Artículo reemplazado por el N° 6 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

ción y/o superficies calientes, cuidando que su diseño, ubicación, estado y condiciones de operación, esté de acuerdo a la reglamentación vigente sobre la materia.

En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá establecerse una estricta prohibición de fumar y encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales o similares.<sup>(8)</sup>

**Artículo 45.-** Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio, ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo a lo señalado en el artículo 46.

Los extintores deberán cumplir con los requisitos y características que establece el Decreto Supremo N° 369, de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o el que lo reemplace, y en lo no previsto por éste por las normas chilenas oficiales. Además, deberán estar certificados por un laboratorio acreditado de acuerdo a lo estipulado en dicho reglamento.<sup>(9)</sup>

**Artículo 46.-** El potencial de extinción mínimo por superficie de cubrimiento y distancia de traslado será el indicado en la siguiente tabla.

(8) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el N° 7° del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

(9) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el N° 7° del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

Superficie de cubrimiento máximo por extintor (m <sup>2</sup> )	Potencial de extinción mínimo	Distancia máxima de traslado del extintor (m)
150	4A	9
225	6A	11
375	10A	13
420	20A	15

El número mínimo de extintores deberá determinarse dividiendo la superficie a proteger por la superficie de cubrimiento máxima del extintor indicada en la tabla precedente y aproximando el valor resultante al entero superior. Este número de extintores deberá distribuirse en la superficie a proteger de modo tal que desde cualquier punto, el recorrido hasta el equipo más cercano no supere la distancia máxima de traslado correspondiente.

Podrán utilizarse extintores de menor capacidad que los señalados en la tabla precedente, pero en cantidad tal que su contenido alcance el potencial mínimo exigido, de acuerdo a la correspondiente superficie de cubrimiento máxima por extintor.

En caso de existir riesgo de fuego clase B, el potencial mínimo exigido para cada extintor

será 10 B, con excepción de aquellas zonas de almacenamiento de combustible en las que el potencial mínimo exigido será 40 B.<sup>(10)</sup>

**Artículo 47.-** Los extintores se ubicarán en sitios de fácil acceso y clara identificación, libres de cualquier obstáculo, y estarán en condiciones de funcionamiento máximo. Se colocarán a una altura máxima de 1,30 metros, medidos desde el suelo hasta la base del extintor y estarán debidamente señalizados.<sup>(11)</sup>

**Artículo 48.-** Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia.

**Artículo 49.-** Los extintores que precisen estar situados a la intemperie deberán colocarse en un nicho o gabinete que permita su retiro expedito, y podrá tener una puerta de vidrio simple, fácil de romper en caso de emergencia.

**Artículo 50.-** De acuerdo al tipo de fuego podrán considerarse los siguientes agentes de extinción:

TIPO DE FUEGO	AGENTES DE EXTINCION
CLASE A Combustibles sólidos comunes tales como madera, papel, género, etc.	Agua presurizada Espuma Polvo químico seco ABC
CLASE B Líquidos combustibles o inflamables, grasas y materiales similares.	Espuma Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> ) Polvo químico seco ABC - BC
CLASE C Inflamación de equipos que se encuentran energizados eléctricamente.	Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> ) Polvo químico seco ABC - BC
CLASE D Metales combustibles tales como sodio, titanio, potasio, magnesio, etc.	Polvo químico especial

**Artículo 51.-** Los extintores deberán ser sometidos a revisión, control y mantención preventiva según normas chilenas oficiales, realizada por el fabricante o servicio técnico, de acuerdo con lo indicado en el Decreto N° 369 de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, por lo menos una vez al año, haciendo constar esta circunstancia en

la etiqueta correspondiente, a fin de verificar sus condiciones de funcionamiento. Será responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias para evitar que los lugares de

(10) (11) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el N° 7 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

trabajo queden desprovistos de extintores cuando se deba proceder a dicha mantención.

**Artículo 52.-** En los lugares en que se almacenen o manipulen sustancias peligrosas, la autoridad sanitaria podrá exigir un sistema automático de detección de incendios.

Además, en caso de existir alto riesgo potencial, dado el volumen o naturaleza de las sustancias, podrá exigir la instalación de un sistema automático de extinción de incendios, cuyo agente de extinción sea compatible con el riesgo a proteger.<sup>(12)</sup>

#### **Párrafo IV**

##### **De los Equipos de Protección Personal**

**Artículo 53.-** El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

**Artículo 54.-** Los elementos de protección personal usados en los lugares de trabajo, sean éstos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos según su naturaleza, de conformidad a lo establecido en el Decreto N° 18, de 1982, del Ministerio de Salud.

## **TITULO IV DE LA CONTAMINACION AMBIENTAL**

#### **Párrafo I**

##### **Disposiciones Generales**

**Artículo 55.-** Los límites permisibles de aquellos agentes químicos y físicos capaces

de provocar efectos adversos en el trabajador serán, en todo lugar de trabajo, los que resulten de la aplicación de los artículos siguientes.

**Artículo 56.-** Los límites permisibles para sustancias químicas y agentes físicos son índices de referencia del riesgo ocupacional.

**Artículo 57.-** En el caso en que una medición representativa de las concentraciones de sustancias contaminantes existentes en el ambiente de trabajo o de la exposición a agentes físicos, demuestre que han sido sobrepasados los valores que se establecen como límites permisibles, el empleador deberá iniciar de inmediato las acciones necesarias para controlar el riesgo, sea en su origen, o bien, proporcionando protección adecuada al trabajador expuesto. En cualquier caso el empleador será responsable de evitar que los trabajadores realicen su trabajo en condiciones de riesgo para su salud.

**Artículo 58.-** Se prohíbe la realización de trabajos, sin la protección personal correspondiente, en ambientes en que la atmósfera contenga menos de 18% de oxígeno.

#### **Párrafo II**

##### **De los Contaminantes Químicos**

**Artículo 59.-** Para los efectos de este reglamento se entenderá por:

- a) Límite Permissible Ponderado Valor máximo permitido para el promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos existente en los lugares de trabajo durante la jornada normal de 8 horas diarias, con un total de 48 horas semanales.
- b) Límite Permissible Temporal Valor máximo permitido para el promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos en los lugares de trabajo, medidas en un período de 15 minutos continuos dentro de la jornada de trabajo. Este límite no podrá ser excedido en ningún momento de la jornada.

(12) Artículo reemplazado por el N° 8° del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

- c) Límite Permissible Absoluto Valor máximo permitido para las concentraciones ambientales de contaminantes químicos, medida en cualquier momento de la jornada de trabajo.<sup>(13)</sup>

**Artículo 60.-** El promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos no deberá superar los límites permisibles ponderados (LPP) establecidos en el artículo 66 del presente Reglamento. Se podrán exceder momentáneamente estos límites, pero en ningún caso superar cinco veces su valor. Con todo, respecto de aquellas sustancias para las cuales se establece además un límite permisible temporal (LPT),

tales excesos no podrán superar estos límites.<sup>(14)</sup>

Tanto los excesos de los límites permisibles ponderados, como la exposición a límites permisibles temporales, no podrán repetirse más de cuatro veces en la jornada diaria, ni más de una vez en una hora.

**Artículo 61.-** Las concentraciones ambientales de las sustancias capaces de causar rápidamente efectos narcóticos, cáusticos o tóxicos, de carácter grave o fatal, no podrán exceder en ningún momento los límites permisibles absolutos siguientes:

Sustancia	Límite Permissible Absoluto		Observaciones
	p.p.m	mg/m <sup>3</sup>	
	Acido Bromhídrico	3	
Acido Cianhídrico (expresado como CN)	4,7	5	Piel
Acido Clorhídrico	5	6	-
Acido Fluorhídrico (expresado como F)	3	2,3	-
Alcohol n-Butílico	50	152	Piel
Cianuros (expresado como CN)	4,7	5	Piel
Etilenglicol, Aerosol de	40	100	A.4
Formaldehido	0,3	0,37	A.2
Glutaraldehido	0,05	0,2	A.4
Hidróxido de Potasio	-	2	-
Hidróxido de Sodio	-	2	-
Isoforona	5	28	A.3
Peróxido de metil etil cetona	0,2	1,5	-
Triclorofluorometano (FREON 11)	1000	5620	-
Yodo	0,1	1	-

**Artículo 62.-** Cuando la jornada de trabajo habitual sobrepase las 48 horas semanales, el efecto de la mayor dosis de tóxico que recibe el trabajador unida a la reducción del período de recuperación durante el descanso, se compensará multiplicando los límites permisibles ponderados del artículo 66 por el factor de reducción Fj que resulte de la aplicación de la fórmula siguiente, en que "h" será el número de horas trabajadas semanalmente:

$$F_j = \frac{48}{h} \times \frac{168-h}{120}$$

**Artículo 63.-** Cuando los lugares de trabajo se encuentran a una altura superior a 1.000 metros sobre el nivel del mar, los límites permisibles absolutos, ponderados y temporales expresados en mg/m<sup>3</sup> y en fibras/cc, establecidos en los artículos 61 y 66 del presente reglamento, se deberán multiplicar

(13) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 9° del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

(14) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 10 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

por el factor "Fa" que resulta de la aplicación de la fórmula siguiente, en que "P" será la presión atmosférica local medida en milímetros de mercurio:

$$Fa = \frac{P}{760}$$

**Artículo 64.-** En lugares de trabajo en altura y con jornada mayor de 48 horas semanales se corregirá el límite permisible ponderado multiplicándolo sucesivamente por cada uno de los factores definidos en los artículos 62 y 63, respectivamente. Los límites permisibles temporales y absolutos se ajustarán aplicando solamente el factor "Fa" del artículo 63.

**Artículo 65.-** Prohíbese el uso en los lugares de trabajo de las sustancias que se indican a continuación, con excepción de los casos calificados por la autoridad sanitaria.

- Asbesto Azul - Crocidolita
- Aldrín

- Bencina o Gasolina para vehículos motorizados en cualquier uso distinto de la combustión en los motores respectivos.
- Benzidina.
- Beta - Naftilamina.
- Beta - Propiolactona.
- Clorometil Metiléter.
- Dibromocloropropano.
- Dibromo Etileno.
- Dicloro Difenil Tricloroetano (DDT).
- Dieldrín.
- Dimetilnitrosamina (N - Nitrosodimetilamina).
- Endrín.
- 2 - 4 - 5 T.
- 4 - Nitro Difenilo.
- 4 - Amino Difenilo (para - Xenilamina).<sup>(15)</sup>

**Artículo 66.-** Los límites permisibles ponderados y temporales para las concentraciones ambientales de las sustancias que se indican, serán los siguientes:

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	
Acetato de n-Amilo	80	425			
Acetato de sec-Amilo	100	532			
Acetato de n-Butilo	120	570	200	950	
Acetato de sec-Butilo	160	760			
Acetato de ter-Butilo	160	760			
Acetato de Cellosolve	4	22			Piel
Acetato de Etilo	320	1150			
Acetato de Isoamilo	80	424			
Acetato de Isobutilo	120	570			
Acetato de Isopropilo	200	830	310	1290	
Acetato de Metilcellosolve	4	19			Piel
Acetato de Metilo	160	485	250	757	
Acetato de n-Propilo	160	668	250	1040	
Acetona	600	1424	1001	2380	A.4
Acido Acético	8	20	15	37	
Acido Crómico y Cromatos (expr. como Cr)		0,04			A.1

(15) Artículo modificado, como aparece en el texto, por la letra A del Decreto N° 57, de 2003, del Ministerio de Salud.

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	
Acido Fórmico	4	7,5	10	19	
Acido Nítrico	1,6	4,2	4	10	
Acido Pírico		0,08			
Acido Sulfhídrico	8	11,2	15	21	
Acido Sulfúrico		0,8		3	
Aguarrás Mineral (Varsol)	240	1100			
Aguarrás Vegetal (Trementina)	80	445			
Alcohol Etilico	800	1500			
Alcohol Isobutílico	40	122			
Alcohol Isopropílico	320	786	500	1230	
Alcohol Metílico	160	210	250	328	Piel
Algodón crudo		0,16			(1)
Alquitrán de hulla, humos de (expresados como solubles en benceno)		0,16			A.1
Aluminio, polvo metálico		8			
Aluminio, humos de soldadura (expresado como Al)		4			
Aluminio, polvo pirotécnico (expresado como Al)		4			
Aluminio, sales solubles y compuestos alquílicos (expresado como Al)		1,6			
Amoniaco	20	14	35	24	
Anhídrico Carbónico	4000	7200	30000	54000	
Anhídrico Ftálico	0,8	4,9			
Anhídrido Sulfuroso	1,6	4	5	13	
Anilina y homólogos	1,6	6			Piel-A.3
Antimonio		0,4			
Arsénico y comp. solv. (expr. como As)		0,16			A.1
Arsina (Hidrógeno Arseniado)	0,04	0,13			
Asbesto - todas las formas	0,1 fibras/cc				A.1 (2)
Asfalto (deriv. Petróleo), Humos		4		A.1 (2)	4
Atrazina		4			
Bario - Comp. Solubles (expresado como Ba)		0,4			
Baritina - Sulfato de Bario		8			(3)
Benceno	8	26	40	130	Piel-A.1
Bencina Blanca	240	712	500	1480	
Benomyl	0,67	8			
Bis - Cloro - Metil Eter	0,0008	0,004			A.1
Bromo	0,08	0,53	0,2	1,3	
Bromuro de Metilo	4	15			Piel A.4
2 Butanona (Metil Etil Cetona)	160	472	300	885	
Butil Cellosolve (2 - Butoxietanol)	20	97			Piel
2 - Butoxietanol (Butil Cellosolve)	20	97			Piel
Cadmio (expresado como cadmio)		0,04			A.2-(3)
Cal viva (Oxido de Calcio)		1,6			
Captan		4			

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	
Carbaryl		4			
Carbofurano		0,08			
Carbón de retorta grafitico		1,6			(4)
Carbón bituminoso < 5% Cuarzo		1,6			(4)
Carbonato de Calcio (Caliza)			8		(3)
Cellosolve (2 - Etoxietanol)	4	14			Piel
Celulosa - fibra papel		8			
Cemento Portland		8			(3)
Cereales - Polvo de Granos		3,2			
Cianamida Cálcica		0,4			
Ciclohexano	240	820			
Ciclohexanol	40	160			Piel
Ciclohexanona	20	80			Piel
Cloro	0,4	1,2	1	2,9	
Cloroformo	8	40			A.2
Clorpirifos		0,16			Piel
Cloruro de Metileno	40	140			A.2
Cloruro de Vinilo	4	10			A.1
Cobalto		0,016			A.3
Cobre - Humos		0,16			
Cobre - Polvo y nieblas (expresado como Cu)		0,8			
Cristobalita		0,04			(4)
Cromo, metal y comp. di y trivalentes		0,4			A.4
Cromo, compuestos hexavalentes solubles		0,04			A.1
Cromo, compuestos hexavalentes insolubles		0,008			A.1
Cuarzo (sílice cristalizada)		0,08			(4)
Cumeno (Isopropilbenceno)	40	200			Piel
Diazinon		0,08			Piel
2-4-D		8			
Diclorodifluoro metano (Freón 12)	800	4000			
Diclorvos	0,08	0,72			Piel
Dietiléter (Eter Etlíco)	320	970	500	1520	
Diisocianato de Difenilmetano (MDI)	0,004	0,04			
Dinitrobenceno	0,12	0,8			Piel
Dinitro - O - Cresol		0,16			Piel
Dinitro Tolueno		1,2			Piel - A.3
Dióxido de Cloro	0,08	0,22	0,3	0,83	
Dióxido de Nitrógeno	2,4	4,5	5	9,4	
Diurón		8			
Estaño - Metal y comp. inorgánicos		1,6			
Estaño - comp. orgánicos		0,08		0,2	Piel
Estireno (monómero) - (Vinilbenceno)	40	170	100	425	Piel - A.4
Eter Etlíco (Dietiléter)	320	970	500	1520	



Sustancia	Límite Permissible Ponderado		Límite Permissible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	
Etilbenceno	80	348	125	543	
Etil Mercaptano	0,4	1			
2 - Etoxietanol (Cellosolve)	4	14			Piel
Fenol	4	15			Piel
Ferbam		8			
Fibra de vidrio	0,8 fibras/cc				(2)
Flúor	0,8	1,3	2	3,1	
Fluoruros (expresado como F)		2			
Fosfina (Hidrógeno Fosforado)	0,24	0,34	1	1,4	
Ftalato de dibutilo		4			
Ftalato de dietilo		4			
Ftalato de dimetilo		4			
Gas Licuado de Petróleo	800	1400			
Gasolina con menos de 0,5% de Benceno	240	712	500	1480	
Grafito de cualquier tipo (excepto fibras)		1,6			(4)
Hexano (n)	40	141			
Hexano comercial con menos de 5% n - Hexano	400	1410	1000	3500	
2-Hexanona (Metil n-Butil Cetona)	4	16			Piel
Hidrógeno Fosforado (Fosfina)	0,24	0,34	1	1,4	
Hidrógeno Sulfurado	8	11,2	15	21	
Hidroquinona		1,6			
Humos de soldadura al arco eléctrico		4			(5)
Lana mineral, fibras	1 fibras/cm <sup>3</sup>				(2)
Lindano		0,4			Piel
Maderas coníferas, Polvo de (pino, etc.)		4		10	
Maderas de otros tipos, polvo de (encina, haya, eucalipto)		0,8			
Malation		8			Piel
Manganeso - Humos		0,8		3	
Manganeso - Polvo y Compuestos		4			
Mercurio vapor y compuestos inorgánicos (expresado como Hg)		0,04			Piel - A.4
Mercurio - Comp. Alquílicos		0,008		0,03	Piel
Mercurio - Comp. Arílicos		0,08			Piel
Metaacrilato de Metilo	80	328			
Metabisulfito de Sodio		4			
Metanol	160	210	250	328	Piel
Metilamina	8	10	24	30	
Metil Cellosolve (2 - metoxietanol)	4	13			Piel
Metilcloroformo (1,1,1 Tricloroetano)	280	1530	450	2460	
Metil Etil Cetona (2 - Butanona)	160	472	300	885	
Metil Isobutil Cetona	40	164	75	307	
Metil Mercaptano	0,4	0,78			
Metil n-Butil Cetona (2-Hexanona)	4	16			Piel
Metilen Bifenil Isocianato	0,004	0,04			

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	
2-Metoxietanol (Metil Cellosolve)	4	13			Piel
Mica		2,4			(4)
Molibdeno - Comp. insol. (Exp. como Mo)		8			
Molibdeno - Comp. Solubles (Exp. como Mo)		4			
Monocrotofos		0,2			Piel
Monóxido de Carbono	40	46			
Nafta de Petróleo (Heptano comercial)	320	1310	500	2050	
Nafta liviana con n-Hexano < 5%	400	1400	1000	3500	
Negro de Humo		2,8			
Níquel, metal y comp. insol. (expresado como Ni)		0,8			A.1
Níquel, compuestos solubles (expresado como Ni)		0,08			A.4
p - Nitroanilina		2,4			Piel
Nitrobenceno	0,8	4			Piel
Nitroglicerina	0,04	0,37			Piel
1 - Nitropropano	20	73			
2 - Nitropropano	8	29			A.2
Oxido de Calcio (Cal viva)		1,6			
Oxido de Etileno	0,8	1,4			A.2
Oxido nítrico	20	25			
Ozono	0,08	0,16			
Parafina Sólida (humos)		1,6			
Paraquat (polvo total)		0,4			
Paraquat (fracción respirable)		0,08			(4)
Pentaclorofenol		0,4			Piel
Percloroetileno (Tetracloroetileno)	40	270	200	1357	A.3
Peróxido de Hidrógeno	0,8	1,10			
Piretro		4			
Plomo, Polvo y Humos inorgánicos (expresado como Pb)		0,12			A.3
Plomo, Cromato de (expresado como Cr)		0,01			A.2
Plomo Tetraetilico (expr. como Pb)		0,08			Piel
Plomo Tetrametilico (expr. como Pb)		0,12			Piel
Polvo de Granos (Cereales)		3,2			
Polvos no clasificados (total)		8			(3)
Polvos no clasificados (fracción respirable)		2,4			(4)
Selenio y comp.		0,16			
Sílice amorfa precipitada-Sílica Gel		8			
Sílice amorfa diatomea sin calcinar		8			(3)
Sílice amorfa - humos metalúrgicos		0,16			(4)
Sílice amorfa - cuarzo fundido		0,08			(4)
Sílice cristalizada cristobalita		0,04			(4)
Sílice cristalizada cuarzo		0,08			(4)
Sílice cristalizada tridimita		0,04			(4)
Sílice cristalizada tierra de Trípoli		0,08			(4)

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	
Sulfato de Dimetilo	0,08	0,42			Piel A.2
Sulfuro de Carbono	8	25			Piel
Talco fibroso	1,6 fibras/cm <sup>3</sup>				A.1(6)
Talco no fibroso		1,60			(4)
Talio comp. solubles		0,08			Piel
Telurio y comp.		0,08			
1, 1, 2, 2 Tetracloroetano	0,8	5,5			Piel - A.3
Tetracloroetileno (Percloroetileno)	40	270	200	1357	A.3
Tetracloruro de Carbono	4	25	10	63	Piel A.3
Tetrahidrofurano	160	470	250	737	
Tierra de Diatomeas no calcinada		8			(3)
Tierra de Diatomeas calcinada		0,08			(4)
Tolueno	80	300			Piel
Toluen - Di - Isocianato (TDI)	0,004	0,03	0,02	0,14	
Trementina (aguarrás vegetal)	80	445			
1, 1, 1 Tricloroetano (Metilcloroformo)	280	1530	450	2460	
1, 1, 2 Tricloroetano	8	44			Piel
Tricloroetileno	40	215	200	1070	A.3
Tridimita		0,04			(4)
2, 4, 6 Trinitrotolueno		0,4			Piel
Vanadio (Polvo resp. y humos expr. V <sub>2</sub> O <sub>5</sub> )		0,04			
Varsol (Aguarrás Mineral)	240	1100			
Vinilbenceno (monómero)- (Estireno)	40	170	100	425	Piel A.4
Warfarina		0,08			
Xileno	80	347	150	651	
Yeso (Sulfato de Calcio)		8			(3)
Zinc, Cloruro de - Humos		0,8		2	
Zinc, Cromato de (exp. como Cr)		0,008			A.1
Zinc, Oxido de - Humos		4		10	

(1) = Muestras exentas de fibras tomadas con elutriador vertical.

(2) = Recuento mediante Microscopio de Contraste en Fase con 400 - 450 diámetros de aumento, en muestras tomadas en filtro de membrana, contando fibras de longitud mayor a 5 µm y de una relación largo a diámetro igual o mayor de 3:1.

(3) = Polvo total exento de asbesto y con menos de 1% de sílice cristalizada libre.

(4) = Fracción respirable.

(5) = Solamente en ausencia de elementos tóxicos en el metal base y los electrodos y en condiciones en que no haya acumulación o producción de gases tóxicos.

(6) = Recuento según (2), pero no deberá existir más de 1,6 mg/m<sup>3</sup> de polvo respirable.<sup>(16)</sup>

**Artículo 67.-** Las sustancias de los artículos 61 y 66 que llevan calificativo "Piel" son aquellas que pueden ser absorbidas a través de la piel humana. Con ellas deberán adoptarse todas las medidas necesarias para impedir el contacto con la piel de los trabajadores y se extremarán las medidas de protección y de higiene personal.

**Artículo 68.-** Las sustancias calificadas como "A.1" son comprobadamente cancerí-

(16) Artículo modificado, como aparece en el texto, por las letras B y C del Decreto N° 57, de 2003, del Ministerio de Salud, anteriormente modificado por el N° 11 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

genas para el ser humano y aquellas calificadas como "A.2" son sospechosas de ser cancerígenas para éstos, por lo cual en ambos casos se deberán extremar las medidas de protección y de higiene personal frente a ellas.

Respecto de aquellas calificadas como "A.3", no se ha demostrado que sean cancerígenas para seres humanos pero sí lo son para animales de laboratorio y las designadas como "A.4" se encuentran en estudio pero no se dispone aún de información válida que permita clasificarlas como cancerígenas para el ser humano o para animales de laboratorio, por lo que la exposición de los trabajadores a ambos tipos de ellas deberá ser mantenida en el nivel lo más bajo posible.

**Artículo 69.-** Cuando en el ambiente de trabajo existan dos o más sustancias de las enumeradas en el artículo 66, y actúen sobre el organismo humano de igual manera, su efecto combinado se evaluará sumando las fracciones de cada concentración ambiental dividida por su respectivo límite permisible ponderado, no permitiéndose que esta suma sea mayor que 1 (uno). Si la acción de cada una de estas sustancias fuera independiente de las otras o cuando actúen sobre órganos diferentes deberán evaluarse independientemente respecto a su límite permisible ponderado.

### **Párrafo III De los Agentes Físicos**

## **1. DEL RUIDO**

**Artículo 70.-** En la exposición laboral a ruido se distinguirán el ruido estable, el ruido fluctuante y el ruido impulsivo.

**Artículo 71.-** Ruido estable es aquel ruido que presenta fluctuaciones del nivel de pre-

sión sonora instantáneo inferiores o iguales a 5 dB(A) lento, durante un período de observación de 1 minuto.

Ruido fluctuante es aquel ruido que presenta fluctuaciones del nivel de presión sonora instantáneo superiores a 5 dB(A) lento, durante un período de observación de 1 minuto.

Ruido impulsivo es aquel ruido que presenta impulsos de energía acústica de duración inferior a 1 segundo a intervalos superiores a 1 segundo.

**Artículo 72.-** Las mediciones de ruido estable, ruido fluctuante y ruido impulsivo se efectuarán con un sonómetro integrador o con un dosímetro que cumpla las exigencias señaladas para los tipos 0,1 ó 2, establecidas en las normas: IEC 651-1979, IEC 804- 1985 y ANSI S.1.4-1983.

### **1.1 Del ruido estable o fluctuante**

**Artículo 73.-** En la exposición a ruido estable o fluctuante se deberá medir el nivel de presión sonora continuo equivalente (NPSeq o Leq), el que se expresará en decibeles ponderados "A", con respuesta lenta, es decir, en dB(A) lento.

**Artículo 74.-** La exposición ocupacional a ruido estable o fluctuante deberá ser controlada de modo que para una jornada de 8 horas diarias ningún trabajador podrá estar expuesto a un nivel de presión sonora continuo equivalente superior a 85 dB(A) lento, medidos en la posición del oído del trabajador.

**Artículo 75.-** Niveles de presión sonora continua equivalentes, diferentes a 85 dB(A) lento, se permitirán siempre que el tiempo de exposición a ruido del trabajador no exceda los valores indicados en la siguiente tabla:

NPSeq [dB (A)lento]	Tiempo de exposición por día		
	Horas	Minutos	Segundos
80	24,00		
81	20,16		
82	16,00		
83	12,70		
84	10,08		
85	8,00		
86	6,35		
87	5,04		
88	4,00		
89	3,17		
90	2,52		
91	2,00		
92	1,59		
93	1,26		
94	1,00		
95		47,40	
96		37,80	
97		30,00	
98		23,80	
99		18,90	
100		15,00	
101		11,90	
102		9,40	
103		7,50	
104		5,90	
105		4,70	
106		3,75	
107		2,97	
108		2,36	
109		1,88	
110		1,49	
111		1,18	
112			56,40
113			44,64
114			35,43
115			29,12

Estos valores se entenderán para trabajadores expuestos sin protección auditiva personal.

**Artículo 76.-** Cuando la exposición diaria a ruido está compuesta de dos o más perío-

dos de exposición a diferentes niveles de presión sonora continuos equivalentes, deberá considerarse el efecto combinado de aquellos períodos cuyos NPSeq sean iguales o superiores a 80 dB(A) lento. En este caso deberá calcularse la dosis de ruido diaria (D), mediante la siguiente fórmula:

$$D = \frac{Te_1}{Tp_1} + \frac{Te_2}{Tp_2} + \dots + \frac{Te_n}{Tp_n}$$

Te = Tiempo total de exposición a un determinado NPSeq

Tp = Tiempo total permitido de exposición a ese NPSeq

La dosis de ruido diaria máxima permisible será 1 (100%)

**Artículo 77.-** En ningún caso se permitirá que trabajadores carentes de protección auditiva personal estén expuestos a niveles de presión sonora continuos equivalentes superiores a 115 dB(A) lento, cualquiera sea el tipo de trabajo.

## 1.2. Ruido impulsivo

**Artículo 78.-** En la exposición a ruido impulsivo se deberá medir el nivel de presión sonora peak (NPS peak), expresado en decibeles ponderados "C", es decir, dB(C)Peak.

**Artículo 79.-** La exposición ocupacional a ruido impulsivo deberá ser controlada de modo que para una jornada de 8 horas diarias ningún trabajador podrá estar expuesto a un nivel de presión sonora peak superior a 95 dB(C)Peak, medidos en la posición del oído del trabajador.

**Artículo 80.-** Niveles de presión sonora peak diferentes a 95 dB(C)Peak, se permitirán siempre que el tiempo de exposición a ruido del trabajador no exceda los valores indicados en la siguiente tabla:

NPS <sub>peak</sub> [dB (C)]	Tiempo de exposición por día		
	Horas	Minutos	Segundos
90	24,00		
91	20,16		
92	16,00		
93	12,70		
94	10,08		
95	8,00		
96	6,35		
97	5,04		
98	4,00		
99	3,17		
100	2,52		
101	2,00		
102	1,59		
103	1,26		
104	1,00		
105		47,62	
106		37,80	
107		30,00	
108		23,80	
109		18,90	
110		15,00	
111		11,90	
112		9,40	
113		7,50	
114		5,90	
115		4,70	
116		3,75	
117		2,97	
118		2,36	
119		1,88	
120		1,49	
121		1,18	
122			56,25
123			44,65
124			35,44
125			28,13
126			22,32
127			17,72
128			14,06
129			11,16
130			8,86
131			7,03
132			5,58
133			4,43
134			3,52
135			2,79
136			2,21
137			1,76
138			1,40
139			1,11
140			1,00

Estos valores se entenderán para trabajadores expuestos sin protección auditiva personal.

**Artículo 81.-** En ningún caso se permitirá que trabajadores carentes de protección auditiva personal estén expuestos a niveles de presión sonora peak superiores a 140 dB(C) peak, cualquiera sea el tipo de trabajo.

**Artículo 82.-** Cuando un trabajador utilice protección auditiva personal, se entenderá que se cumple con lo dispuesto en los artículos 75 y 80 del presente reglamento si el nivel de presión sonora efectivo no sobrepasa los límites máximos permisibles establecidos en las tablas indicadas en tales artículos.

Para los efectos de este reglamento se entenderá por nivel de presión sonora efectiva la diferencia entre el nivel de presión sonora continua equivalente o el nivel de presión sonora peak, según se trate de ruido estable, fluctuante, o impulsivo respectivamente, y la reducción de ruido que otorgará el protector auditivo. En ambos casos la reducción de ruido será calculada de acuerdo a las normas oficiales vigentes en materia de protección auditiva.

## 2. DE LAS VIBRACIONES

**Artículo 83.-** Para los efectos del presente reglamento se entenderá por vibración el movimiento oscilatorio de las partículas de los cuerpos sólidos.

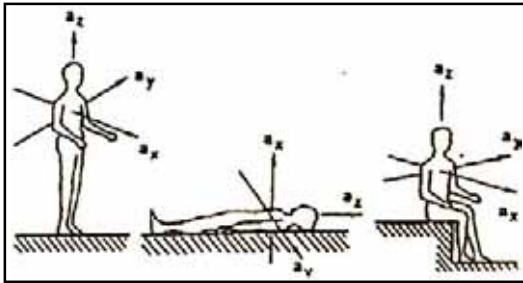
**Artículo 84.-** En la exposición a vibraciones se distinguirá la exposición segmentaria del componente mano-brazo o exposición del segmento mano-brazo y la exposición de cuerpo entero o exposición global.

### 2.1 Exposición de cuerpo entero

**Artículo 85.-** En la exposición a vibraciones globales o de cuerpo entero, la aceleración vibratoria recibida por el individuo deberá ser medida en la dirección apropiada de un sistema de coordenadas ortogonales toman-

do como punto de referencia el corazón, considerando:<sup>(17)</sup>

Fig. 1



Eje Z ( $a_z$ ) De los pies a la cabeza.  
Eje X ( $a_x$ ) De la espalda al pecho.  
Eje Y ( $a_y$ ) De derecha a izquierda.

**Artículo 86.-** Las mediciones de la exposición a vibración se deberán efectuar con un sistema de transducción triaxial, con el fin de registrar con exactitud la aceleración vibratoria generada por la fuente, en la gama de frecuencias de 1 Hz a 80 Hz.

La medición se deberá efectuar en forma simultánea para cada eje coordinado ( $a_z$ ,  $a_x$  y  $a_y$ ), considerándose como magnitud el valor de la aceleración equivalente ponderada en frecuencia (Aeq) expresada en metros por segundo al cuadrado ( $m/s^2$ ).

**Artículo 87.-** La aceleración equivalente ponderada en frecuencia (Aeq) máxima permitida para una jornada de 8 horas por cada eje de medición, será la que se indica en la siguiente tabla:<sup>(18)</sup>

Eje de Medición	Aeq Máxima Permitida [ $m/s^2$ ]
z	0,63
x	0,45
y	0,45

(17) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 12 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

(18) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 13 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

**Artículo 88.-** Aceleraciones equivalentes ponderadas en frecuencia diferentes a las establecidas en el artículo 87 se permitirán siempre y cuando el tiempo de exposición no exceda los valores indicados en la siguiente tabla:<sup>(19)</sup>

Tiempo de Exposición [horas]	Aeq Máxima Permitida ( $m/s^2$ )		
	z	x	y
12	0,50	0,35	0,35
11	0,53	0,38	0,38
10	0,56	0,39	0,39
9	0,59	0,42	0,42
8	0,63	0,45	0,45
7	0,70	0,50	0,50
6	0,78	0,54	0,54
5	0,90	0,61	0,61
4	1,06	0,71	0,71
3	1,27	0,88	0,88
2	1,61	1,25	1,25
1	2,36	1,70	1,70
0,5	3,30	2,31	2,31

**Artículo 89.-** Cuando en una medición de la exposición a vibraciones de cuerpo entero los valores de Aeq para cada eje no superan los límites establecidos en el artículo 88, se deberá evaluar el riesgo global de la exposición a través de la aceleración equivalente total ponderada en frecuencia (AeqTP). Para tales efectos sólo se considerarán los valores de Aeq similares, entendiéndose como tales los que alcancen el 60% del mayor valor medido.

El cálculo de la AeqTP se realizará mediante la siguiente fórmula:

(19) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 14 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

$$A_{eqTP} = \sqrt{(1,4 \times A_{eqx})^2 + (1,4 \times A_{eqy})^2 + (A_{eqz})^2}$$

$A_{eqTP}$  = Aceleración equivalente total ponderada.

$A_{eqx}$  = Aceleración equivalente ponderada en frecuencia para el eje X.

$A_{eqy}$  = Aceleración equivalente ponderada en frecuencia para el eje Y.

$A_{eqz}$  = Aceleración equivalente ponderada en frecuencia para el eje Z.

El valor obtenido no deberá superar los límites máximos permitidos para el eje Z establecidos en el artículo 88.

### 2.2 De la exposición segmentaria del componente mano - brazo

**Artículo 90.-** En la exposición segmentaria del componente mano-brazo, la aceleración originada por una herramienta de trabajo vibrátil deberá medirse en tres direcciones ortogonales, en el punto donde la vibración penetra en la mano.

Las direcciones serán las que formen el sistema biodinámico de coordenadas o el sistema basicéntrico relacionado, que tenga su origen en la interface entre la mano y la superficie que vibra, considerando:

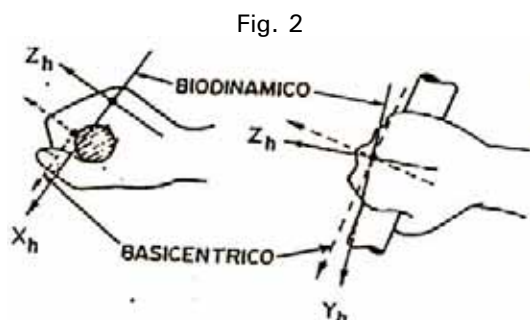


Fig. 2

Eje Z ( $Z_h$ ) = Corresponde a la línea longitudinal ósea.

Eje X ( $X_h$ ) = Perpendicular a la palma de la mano.

Eje Y ( $Y_h$ ) = En la dirección de los nudillos de la mano.

**Artículo 91.-** Las mediciones de la exposición a vibraciones se efectuarán con un transductor pequeño y de poco peso, con el fin de registrar con exactitud la aceleración vibratoria generada por la fuente, en la gama de frecuencias de 5 Hz a 1500 Hz.

La medición se deberá efectuar en forma simultánea en los tres ejes coordenadas ( $Z_h$ ,  $X_h$ , e  $Y_h$ ), por ser la vibración una cantidad vectorial.

La magnitud de la vibración se expresará para cada eje coordenado por el valor de la aceleración equivalente ponderada en frecuencia, expresada en metros por segundo al cuadrado ( $m/s^2$ ) o en unidades de gravitación (g).

**Artículo 92.-** La aceleración equivalente máxima, medida en cualquier eje, constituirá la base para efectuar la evaluación de la exposición a vibraciones del segmento mano-brazo y no deberá sobrepasar los valores establecidos en la siguiente tabla:

Tiempo de exposición (T) [horas]	Aceleración Vibratoria Máxima [ $m/s^2$ ]	[g]*
$4 < T \leq 8$	4	0.40
$2 < T \leq 4$	6	0.61
$1 < T \leq 2$	8	0.81
$T \leq 1$	12	1.22

[g]\* = 9,81  $m/s^2$  (aceleración de gravedad)

**Artículo 93.-** Si la exposición diaria a vibración en una determinada dirección comprende varias exposiciones a distintas aceleraciones equivalentes ponderadas en frecuencia, se obtendrá la aceleración total equivalente ponderada en frecuencia, a partir de la siguiente ecuación:

$$A_{eq(T)} = \left[ \frac{1}{T} \sum_{i=1}^n (a_{eq_i})^2 \times T_i \right]^{1/2}$$

T = Tiempo total de exposición.

$(a_{eq_i})$  = Aceleración equivalente ponderada en un determinado período de exposición.



$T_i$  = Duración del período de exposición a una determinada ( $a_{eq,i}$ )

**Artículo 94.-** El tiempo total de exposición (T) a una aceleración total equivalente ponderada en frecuencia ( $A_{eq(T)}$ ), no deberá exceder los valores señalados en el artículo 92.

### 3. DE LA DIGITACION

**Artículo 95.-** Un trabajador no podrá dedicar a la operación de digitar, para uno o más empleadores, un tiempo superior a 8 horas diarias ni a 40 horas semanales, debiendo concedérsele un descanso de cinco minutos después de cada período de 20 minutos de digitación continua, durante la jornada de trabajo.

### 4. DE LA EXPOSICION OCUPACIONAL AL CALOR

**Artículo 96.-** Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por carga calórica ambiental el efecto de cualquier combinación de temperatura, humedad y velocidad del aire y calor radiante, que determine el Índice de Temperatura de Globo y Bulbo Húmedo (TGBH).

La carga calórica ambiental a que los trabajadores podrán exponerse en forma repetida, sin causar efectos adversos a su salud, será la que se indica en la tabla de Valores de Límites Permisibles del Índice TGBH, los que se aplicarán a trabajadores aclimatados, completamente vestidos y con provisión adecuada de agua y sal, con el objeto de que su temperatura corporal profunda no exceda los 38°C.

El Índice de Temperatura de Globo y Bulbo Húmedo se determinará considerando las siguientes situaciones:

a.- Al aire libre con carga solar:

$$TGBH = 0,7 TBH + 0,2 TG + 0,1 TBS$$

b. Al aire libre sin carga solar, o bajo techo:

$$TGBH = 0,7 TBH + 0,3 TG$$

Correspondiendo:

TBH = Temperatura de bulbo húmedo natural, en °C

TG = Temperatura de globo, en °C

TBS = Temperatura de bulbo seco, en °C

Las temperaturas obtenidas se considerarán una vez alcanzada una lectura estable en termómetro de globo (entre 20 a 30 minutos).

VALORES LIMITES PERMISIBLES DEL INDICE TGBH EN °C			
Tipo de Trabajo	Carga de Trabajo según Costo Energético (M)		
	Liviana Inferior a 375 Kcal/h	Moderada 375 a 450 Kcal/h	Pesada Superior a 450 Kcal/h
Trabajo continuo	30,0	26,7	25,0
75% trabajo 25% descanso, cada hora	30,6	28,0	25,9
50% trabajo 50% descanso, cada hora	31,4	29,4	27,9
25% trabajo 75% descanso, cada hora	32,2	31,1	30,0

**Artículo 97.-** La exposición ocupacional al calor debe calcularse como exposición ponderada en el tiempo según la siguiente ecuación:

$$TGBH_{\text{promedio}} = \frac{(TGBH)_1 \times t_1 + (TGBH)_2 \times t_2 + \dots + (TGBH)_n \times t_n}{t_1 + t_2 + \dots + t_n}$$

en la que  $(TGBH)_1, (TGBH)_2, \dots$  y  $(TGBH)_n$  son los diferentes TGBH encontrados en las distintas áreas de trabajo y descanso en las que el trabajador permaneció durante la jornada laboral y,  $t_1, t_2, \dots$  y  $t_n$  son los tiempos en horas de permanencia en las respectivas áreas.

**Artículo 98.-** Para determinar la carga de trabajo se deberá calcular el costo energético ponderado en el tiempo, considerando la tabla de Costo Energético según tipo de Trabajo, de acuerdo a la siguiente ecuación:

$$M \text{ promedio} = \frac{M_1 \times t_1 + M_2 \times t_2 + \dots + M_n \times t_n}{t_1 + t_2 + \dots + t_n}$$

siendo  $M_1, M_2, \dots$  y  $M_n$  el costo energético para las diversas actividades y períodos de descanso del trabajador durante los períodos de tiempo  $t_1, t_2, \dots$  y  $t_n$  (en horas).

COSTO ENERGETICO SEGUN TIPO DE TRABAJO	
Sentado	90 Kcal/h
De pie	120 Kcal/h
Caminando (5 Km/h sin carga)	270 Kcal/h
Escribir a mano o a máquina	120 Kcal/h
Limpiar ventanas	220 Kcal/h
Planchar	252 Kcal/h
Jardinería	336 Kcal/h
Andar en bicicleta (16 km/h)	312 Kcal/h
Clavar con martillo (4,5 Kg. 15 golpes/minuto)	438 Kcal/h
Palear (10 veces/minuto)	468 Kcal/h
Aserrar madera (sierra de mano)	540 Kcal/h
Trabajo con hacha (35 golpes/minuto)	600 Kcal/h

## 5. DE LA EXPOSICION OCUPACIONAL AL FRIO

**Artículo 99.-** Para los efectos del presente reglamento, se entenderá como exposición al frío las combinaciones de temperatura y velocidad del aire que logren bajar la temperatura profunda del cuerpo del trabajador a 36°C o menos, siendo 35°C admitida para una sola exposición ocasional. Se considera como temperatura ambiental crítica, al aire libre, aquella igual o menor de 10°C, que se agrava por la lluvia y/o corrientes de aire.

La combinación de temperatura y velocidad de aire da origen a determinada sensación térmica representada por un valor que indica el peligro a que está expuesto el trabajador.

SENSACION TERMICA:											
Valores equivalentes de enfriamiento por efectos del viento											
Velocidad del viento en Km/h	Temperatura real leída en el termómetro en °C										
	10	4	-1	-7	-12	-18	-23	-29	-34	-40	
CALMO											
8	10	4	-1	-7	-12	-18	-23	-29	-34	-40	
16	9	3	-3	-9	-14	-21	-26	-32	-38	-44	
	4	-2	-9	-16	-23	-31	-36	-43	-50	-57	
24	2	-6	-13	-21	-28	-36	-43	-50	-58	-65	
32	0	-8	-16	-23	-32	-39	-47	-55	-63	-71	
40	-1	-9	-18	-26	-34	-42	-51	-59	-67	-76	
48	-2	-11	-19	-28	-36	-44	-53	-62	-70	-78	
56	-3	-12	-20	-29	-37	-46	-55	-63	-72	-81	
64	-3	-12	-21	-29	-38	-47	-56	-65	-73	-82	
Superior a 64 Km/h, poco efecto adicional	<b>PELIGRO ESCASO</b> En una persona adecuadamente vestida para menos de 1 hora de exposición				<b>AUMENTO DE PELIGRO</b> Peligro de que el cuerpo expuesto se congele en 1 minuto			<b>GRAN PELIGRO</b> El cuerpo se puede congelar en 30 seg.			

**Artículo 100.-** A los trabajadores expuestos al frío deberá proporcionárseles ropa adecuada, la cual no será muy ajustada y fácilmente desabrochable y sacable. La ropa exterior en contacto con el medio ambiente deberá ser de material aislante.

**Artículo 101.-** En los casos de peligro por exposición al frío, deberán alternarse períodos de descanso en zonas templadas o con trabajos adecuados.

#### LIMITES MAXIMOS DIARIOS DE TIEMPO PARA EXPOSICION AL FRIO EN RECINTOS CERRADOS

##### RANGO DE TEMPERATURA (°C) EXPOSICION MAXIMA DIARIA

De 0° a -18°	Sin límites, siempre que la persona esté vestida con ropa de protección adecuada.
De -19° a -34°	Tiempo total de trabajo: 4 horas, alternando una hora dentro y una hora fuera del área a baja temperatura. Es necesaria la ropa de protección adecuada.
De -35° a -57°	Tiempo total de trabajo 1 hora: Dos períodos de 30 minutos cada uno, con intervalos de por lo menos 4 horas. Es necesaria la ropa de protección adecuada.
De -58° a -73°	Tiempo total de trabajo: 5 minutos durante una jornada de 8 horas. Es necesaria protección personal para cuerpo y cabeza.

**Artículo 102.-** Las cámaras frigoríficas deberán contar con sistemas de seguridad y de vigilancia adecuados que faciliten la salida rápida del trabajador en caso de emergencia.

## 6. DE LA ILUMINACION

**Artículo 103.-** Todo lugar de trabajo, con excepción de faenas mineras subterráneas o similares, deberá estar iluminado con luz natural o artificial que dependerá de la faena o actividad que en él se realice.

El valor mínimo de la iluminación promedio será la que se indica a continuación:

LUGAR O FAENA	ILUMINACION EXPRESADA EN LUX (Lx)
---------------	-----------------------------------

Pasillo, bodegas, salas de descanso, comedores, servicios higiénicos, salas de trabajo con iluminación suplementaria sobre cada máquina o faena, salas donde se efectúen trabajos que

no exigen discriminación de detalles finos o donde hay suficiente contraste. 150

Trabajo prolongado con requerimiento moderado sobre la visión, trabajo mecánico con cierta discriminación de detalles, moldes en fundiciones y trabajos similares. 300

Trabajo con pocos contrastes, lectura continuada en tipo pequeño, trabajo mecánico que exige discriminación de detalles finos, maquinarias, herramientas, cajistas de imprenta, monotipias y trabajos similares. 500

Laboratorios, salas de consulta y de procedimientos de diagnóstico y salas de esterilización. 500 a 700

Costura y trabajo de aguja, revisión prolija de artículos, corte y trazado. 1.000

Trabajo prolongado con discriminación de detalles finos, montaje y revisión de artículos con detalles pequeños y poco contraste, relojería, operaciones textiles sobre género oscuro y trabajos similares. 1.500 a 2.000

Sillas dentales y mesas de autopsias. 5.000

Mesa quirúrgica 20.000

Los valores indicados en la tabla se entenderán medidos sobre el plano de trabajo o a una altura de 80 centímetros sobre el suelo del local en el caso de iluminación general.

Cuando se requiera una iluminación superior a 1.000 Lux, la iluminación general deberá complementarse con luz localizada. Quedan excluidos de estas disposiciones aquellos locales que en razón del proceso industrial que allí se efectúe deben permanecer oscurecidos.

**Artículo 104.-** La relación entre iluminación general y localizada deberá mantenerse dentro de los siguientes valores:

Iluminación General (Lux)	Iluminación Localizada (Lux)
150	250
250	500
300	1.000
500	2.000
600	5.000
700	10.000

**Artículo 105.-** La luminancia (brillo) que deberá tener un trabajo o tarea, según su complejidad, deberá ser la siguiente:

Tarea	Luminancia en cd/m <sup>2</sup>
Demasiado difícil	Más de 122,6
Muy difícil	35,0 - 122,6
Difícil	12,3 - 35,0
Ordinaria	5,3 - 12,3
Fácil	menor de 5,3

**Artículo 106.-** Las relaciones de máxima luminancia (brillantez) entre zonas del campo visual y la tarea visual debe ser la siguiente:<sup>(20)</sup>

5 a 1 Entre tareas y los alrededores adyacentes.

20 a 1 Entre tareas y las superficies más remotas.

40 a 1 Entre las unidades de iluminación (o del cielo) y las superficies adyacentes a ellas.

80 a 1 En todas partes dentro del medio ambiente del trabajador.

## 7. DE LAS RADIACIONES NO IONIZANTES

### 7.1 Láser

**Artículo 107.-** Los límites permisibles para densidades de energía o densidades de potencia de radiación láser, directa o reflejada, serán los valores indicados en la Tabla N° 1 para exposiciones oculares directas y en la Tabla N° 2 para exposición de la piel.

TABLA N° 1

Límites Permisibles para Exposiciones Oculares Directas por Haz Láser (Observación del Interior del Haz)

Región del espectro	Longitud de Onda (nm)	Tiempo de Exposición (t) (Segundos)	Límite Permissible
UVC	180 a 280	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	3 mJ/cm <sup>2</sup>
UVB*	280 a 302	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	3 mJ/cm <sup>2</sup>
	303	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	4 mJ/cm <sup>2</sup>
	304	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	6 mJ/cm <sup>2</sup>
	305	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	10 mJ/cm <sup>2</sup>
	306	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	16 mJ/cm <sup>2</sup>
	307	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	25 mJ/cm <sup>2</sup>
	308	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	40 mJ/cm <sup>2</sup>
	309	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	63 mJ/cm <sup>2</sup>
	310	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	100 mJ/cm <sup>2</sup>
	311	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	160 mJ/cm <sup>2</sup>
	312	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	250 mJ/cm <sup>2</sup>
	313	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	400 mJ/cm <sup>2</sup>
314	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	630 mJ/cm <sup>2</sup>	
UVA	315 a 400	10 <sup>-9</sup> a 10	0,56t <sup>1/4</sup> J/cm <sup>2</sup>
	315 a 400	10 a 10 <sup>3</sup>	1,0 J/cm <sup>2</sup>
	315 a 400	10 <sup>3</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	1,0 mW/cm <sup>2</sup>
Luz Visible	400 a 700	10 <sup>9</sup> a 1,8 x 10 <sup>-5</sup>	5x10 <sup>-7</sup> J/cm <sup>2</sup>
	400 a 700	1,8 x 10 <sup>-5</sup> a 10	1,8(t/t <sup>1/4</sup> ) mJ/cm <sup>2</sup>
	400 a 549	10 a 10 <sup>4</sup>	10 mJ/cm <sup>2</sup>
	550 a 700	10 a T <sub>1</sub>	1,8(t/t <sup>1/4</sup> ) mJ/cm <sup>2</sup>
	550 a 700	T <sub>1</sub> a 10 <sup>4</sup>	10C <sub>B</sub> mJ/cm <sup>2</sup>
	400 a 700	10 <sup>4</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	C <sub>Bμ</sub> W/cm <sup>2</sup>

(20) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 15 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

Región del espectro	Longitud de Onda (nm)	Tiempo de Exposición (t) (Segundos)	Límite Permissible
IR - A	700 a 1049	$10^{-9}$ a $1,8 \times 10^{-5}$	$5C_A \times 10^{-7}$ J/cm <sup>2</sup>
	700 a 1049	$1,8 \times 10^{-5}$ a $10^3$	$1,8C_A (t/t^{1/4})$ mJ/cm <sup>2</sup>
	1050 a 1400	$10^{-9}$ a $10^{-4}$	$5 \times 10^{-6}$ J/cm <sup>2</sup>
	1050 a 1400	$10^{-4}$ a $10^3$	$9(t/t^{1/4})$ mJ/cm <sup>2</sup>
	700 a 1400	$10^{-3}$ a $3 \times 10^4$	$320C_{A2}$ W/cm <sup>2</sup>
IR - B y C	$1,4 \mu\text{m}$ a $10^3 \mu\text{m}$	$10^{-9}$ a $10^{-7}$	$10^{-2}$ J/cm <sup>2</sup>
	$1,4 \mu\text{m}$ a $10^3 \mu\text{m}$	$10^{-7}$ a $10$	$0,56 t^{1/4}$ J/cm <sup>2</sup>
	$1,4 \mu\text{m}$ a $10^3 \mu\text{m}$	$10$ a $3 \times 10^4$	$0,1$ W/cm <sup>2</sup>

UVB\* El límite Permissible no deberá exceder de  $0,56 t^{1/4}$  J/cm<sup>2</sup> para  $t \leq 10$

$$C_A = 10^{(0,002(\lambda - 700))}$$

, para  $\lambda = 700 - 1049$  nm

$$C_A = 5$$

, para  $\lambda = 1050 - 1400$  nm

$$C_B = 1$$

, para  $\lambda = 400 - 549$  nm

$$C_B = 10^{(0,015(\lambda - 550))}$$

, para  $\lambda = 550 - 700$  nm

$$T_1 = 10 \text{ seg.}$$

, para  $\lambda = 400 - 549$  nm

$$T_1 = 10 \times 10^{(0,02(\lambda - 550))}$$

, para  $\lambda = 550 - 700$  nm

$C_A$  y  $C_B$  = Factores de Corrección

TABLA N° 2

Límites Permisibles para la Exposición de la piel a un Haz Láser

Región del espectro	Longitud de Onda (nm)	Tiempo de Exposición (t) (Segundos)	Límite Permissible
UV	180 a 400	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	Igual que en Tabla 1
Luz Visible y IR - A	400 a 1400	$10^{-9}$ a $10^{-7}$	$2 C_A \times 10^{-2}$ J/cm <sup>2</sup>
	400 a 1400	$10^{-7}$ a $10$	$1,1 C_A t^{1/4}$ J/cm <sup>2</sup>
	400 a 1400	$10$ a $3 \times 10^4$	$0,2 C_A$ W/cm <sup>2</sup>
IR-B y C	$1,4 \mu\text{m}$ a $10^3 \mu\text{m}$	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	Igual que en Tabla 1

$$C_A = 1$$

, para  $\lambda = 400 - 700$  nm

$$C_A = 10^{(0,002(\lambda - 700))}$$

, para  $\lambda = 700 - 1049$  nm

$$C_A = 5$$

, para  $\lambda = 1050 - 1400$  nm

## 7.2 MICROONDAS

**Artículo 108.-** El tiempo de exposición permitido a las microondas dependerá de la densidad de potencia recibida y expresada en miliwatt por cm<sup>2</sup> (mW/cm<sup>2</sup>).

Para una jornada de 8 horas y una exposición continua el límite permissible máximo será de  $10 \text{ mW/cm}^2$ .

Para exposiciones a densidades de potencia superiores a  $10 \text{ mW/cm}^2$  el tiempo máximo permitido de exposición por cada hora de trabajo será el que se indica en la tabla siguiente:

Densidad de Potencia (mW/cm <sup>2</sup> )	Tiempo Máximo de Exposición por Hora de Trabajo (Minutos)
11	50
12	42
13	36
14	31
15	27
17	21
19	17
21	14
23	12
25	10

Los tiempos máximos de exposición indicados en la tabla no son acumulables en la jornada de trabajo. En ningún caso se permiti-

rán exposiciones a densidades de potencia superiores a 25 mW/cm<sup>2</sup>.

### 7.3 Ultravioleta

**Artículo 109.-** El límite permisible máximo para exposición ocupacional a radiaciones ultravioleta, dependerá de la región del espectro de acuerdo a las siguientes tablas:

TABLA N° 1

Límites permisibles para Piel y Ojos  
(Longitud de Onda de 320 nm a 400 nm)

Tiempo de Exposición	Densidad de Energía o de Potencia
Menor de 16 minutos	1 J/cm <sup>2</sup>
Mayor de 16 minutos	1 mW/cm <sup>2</sup>

TABLA N° 2

Tiempo máximo de exposición permitido para Piel y Ojos  
(Longitud de Onda de 200 nm a 315 nm)

Tiempo de Exposición	Densidad de Potencia (μW/cm <sup>2</sup> )
8 Horas	0,1
4 Horas	0,2
2 Horas	0,4
1 Hora	0,8
30 Minutos	1,7
15 Minutos	3,3
10 Minutos	5,0
5 Minutos	10
1 Minuto	50
30 Segundos	100
10 Segundos	300
1 Segundo	3.000
0,5 Segundo	6.000
0,1 Segundo	30.000

## 8. DE LAS RADIACIONES IONIZANTES

**Artículo 110.-** Los límites de dosis individual para las personas ocupacionalmente ex-

puestas a radiaciones ionizantes son aquellos que determina el Reglamento de Protección Radiológica de Instalaciones Radiactivas o el que lo reemplace en el futuro.

## TITULO V DE LOS LIMITES DE TOLERANCIA BIOLÓGICA

**Artículo 111.-** Cuando una sustancia del artículo 66 registre un indicador biológico, deberá considerarse, además de los indicadores ambientales, la valoración biológica de exposición interna para evaluar la exposición real al riesgo.

**Artículo 112.-** Para los efectos del presente título los términos siguientes tienen el significado que se expresa:

- Valoración biológica de exposición Interna:* colecta sistemática de muestras biológicas humanas con el propósito de determinar concentración de contaminantes o sus metabolitos.
- Indicador Biológico:* término genérico que identifica al agente y/o sus metabolitos, o los efectos provocados por los agentes en el organismo.
- Límite de Tolerancia Biológica:* cantidad máxima permisible en el trabajador de un compuesto químico o de sus metabolitos, así como la desviación máxima permisible de la norma de un parámetro biológico inducido por estas sustancias en los seres humanos.<sup>(21)</sup>

**Artículo 113.-** Los límites de tolerancia biológica son los que se indican en el siguiente listado:<sup>(22)</sup>

(21) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 16 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

(22) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 17 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

AGENTE QUIMICO	INDICADOR BIOLÓGICO	MUESTRA	LÍMITE DE TOLERANCIA BIOLÓGICA	MOMENTO DE MUESTREO
Acetona	Acetona	Orina	30 mg/100 ml	Fin de turno Fin de semana laboral
Arsénico	Arsénico	Orina	220 µg/g creat.	Después del segundo día de la jornada semanal y a partir del medio día del tercer día de exposición
Benceno	Fenol	Orina	50 mg/l	Fin de turno
Cadmio	Cadmio	Orina	10 µg/g creat.	No crítico
Cianuro	Tiocianatos	Orina	6 µg/g creat (no fumadores)	Fin de turno
Ciclohexano	Ciclohexanol	Orina	3,2 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Cromo	Cromo	Orina	30 µg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Disulfuro de Carbono	Ac.2 Tiazolidin Carboxílico (TTCA)	Orina	5 mg/g creat.	No crítico
Estireno	Ac. Mandélico	Orina	800 mg/g creat.	Fin de turno
	Ac. Fenilgloxílico	Orina	240 mg/g creat.	Fin de turno
Etil benceno	Ac. Mandélico	Orina	1500 mg/g creat.	Fin de turno
Fenol	Fenol	Orina	250 mg/g creat.	Fin de turno
Hexano (n)	2,5 hexanodiona	Orina	4 mg/g creat.	Final de semana de trabajo
Lindano	Lindano	Sangre	2 µg/100 ml.	No crítico
Manganeso	Manganeso	Orina	40 µg/l	No crítico
Mercurio Inorgánico	Mercurio	Orina	50 µg/g creat.	No crítico
		Sangre	2 µg/100 ml.	No crítico
Mercurio Orgánico	Mercurio	Sangre	10 µg/100 ml	No crítico
Metanol	Metanol	Orina	7 mg/g creat.	No crítico
Metilcloroformo	Ac. Tricloroacético	Orina	10 mg/l	Fin de turno Fin de semana de trabajo
Metiletacetona	MEC	Orina	2,6 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Metilisobutilcetona	MIBC	Orina	0,5 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Metil-n-butilcetona	2,5 hexanodiona	Orina	4 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Monóxido de Carbono	Carboxihemoglobina	Sangre	Hasta 3,5% (no fumador)	Fin de turno
Pentaclorofenol (PCF)	PCF libre plasma PCF total	Sangre	5 mg/l	Fin de turno
		Orina	2 mg/g creat.	Fin de semana laboral
Pesticidas Organofosforados y Carbamatos	Actividad de acetilcolinesterasa	Sangre	70% de la línea base de la persona	Antes de aplicar y después de la aplicación
Plomo	Plomo	Sangre	40 µg/100 ml	No crítico
Selenio	Selenio	Orina	100 µg/g creat.	No crítico
Tetracloroetileno	Ac. Tricloroacético (TCA)	Orina	7 mg/l	Fin de turno Fin de semana de trabajo
Tolueno	Ac. Hipúrico	Orina	2500 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana de trabajo
Tricloroetileno	Ac. Tricloroacético	Orina	100 mg/l	Fin de turno Fin de semana de trabajo
	Ac. Tricloroacético más tricloroetanol	Orina	320 mg/g creat. (0) 300 mg/l	Fin de turno Fin de semana de trabajo
Xileno	Ac. Metilhipúrico	Orina	1500 mg/g creat.	Fin de semana laboral

**Artículo 114.-** Las concentraciones de los agentes químicos y sus metabolitos serán determinados en muestras biológicas: sangre y orina, en la oportunidad y expresadas de acuerdo a las unidades indicadas en el artículo 113.

**Artículo 115.-** En caso que la valoración biológica demuestre que han sido sobrepasados los límites de tolerancia biológica indicados en el artículo 113, el empleador deberá iniciar de inmediato las acciones necesarias que eviten el daño a la salud del trabajador derivados de las condiciones laborales.<sup>(23)</sup>

**Artículo 116.-** En caso que uno o más trabajadores presenten indicadores biológicos alterados de aquellos agentes que están prohibidos de ser usados en los lugares de trabajo, la autoridad sanitaria obligará de inmediato al empleador a tomar las medidas necesarias para evitar el daño a la salud del trabajador, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por infracción al artículo 65 del presente reglamento.

## TITULO VI DEL LABORATORIO NACIONAL DE REFERENCIA

**Artículo 117.-** El Instituto de Salud Pública de Chile tendrá el carácter de laboratorio nacional y de referencia en las materias a que se refiere a los Títulos IV y V de este reglamento. Le corresponderá asimismo fijar los métodos de análisis, procedimientos de muestreo y técnicas de medición que deberán emplearse en esas materias.

## TITULO VII NORMAS ESPECIALES PARA ACTIVIDADES PRIMARIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y FORESTALES A CAMPO ABIERTO<sup>(24)</sup>

**Artículo 118.-** Las actividades primarias agrícolas, pecuarias y forestales, que se eje-

cuten a campo abierto, se regirán por las disposiciones del presente título en las materias reguladas por éste, las que primarán sobre las normas que para esas mismas materias contiene el presente reglamento.

**Artículo 119.-** Para efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) **Actividades Primarias:** las que se realizan en el predio para la obtención de los productos provenientes de éste, con exclusión de los procesos destinados a agregar valor a productos no originarios del predio o que pertenezcan a terceros.
- b) **Faenas a campo abierto:** Aquellas que se realizan al aire libre, bajo cubierta simple en invernaderos o en establos.
- c) **Actividades Primarias Agrícolas:** Aquellas que se comprenden desde la siembra o plantación hasta la cosecha y entrega de los productos a terceros, sin que medie transformación de los mismos, tales como, limpieza, enfriamiento, selección, fraccionamiento, embalaje, secado, descascado, deshuesado, acopio, almacenamiento, pelado, picado, molido, triturado, estrujado, colado, salmuerado.
- d) **Actividades Primarias Pecuarias:** Todas aquellas relacionadas con la crianza y producción de ganado, que comprenden la crianza, engorda, ordeña, esquila, acopio, enfriado, envasado, enfardado y demás similares que no produzcan la transformación de los productos. Se incluyen, además, los centros de acopio lechero que pertenezcan a pequeños productores agrícolas, definidos por el artículo 13 de la Ley N° 18.910.
- e) **Actividades Primarias Forestales:** Aquellas referidas a la producción y cultivo de madera, que se realizan en viveros, campamentos, bancos y aserraderos móviles; en la preparación de suelos; la plantación, raleo, corta y extracción de madera en forma de troncos desbastados o ma-

(23) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 18 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

(24) Este Título fue intercalado, como aparece en el texto, por la letra F del Decreto N° 57, de 2003, del Ministerio de Salud.



dera escuadrada. Incluye el acarreo y transporte de la madera hasta los puntos de entrega a una empresa de transporte o industria.

### 1. De las Condiciones Generales

**Artículo 120.-** En las faenas a que se refiere este Título en que, por su naturaleza, los trabajadores deban pernoctar en campamentos, el empleador deberá proveerlos de dormitorios separados para hombres y mujeres que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) estar dotados de iluminación segura, sin llama abierta.
- b) Tener pisos, paredes y techos con aislación suficiente y contar con una ventilación natural adecuada que permita mantener una temperatura interior entre 10°C y 30°C durante las horas de reposo de los trabajadores.
- c) Tener una cama o camarote para cada trabajador, confeccionados de material resistente y dotados de colchón y almohada en buenas condiciones.
- d) Tener la amplitud necesaria que evite el hacinamiento.

Será responsabilidad del empleador adoptar las medidas necesarias para que los dormitorios se mantengan limpios. Los campamentos deberán contar con duchas.

**Artículo 121.-** En las faenas a campo abierto, el empleador deberá proveer a los trabajadores de equipamiento de uso personal necesarios para protegerlos de las inclemencias del tiempo.

**Artículo 122.-** En los lugares de trabajo, y de acuerdo con la naturaleza del lugar y de la faena, en los baños, cocinas, comedores y en los dormitorios a que se refiere el artículo 120, deberán adoptarse medidas efectivas que tiendan a evitar la entrada, o a eliminar, la presencia de insectos, roedores y otras plagas de interés sanitario.

### 2. De la Provisión de Agua Potable

**Artículo 123.-** En las faenas que se realicen a más de 75 metros de las fuentes de agua potable autorizadas deberá proveerse un volumen mínimo de 10 litros por jornada y por trabajador de agua fresca para la bebida, sea que ésta provenga de una red permanente de agua potable, de pozo, noria o vertientes autorizadas. Los recipientes en que se mantenga esta agua deberán ser mantenidos en condiciones higiénicas adecuadas, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 15, y sobre alguna estructura que evite su contacto directo con el suelo. El agua deberá ser extraída de ellos solamente mediante llaves.

En los casos de los trabajadores que durante el desarrollo de sus labores se desplacen por el lugar, sin mantenerse en un lugar fijo, podrá proveérselos con un recipiente portátil para mantener agua para la bebida.

**Artículo 124.-** En los casos de campamentos, a que se refiere el artículo 120, deberá proveerse a cada trabajador por jornada con, a lo menos, veinte litros de agua para el lavado e higiene personal, sin perjuicio del agua para la bebida.

### 3. De los Servicios Higiénicos

**Artículo 125.-** En las faenas a que se refiere este título, en que no sea posible cumplir con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 21, el empleador deberá proveer de letrinas o baños químicos independientes y separados para hombres y mujeres. Su número se ajustará a lo dispuesto en el artículo 24.

Será responsabilidad del empleador habilitarlos y transportarlos y mantenerlos en buen estado de funcionamiento y limpieza e higiene de sus artefactos.

**Artículo 126.-** Las letrinas o baños químicos deberán estar instalados en sitios de fácil acceso para los trabajadores, a una distancia

que no exceda de 125 metros de los lugares de mayor concentración de ellos dentro del predio. Se entenderá por lugares de mayor concentración: los cuarteles, potreros, invernaderos, cortes o paños, acequiamientos, las faenas forestales y otros. Los trabajadores cuyos puestos de trabajo se encuentren fuera de los lugares señalados, y no se desplacen permanentemente, deberán poder disponer de un baño ubicado a no más de 250 metros de distancia de donde se encuentren.

La autoridad sanitaria podrá autorizar una distancia superior a la indicada en casos excepcionales, tales como explotaciones ganaderas extensivas, actividades forestales u otras derivadas de las condiciones del terreno o cuando por la naturaleza de la faena el trabajador deba desplazarse permanentemente en la ejecución de su trabajo, entre otras.

**Artículo 127.-** Cuando la naturaleza del trabajo implique contacto con sustancias tóxicas, deberá disponerse de duchas con agua fría y caliente para los trabajadores que operen con ellas. Si se emplea un calentador de agua a gas para las duchas, éste deberá estar siempre provisto de la chimenea de descarga de los gases de combustión al exterior y será instalado fuera del recinto de los servicios higiénicos en un lugar adecuadamente ventilado.

#### 4. De los Comedores

**Artículo 128.-** En las actividades a que se refiere este Título, y cuando los trabajadores se vean precisados a comer en el lugar de trabajo, deberá disponerse de, a lo menos, un recinto habilitado de manera provisoria y con materiales ligeros, debidamente delimitado, que proteja al trabajador de condiciones climáticas adversas y suficientemente alejado de los lugares en que hubiere sustancias tóxicas o peligrosas, de modo de evitar la contaminación.

Este deberá estar dotado de mesas o tableros adecuadamente cubiertos y sillas o bancas y agua limpia para el aseo de sus manos y cara antes del consumo, sin perjui-

cio de lo establecido en el artículo 29. Contará, además, con un sistema natural o mediante frío para conservar los alimentos que lleven los trabajadores.

En ningún caso el trabajador deberá consumir sus alimentos al mismo tiempo que ejecuta labores propias del trabajo.

#### 5. De las Sustancias Peligrosas y Plaguicidas

**Artículo 129.-** En aquellas zonas de trabajo, abiertas o cerradas, donde se apliquen pesticidas o cualquier producto tóxico capaz de causar daño a la salud humana, se prohíbe la presencia de personas sin protección personal adecuada tanto durante el período de aplicación como en el tiempo que sigue a éste hasta que se haya cumplido el plazo de seguridad señalado en la etiqueta del envase del producto aplicado y, a falta de ello, del plazo fijado por la autoridad sanitaria de acuerdo con criterios técnicos y recomendaciones internacionales.

**Artículo 130.-** En los lugares de trabajo donde se fumigue con bromuro de metilo, anhídrido sulfuroso o fosfina, la empresa deberá informar al Servicio de Salud competente, previo al inicio de la actividad en cada temporada, para la verificación por éste de las condiciones de higiene y seguridad en que se hace.

Para el empleo de plaguicidas serán aplicables los artículos 34 y siguientes del Decreto Ley N° 3.557 de 1981.

### TITULO VIII<sup>(25)</sup>

#### DE LA FISCALIZACION Y SANCIONES

**Artículo 131.-** Las infracciones a las disposiciones del presente reglamento serán sancionadas por los Servicios de Salud en cuyo territorio jurisdiccional se hayan cometido, previa instrucción del respectivo sumario, en

(25) La letra E del Decreto N° 57, de 2003, del M. de Salud, sustituyó la denominación del Título VII por Título VIII, como aparece en el texto.

conformidad con lo establecido en el Libro Décimo del Código Sanitario.<sup>(26)</sup>

### TITULO FINAL

**Artículo 132.-** El presente reglamento entrará en vigencia 365 días después de su publicación en el Diario Oficial, fecha en la que quedará derogado el Decreto Supremo N° 745 de 1992, del Ministerio de Salud y sus modificaciones, así como cualquier otra norma, resolución o disposición que fuere contraria o incompatible con las contenidas en este decreto supremo.<sup>(27)</sup>

(26) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el N° 19 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud. La letra D del Decreto N° 57, de 2003, del M. de Salud, modificó la numeración 118 por 131, como aparece en el texto.

(27) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el Decreto N° 556, de 2000, del Ministerio

### ARTICULOS TRANSITORIOS

**Artículo 1°.-** La exigencia de 150 cm. de espacio entre máquinas por donde circulen personas, a que se refiere el artículo 8° de este reglamento, no se aplicará a los lugares de trabajo que se encuentren funcionando a la fecha de publicación del decreto que aprueba esta modificación, sino que será exigible a aquellos que se inicien a partir de esa fecha.<sup>(28)</sup>

Anótese, tómese razón y publíquese.-  
EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE. Presidente de la República.-  
Alex Figueroa Muñoz, Ministro de Salud.

#### Continuación Nota (27)

de Salud. La letra D del Decreto N° 57, de 2003, del M. de Salud, modificó la numeración 119 por 132, como aparece en el texto.

(28) Artículo agregado, por el N° 20 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

Ministerio de Salud  
SUBSECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA  
Superintendencia de Salud

## **IMPARTE INSTRUCCIONES E IMPLEMENTA MECANISMO PARA LA RECEPCIÓN DE ESCRITOS EN JUICIOS ARBITRALES Y RECLAMOS ADMINISTRATIVOS, Y SUS RESPECTIVOS DOCUMENTOS, FUERA DEL HORARIO DE FUNCIONAMIENTO DE LA SUPERINTENDENCIA, COMPLEMENTANDO INSTRUCCIONES CONTENIDAS EN EL COMPENDIO DE PROCEDIMIENTOS (\*)**

### **Circular IF/Nº 135**

Circular IF/Nº 135.- Santiago, 22 de octubre de 2010.

En ejercicio de las atribuciones conferidas a la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales, especialmente las contenidas en los artículos 114 y 117 del DFL Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud, lo dispuesto en las letras a) y b) del artículo 48 de la Ley Nº 19.880 y habida consideración de lo dispuesto en el artículo 48 del Código Civil, en razón de los motivos que se expresan, se imparten las instrucciones de que trata esta Circular.

#### **I. Objetivos**

1. En su calidad de Árbitro, el Intendente de Fondos y Seguros Previsionales se encuentra bajo la supervigilancia y control de la Excm. Corte Suprema, debiendo dar cumplimiento, entre otras, a las normas relativas al cómputo de los plazos que rigen a los Tribunales Ordinarios de Justicia. De esta manera, es necesario contar con un mecanismo que permita a las partes de los juicios arbitrales sometidos al ámbito de su competencia presentar escritos hasta la medianoche del día del vencimiento del plazo fijado para ello.

Por lo referido, se imparten instrucciones para la instalación de un "Reloj buzón", que funcionará fuera del horario de atención de la Oficina de Partes de la Superintendencia.

En la tramitación de reclamos administrativos se podrá utilizar el mecanismo señalado precedentemente, para la presentación de los recursos dispuestos en la normativa vigente.

2. Atendida la implementación del mecanismo referido, se complementan las instrucciones contenidas en los Títulos II y IV del Capítulo V, Solución de Conflictos, del Compendio de Procedimientos, contenido en la circular IF Nº 131, de 30.7.2010, referidos a los procedimientos de reclamos administrativos y de arbitraje, respectivamente. <sup>1</sup>

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 25.10.2010.

3. Asimismo, se complementan las disposiciones contenidas en el N° 2.2.4. "Presentaciones de documentos por el beneficiario", del Título VI, "Expediente electrónico y notificación electrónica de resoluciones de juicios arbitrales y reclamos administrativos", del Capítulo V del Compendio de Procedimientos.<sup>2</sup>

4. La Superintendencia de Salud no recibe actualmente documentos por fax, por lo que se modifica, en lo pertinente, y según se señala en el cuerpo de esta Circular, el Título I, "Formalidades de las presentaciones escritas de las isapres ante la Superintendencia", del Capítulo VII del Compendio de Procedimientos.<sup>3</sup>

## **II. Reglas de funcionamiento del "Reloj-buzón" para la recepción de escritos y documentación en la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud en la tramitación de juicios arbitrales y reclamos administrativos**

### **1. El Reloj buzón**

Con el fin de dar cabal cumplimiento a la obligación que pesa sobre los Tribunales de la República, en el sentido de permitir a las partes en juicio la presentación de escritos sujetos a plazo hasta la medianoche del día de su vencimiento, esta Intendencia ha dispuesto la implementación de un mecanismo que permite a los litigantes en causas arbitrales presentar ante el Tribunal Arbitral escritos y documentación fuera del horario de funcionamiento regular de la Superintendencia.<sup>4</sup>

Para efectos de la presentación de los recursos que sean procedentes en la tramitación de los Reclamos Administrativos, los interesados podrán emplear el mecanismo referido.

Se dispondrá de un "Reloj buzón", que estará ubicado en un lugar de fácil acceso al público, habilitado únicamente para el ingreso de escritos judiciales y recursos en Reclamos Administrativos, más la documentación de respaldo, a partir del horario de cierre de la Oficina de Partes y hasta su reapertura al día siguiente hábil.

### **2. Presentación de escritos y documentación**

Los escritos y documentos que a éstos se acompañen deberán timbrarse en la primera hoja, con el timbre electrónico fechador de que dispondrá el señalado Reloj-buzón, y luego deberán ser depositados en el Buzón correspondiente. De estimarlo necesario, la persona que presente el escrito de que se trata, podrá timbrar una copia del mismo.

Sólo se tendrán por debida y oportunamente presentados, los escritos que se timbren en el Reloj-buzón y cuyo plazo de vencimiento corresponda al día de su presentación.

### **3. Tramitación de los escritos ingresados al Reloj buzón**

Los escritos y documentos presentados en la forma indicada precedentemente serán retirados a primera hora del día hábil siguiente al de su ingreso por un funcionario de la Oficina de Partes de la Superintendencia, para su trámite de rigor.

#### **4. Presentaciones no relacionadas con los juicios arbitrales y reclamos administrativos**

Dada la finalidad exclusiva que se le ha asignado al Reloj-buzón, los escritos u otras presentaciones que se ingresen a él, que no digan relación con trámites sujetos a plazo en juicios arbitrales y reclamos administrativos, se tendrán por no presentados.

#### **5. Información a los usuarios sobre las reglas de uso del Reloj-uzón**

Para la correcta información a los usuarios sobre la finalidad y modo de uso del Reloj-buzón, se instalará en forma visible un instructivo que indique claramente cuáles son los documentos que se pueden ingresar, cuál es la forma de realizar correctamente el timbraje e ingreso de los mismos y cuándo se entenderá que los documentos están presentados dentro de plazo.

### **III. Complementación del Título IV: Procedimiento de arbitraje para el conocimiento, tramitación y resolución de controversias que surjan entre las isapres o el Fonasa y sus cotizantes o beneficiarios, Capítulo V del Compendio de Procedimientos**

Incorpóranse las reglas pertinentes contenidas en el Punto II, precedente, como nuevo N° 3.3 del punto 3. "Formación del expediente", del Título IV, Capítulo V del Compendio de Procedimientos, que contiene las instrucciones sobre el conocimiento, tramitación y resolución de controversias que surjan entre las instituciones de salud previsual o el Fondo Nacional de Salud y sus cotizantes o beneficiarios, pasando los actuales números 3.3, 3.4 y 3.5 a ser los nuevos 3.4, 3.5 y 3.6, respectivamente.

El Título complementado sólo hará referencia, en lo pertinente, a las reglas relativas al procedimiento arbitral.

### **IV. Complementación del Título II: El procedimiento administrativo de resolución de reclamos, Capítulo V del Compendio de Procedimientos**

Agréganse, a continuación del punto "1. Formación del expediente", del Título II, "El procedimiento administrativo de resolución de reclamos", como nuevo punto 1.1, las reglas pertinentes contenidas en el Punto II de esta Circular.

El Título complementado sólo hará referencia, en lo pertinente, a las reglas relativas al procedimiento aplicable a la tramitación de los reclamos administrativos.

### **V. Modificación y complementación del Título**

### **VI. Expediente electrónico y notificación electrónica de resoluciones de juicios arbitrales y reclamos administrativos, del Capítulo V del Compendio de Procedimientos**

El párrafo final del N° "2.2.4 Presentaciones de documentos por el Beneficiario", del punto 2. "El expediente electrónico", del Título VI, mencionado, sobre expediente electrónico y notificación electrónica de resoluciones de juicios arbitrales y reclamos administrativos, anunció que se habilitarían los mecanismos para permitir a los beneficiarios presentar documentos o antecedentes sujetos a un plazo, una vez concluido el horario de atención de las oficinas de la Superintendencia.

En cumplimiento a lo enunciado, se ha habilitado el mecanismo descrito precedentemente, razón por la que se agrega al Título VI, el siguiente 2.2.5, nuevo:

“2.2.5. Presentaciones de escritos judiciales y recursos en reclamos administrativos y sus documentos mediante el Reloj-buzón”.

Las presentaciones de documentos o antecedentes sujetos a un plazo podrán efectuarse fuera del horario de funcionamiento de la Superintendencia, hasta la medianoche del día del vencimiento del plazo, mediante el mecanismo que se describe a continuación.”

Agréganse, luego del párrafo anterior, los números 1 a 4 del Punto II de esta Circular.

## **VI. Derogación y ajuste de instrucciones contenidas en el Título I: “Formalidades de las presentaciones escritas de las isapres ante la Superintendencia”, Capítulo VII del Compendio de Procedimientos<sup>5</sup>**

1. El Título mencionado recoge las instrucciones vigentes relativas a las formalidades que deben cumplir las isapres y el Fonasa en sus presentaciones a la Superintendencia y sobre plazos y procedimientos para el cumplimiento de las instrucciones de este Organismo.

En razón de la implementación del “Reloj-buzón” de que trata esta Circular y del hecho de haber dejado de funcionar el mecanismo de recepción de escritos y documentación por fax, deróganse las disposiciones contenidas en la letra c) y en los párrafos 2° y 3° de la letra e), ambas del N° 3 del mencionado Título.

Además, se elimina del párrafo 1° de la letra e) la expresión: “o, de manera excepcional, por fax, excluyentemente,”

2. Incorpórase en las letras a), b) y c) del N° 1 y d) del N° 3 la mención pertinente al Fonasa.

## **VII. Funcionamiento del Reloj-buzón en la sede central de la Superintendencia**

El Reloj-buzón de que tratan estas instrucciones se instalará, en una primera fase, en la sede central de la Superintendencia de Salud y **estará ubicado a la entrada del edificio Santiago Downtown 2, en calle Alameda N° 1449, Santiago Centro.**<sup>6</sup>

## **VIII. Funcionamiento del Reloj-buzón en situaciones extraordinarias**

Esta Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales podrá disponer el uso del Reloj-buzón fuera de los casos regulados en esta Circular, en situaciones de fuerza mayor o la ocurrencia de circunstancias especiales que así lo ameriten, cuando sea necesario mantener la continuidad del servicio que presta la Superintendencia de Salud.

El funcionamiento del Reloj-buzón en las circunstancias señaladas será debidamente comunicado al público y a las entidades fiscalizadas mediante la publicación de avisos escritos ubicados en lugares de acceso público, a través del portal web institucional y por cualquier otro medio expedito que se disponga para tal propósito.

## IX. Vigencia y publicación en Web y en el Diario Oficial

Esta Circular entrará en vigencia a contar de la fecha de su notificación.

El texto de esta Circular, así como el actualizado del Compendio de Procedimientos, estarán disponibles en el sitio Web de la Superintendencia de Salud.

Atendido que las instrucciones contenidas en esta Circular son de aplicación general e interesan a un número indeterminado de personas, conforme lo dispuesto en el artículo 48 de la ley N° 19.880,<sup>7</sup> su texto será publicado en el Diario Oficial.- Alberto Muñoz Vergara, Intendente de Fondos y Seguros Previsionales de Salud.

### NOTAS

- 1 Las instrucciones de que se trata tienen su fuente en la circular IF N° 54, 2.10.2007, que imparte instrucciones sobre procedimiento administrativo para el conocimiento, tramitación y resolución de reclamos interpuestos por los cotizantes y beneficiarios en contra de las Instituciones de Salud Previsional o el Fondo Nacional de Salud, y en la circular IF N° 8, 8.7.2005, que imparte instrucciones sobre el procedimiento de arbitraje para el conocimiento, tramitación y resolución de las controversias que surjan entre las isapres o el Fonasa y sus cotizantes y beneficiarios.
- 2 La fuente de estas instrucciones se encuentra en la circular IF N° 89, 29.12.2008, que instruyó a las aseguradoras respecto al expediente electrónico y la notificación electrónica de resoluciones de juicios arbitrales y reclamos administrativos que se tramitan ante la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales.
- 3 La fuente de estas instrucciones es el ordinario circular N° 5, 6.2.2004, "Instruye sobre formalidades de las presentaciones ante la Superintendencia y sobre los plazos y procedimientos aplicables".
- 4 El artículo 48 del Código Civil, dispone: "Todos los plazos de días, meses o años a que se haga mención en las leyes o decretos del Presidente de la República, de los tribunales o juzgados, se entenderá que han de ser completos; y correrán además hasta la medianoche del último día del plazo".
- 5 Las instrucciones de que se trata tienen su fuente en el ordinario circular N° 5, 6.2.2004, que instruye sobre formalidades de las presentaciones de las isapres ante la Superintendencia y sobre los plazos y procedimientos, aplicable también al Fonasa.
- 6 La página de inicio del portal Web institucional <[www.supersalud.cl](http://www.supersalud.cl)>, informa el horario de funcionamiento de la sede central de la Superintendencia de Salud.
- 7 La ley N° 19.880, publicada en el Diario Oficial de 29 de mayo de 2003, "Establece Bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado".

"Artículo 48: Obligación de publicar. Deberán publicarse en el Diario Oficial los siguientes actos administrativos:

- a) Los que contengan normas de general aplicación o que miren al interés general;
- b) Los que interesen a un número indeterminado de personas;"



Ministerio del Trabajo y Previsión Social  
SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

## CREA COMISIÓN NACIONAL PARA LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO (\*)

Núm. 28.- Santiago, 23 de agosto de 2010.

### Vistos:

Lo dispuesto en el artículo 24 y la facultad que me confiere el artículo 32 N° 6, en relación con el inciso cuarto del artículo 1º, con el inciso segundo del artículo 5º y con el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República de Chile, y lo establecido en la resolución exenta N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, y

### Considerando:

Que es necesario hacer una profunda revisión de nuestra legislación laboral y de seguridad en el trabajo y, además, de los reglamentos vigentes, con la finalidad de contar con una visión completa y generar propuestas para crear una cultura del trabajo “digno, sano y seguro”;

Que es necesario contar con propuestas claras que permitan establecer una ética de la responsabilidad en las empresas, las cuales deben recoger las mejores prácticas que existen en otros países del mundo y que permitan mejorar los niveles de cumplimiento de las condiciones de higiene y de seguridad en el trabajo y con ello avanzar en calidad y protección a nuestros/as trabajadores/as;

Que existen instituciones tanto públicas como privadas que realizan acciones relacionadas con seguridad en el trabajo, por lo que es necesario coordinar dichos esfuerzos, proponiendo reformas y acciones concretas para mejorar su eficacia y la funcionalidad del sistema;

Que es necesario crear una instancia que haga propuestas para generar mejoras de la normativa y políticas públicas vigentes aplicables a las distintas áreas de la economía, que estén relacionadas con la seguridad en el trabajo,

### Decreto:

**Artículo 1º.-** Créase una comisión asesora del Presidente de la República denominada “Comisión Nacional para la Seguridad en el Trabajo”, en adelante “la Comisión”, que tendrá por objetivo evaluar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo en el país, hacer propuestas para mejorar las regulaciones respectivas y sobre condiciones en el trabajo, estudiar la forma en que actualmente se fiscaliza el cumplimiento de las exigencias legales y proponer el régimen de sanciones aplicables.

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 11.11.2010.

Con todo, “la Comisión” podrá proponer las modificaciones legales, reglamentarias y de políticas públicas relacionadas con las realidades de los principales sectores productivos y de servicios del país, con la finalidad de asegurar la adecuada protección de los derechos de los/as trabajadores/as.

**Artículo 2º.-** Para el cumplimiento de su función de asesorar al Presidente de la República en las materias antes indicadas, corresponderá a la Comisión, en especial, las siguientes tareas:

1. Analizar los estándares de seguridad en el trabajo;
2. Analizar los instrumentos de fiscalización de cumplimiento de las exigencias legales;
3. Analizar los métodos de prevención riesgos y accidentes en el trabajo.

**Artículo 3º.-** La Comisión analizará y formulará recomendaciones sobre los cambios más inmediatos que sea necesario introducir al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (ley 16.744, del año 1968) en relación a la calidad, oportunidad y suficiencia de las prestaciones económicas, las condiciones de acceso, compatibilidad con otros beneficios previsionales, cobertura y financiamiento.

**Artículo 4º.-** La Comisión tendrá un carácter pluralista y estará integrada por las siguientes personas:

1. Camila Merino Catalán
2. Olga Feliú Segovia
3. Marcelo Albornoz Serrano
4. Carlos Portales Echeverría
5. Mónica Titze Menzel
6. Pablo Ihnen de la Fuente
7. Víctor Riveros Infante
8. Víctor Araya Rojas
9. Nicolás Starck Aguilera.

**Artículo 5º.-** La Comisión será presidida por Camila Merino Catalán, Ministra del Trabajo y Previsión Social, quien estará a cargo de su conducción.

En caso de ausencia de la presidenta titular, la subrogará en su cargo el Subsecretario de Previsión Social.

**Artículo 6º.-** La Comisión contará con una “Secretaría Ejecutiva” para dar respuestas a consultas formuladas por sus integrantes; para la entrega de los antecedentes legales y estadísticos que requiera para su trabajo, y para apoyar en el trabajo administrativo y preparación de informes.

La Secretaría Ejecutiva será dirigida por una Secretaria Ejecutiva, señora María Elena Gaete Meyerholz, quien deberá velar por el correcto funcionamiento de la Comisión con el objeto de facilitar las deliberaciones de sus integrantes.

Además, la Secretaría Ejecutiva tendrá como objetivos el registro de las sesiones a través de su correspondiente acta, preparar los antecedentes para la entrega de la memoria con las actividades realizadas y la entrega del Informe de Diagnóstico y Propuestas de la Comisión.

**Artículo 7º.-** La Comisión, a través de su Secretaria Ejecutiva, podrá invitar a participar en determinadas actividades a representantes de instituciones u organismos públicos o privados cuyas com-

petencias digan relación directa o indirectamente con materias de seguridad, higiene y condiciones de seguridad en el trabajo.

**Artículo 8º.-** La Comisión podrá solicitar informes o antecedentes sobre materias relacionadas directa o indirectamente con materias de seguridad, higiene y condiciones de seguridad en el trabajo.

**Artículo 9º.-** El período de sesiones de la Comisión se iniciará en el mes de agosto de 2010 y finalizará el día veintidós de noviembre de 2010.

Al finalizar su trabajo, la Comisión deberá entregar una memoria con las actividades realizadas y un Informe de Diagnóstico y Propuestas.

La Comisión iniciará sus actividades abriendo un período de audiencias y análisis de antecedentes disponibles, durante el cual se recogerán opiniones, testimonios y sugerencias que trabajadores/as y empleadores, entidades administradoras del seguro, prevencionistas de riesgos, organismos internacionales, organizaciones sindicales, gremios, comités paritarios, mutuales, centros de estudios, y expertos en general puedan aportar. Además, se realizarán audiencias regionales con el objeto de recoger en terreno testimonios y evidencia en todo el país y conocer las diferentes realidades.

**Artículo 10.-** La Comisión funcionará en las dependencias del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 11.-** La Subsecretaría de Previsión Social deberá brindar el soporte administrativo y logístico para el funcionamiento de esta Comisión.

Tómese razón, regístrese, comuníquese y publíquese.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Camila Merino Catalán, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Augusto Iglesias Palau, Subsecretario de Previsión Social.

# DEL DIARIO OFICIAL

## 25 octubre

---

- Ley N° 20.463. Modifica ley N° 19.628, suspendiendo por el plazo que indica la información comercial de las personas cesantes (*publicada en la edición anterior del Boletín*).

## 27 octubre

---

- Resolución N° 4.776 exenta, de 21.10.2010, del Ministerio de Educación. Aprueba bases y anexos de Programa Piloto de Articulación de la Formación Técnica de Nivel Medio y Superior.

## 29 octubre

---

- Circular IF/N° 135, de 22.10.2010, de la Superintendencia de Salud. Imparte instrucciones e implementa mecanismo para la recepción de escritos en juicios arbitrales y reclamos administrativos, y sus respectivos documentos, fuera del horario de funcionamiento de la Superintendencia, complementando instrucciones contenidas en el Compendio de Procedimientos (*publicada en esta edición del Boletín*).

## 30 octubre

---

- Resolución N° 2C/4.553 exenta, de 18.10.2010, del Fondo Nacional de Salud. Instruye respecto de la responsabilidad financiera legal del Fondo Nacional de Salud en situaciones de urgencia vital o con riesgo de secuela funcional grave, y financiamiento de atenciones post estabilización.

## 3 noviembre

---

- Decreto N° 289, de 29.07.2010, del Ministerio de Educación. Fija Normas Generales sobre Calendario Escolar.

## 6 noviembre

---

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

## 8 noviembre

---

- Resolución N° 3.595 exenta, de 1.10.2010, del Servicio de Registro Civil e Identificación. Aprueba procedimiento obtención certificado de antecedentes en línea y aplicación de sistema de asignación de clave internet a usuarios(as).
- Extracto de circular del Servicio de Impuestos Internos N° 68 de fecha 3 de noviembre de 2010, relativa al tratamiento para los efectos de la Ley sobre Impuesto a la Renta, de los ingresos no constitutivos de renta, rentas exentas y rentas afectas al Impuesto de Primera Categoría en carácter de único, y en particular, de los costos, gastos y desembolsos que les sean imputables. Estas instrucciones empezarán a regir a contar del año tributario 2011, respecto de los ingresos, costos, gastos y desembolsos que correspondan al año calendario o comercial 2010, quedando por lo tanto, sin efecto aquellas que sean contrarias a las impartidas en este instructivo. El texto íntegro de esta circular está publicado en la Oficina Virtual del Servicio de Impuestos Internos en Internet (<[www.sii.cl](http://www.sii.cl)>).

## 9 noviembre

---

- 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 noviembre de 2010 y 9 de diciembre de 2010.
- Extracto de circular del Servicio de Impuestos Internos N° 69, de fecha 4 de noviembre de 2010, la cual tiene por objeto, instruir sobre el tratamiento tributario para los efectos de la Ley sobre Impuesto a la Renta de la enajenación de los derechos sociales en sociedades de personas, cambiando los

criterios existentes sobre la determinación del reajuste contemplado en el artículo 41, inciso 1º, Nº 9, de dicha ley y la determinación del mayor valor en la enajenación de derechos sociales efectuada por contribuyentes obligados a determinar su renta efectiva mediante un balance general según contabilidad completa. Estas instrucciones regirán a partir de la fecha de su publicación en extracto en el Diario Oficial, respecto de las enajenaciones de derechos sociales llevadas a cabo desde esa, quedando sin efecto desde ese momento toda instrucción en contrario.

## 10 noviembre

---

- Resolución Nº 5.187 exenta, de 5.11.2010, del Ministerio de Educación. Fija para el año 2011 el calendario nacional de examinación para el nivel de educación básica y media del Programa Especial de Nivelación Básica y Media para Adultos en cumplimiento de lo dispuesto en el decreto Nº 211, de 2009.

## 11 noviembre

---

- Ley Nº 20.468. Aumenta subsidio nacional transitorio al transporte público remunerado de pasajeros.
- Decreto Nº 28, de 23.08.2010, de la Subsecretaría de Previsión Social. Crea Comisión Nacional para la Seguridad en el Trabajo (*publicado en esta edición del Boletín*).

## 13 noviembre

---

- Ley Nº 20.473. Otorga, transitoriamente, las facultades fiscalizadoras y sancionadoras que indica a la comisión señalada en el artículo 86 de la ley Nº 19.300.
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado Nº 11/2010. Determina interés corriente por el lapso que indica.

## 15 noviembre

---

- Ley Nº 20.474. Prorroga la suspensión de inscripción de nuevos vehículos en el servicio de taxis.

## 16 noviembre

---

- Decreto Nº 337, de 26.08.2010, del Ministerio de Educación. Reglamenta el Programa de Becas de Educación Superior, año 2010.

## 20 noviembre

---

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

## 22 noviembre

---

- Decreto Nº 23, de 30.07.2010, de la Subsecretaría de Previsión Social. Designa a don Hugo Cristián Fábrega Vega para integrar Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Decreto Nº 81, de 26.07.2010, del Ministerio de Minería. Modifica el Reglamento del Código de Minería, contenido en el decreto Nº 1, de 1986.

## 23 noviembre

---

- Ley Nº 20.443. Aplica procedimiento de demandas colectivas a juicios por daños o perjuicios en la calidad de las construcciones.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que permite la aplicación del procedimiento de demandas colectivas en los juicios por daños o perjuicios en la calidad de las construcciones.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL  
UNIDAD COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL  
DIVISIÓN JURÍDICA

## VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES. INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUICA

### DOCTRINA

*La Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia, interpone denuncia judicial por vulneración a las garantías del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, vale decir, la integridad física y síquica del trabajador afectado. La denuncia se funda en la constatación de la existencia de daños físicos y síquicos reales en la persona del trabajador, daños que son consecuencia directa de un ataque físico sufrido en el lugar de trabajo, además, de la existencia de indicios que apuntan al supervisor de la empresa, como autor de esta agresión física junto con un tercero no identificado.*

*La denunciada, en su defensa, sostiene que el Supervisor señaló que jamás golpeó ni mandó a golpear al trabajador, no estuvo en el lugar que él señala, nunca ha tenido motivos para hacerlo y que siempre ha sido una persona tranquila. Alega la denunciada que las conclusiones a las que llega el Fiscalizador de la Inspección son antojadizas y sin fundamentos, no existen testigos (o al menos no se nombran); el único elemento que se tiene para llegar a su conclusión son los dichos del trabajador afectado.*

*El tribunal de acuerdo a la prueba rendida, apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, determina acoger la denuncia, declarando que resulta del todo claro que el trabajador sufrió daños a su integridad física y que producto de la agresión tuvo un trastorno depresivo severo en su personalidad con rasgos depresivos y obsesivos, con presencia de elementos ansiosos y fóbicos de importancia reactivos a accidente laboral. Desde el momento de la golpiza el afectado mostró un estado emocional alterado, no encontrándose en condiciones de responder a exigencias académicas y/o laborales de ningún tipo, manteniendo controles regulares en sicoterapia y apoyo farmacológico de médico siquiatra.*

*Encontrándose acreditada la agresión y los daños a la integridad física y psíquica del trabajador, el tribunal se avocó a determinar si el autor de la agresión fue efectivamente el supervisor de la empresa. Así las cosas, con el cúmulo de los antecedentes valorados de acuerdo a las reglas de la sana crítica, se conforman una serie de indicios que en un proceso de raciocinio realizado por el juez, le permiten aseverar que el agresor fue precisamente el referido supervisor, persona que ejerce dentro la empresa, de acuerdo a sus propios dichos y los del representante legal, las labores de supervisar todos los días en terreno a los guardias de la empresa con amplias facultades.*

*Finalmente concluye que, de acuerdo a la prueba rendida, y los hechos que se han tenido por acreditados, en la especie, el trabajador agredido en su jornada laboral por el supervisor de la empresa, que ejerce facultades de dirección o administración por lo que representa de pleno derecho al empleador, agresión que tuvo como origen el altercado vía radial por bromas efectuadas por el primero y altercado presencial entre ambos por vestimenta de estilo gótico de éste, existe claridad sobre la efectividad de la vulneración del derecho fundamental del trabajador agredido consagrado en el artículo 19 N° 1, inciso 1º, de la Constitución Política (derecho a la vida y a la integridad física y síquica); que esta vulneración ha sido consecuencia directa de actos ocurridos durante la relación laboral; y que ese derecho ha resultado lesionado producto del ejercicio abusivo de las facultades del empleador, por intermedio del supervisor que lo representa de pleno derecho.*

### Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia

Valdivia, cuatro de enero del año dos mil diez.

#### VISTOS Y OÍDOS:

1º Que ha comparecido a este tribunal, en causa RIT T-14-2009, la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia, representada legalmente por don Kanfuff León Rojas, ambos domiciliados en calle San Carlos 147, Valdivia, denunciando en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales a doña Verónica Moraga Villagrán, cédula de identidad 10.733.857-8, representada legalmente por don Christian Abilio González Dus Santos, cédula de identidad 9.348.886-5, ambos domiciliados en Intersección de las calles Chacabuco y Camilo Henríquez, Valdivia, y en oficinas de la I. Municipalidad de Valdivia.

Señala que con fecha 1 de julio del año en curso, se ingresó ante la Dirección del Trabajo denuncia por vulneración de derechos fundamentales, interpuesta por Manuel Alejandro Niño Ruiz, quien expone que el día 21 de junio de 2009 cumplía sus labores de guardia de seguridad para la demandada en la zona que cubría los alrededores de la Plazuela Pastene de esta ciudad, ubicada en la intersección de las calles Vicente Pérez Rosales con Ernesto Riquelme; siendo alrededor de las 21:20 horas se presentó en su puesto de trabajo el supervisor de la empresa, don Luis Eduardo Muñoz Saldivia, vestido de camuflaje militar acompañado de un tercero, este último procede a golpearlo con un madero de seguridad en los testículos, mientras el supervisor lo sujetaba con firmeza de la mano y le decía que se calmara mientras el tercero no identificado lo seguía golpeando; que logró zafarse y le preguntó a gritos al supervisor acerca de qué pasaba, pidiéndole que detuviera a su matón, el supervisor se le acercó nuevamente y procede a sujetarlo y reducirlo, tomándole ahora el brazo izquierdo por lo cual el tercero involucrado lo ataca nuevamente con facilidad mediante golpes de pies, puños y cabeza, todo esto mientras el supervisor lo sostenía y reducía impidiendo que se defendiera o huyera del lugar, tras un rato en que duró esta segunda agresión, el supervisor le indicó al tercero que "se detenga y tire el palo lejos", instrucción que el agresor acata de inmediato, mientras pasaba esto el supervisor seguía sujetándolo y aprisionándolo entre su propio cuerpo y la garita de guardia ubicada en el lugar, sin darle espacio para escapar o defenderse; que durante todo el tiempo de la agresión el supervisor le decía al denunciante que se calmara, mostrando un dominio total de la situación, que debía respetarlo, que él era su jefe y debía seguir normalmente en su puesto de trabajo; que el atacante desconocido nuevamente se abalanzó sobre él, se produjo un forcejeo, el supervisor lo sujetó, recibió un golpe de rodilla en la cara de parte del tercero, enseguida el supervisor lo tomó del pelo y lo forzó a bajar la cabeza, con lo cual el agresor no identificado lo golpeó con facilidad nuevamente con otro rodillazo en la cara. Luego de todo el incidente, el supervisor le ordenó al agresor que detuviera su ataque, orden que acató de inme-

diato, luego de lo cual le dijo al denunciante que “ya estamos tranquilos”, le preguntó si pertenecía a alguna secta, específicamente si era gótico ante lo cual el denunciante le responde que sí, que efectivamente era gótico, ante esta respuesta el supervisor le señaló que no se podía ser gótico y guardia a la vez. Finalmente, declara el afectado, que aprovechando la pausa producida escapa corriendo hasta un local de comida rápida, ubicado en la esquina de las calles Cochrane con Pérez Rosales, allí el dependiente del local le facilitó el teléfono para llamar a Carabineros, los cuales lo trasladaron a constatar lesiones al Hospital Base de Valdivia.

Agrega, la institución denunciante, que a partir de los antecedentes proporcionados por el afectado, se realizó un procedimiento de investigación por parte del fiscalizador Francisco Valdenegro Mansilla, quién a través de entrevistas al denunciante, trabajadores, testigos y representantes del empleador, además, del análisis de documentos y visita inspectiva a la empresa pudo constatar los siguientes hechos: a) existencia de indicios claros acerca de un ataque físico ocurrido al denunciante por parte del supervisor de la empresa ayudado por un tercero no identificado el día 21 de junio de 2009, alrededor de las 21:20 horas, este hecho se constató pues la única persona conocida que tuvo contacto con el denunciante en el momento de la agresión es el supervisor, además, existen declaraciones de testigos que señalan haber visto a don Luis Eduardo Muñoz Saldivia, supervisor de la empresa, entre las 21:30 y 22:30 horas, acompañado de un tercero no identificado de sexo masculino en el lugar de los hechos, asimismo, el propio supervisor declara haber estado con el denunciante y que tuvo una discusión con él al instruirle que se lavara la cara, pues se encontraba maquillado al estilo gótico y que esa instrucción nunca la habría cumplido; b) Existencia de daño a la integridad física del denunciante, este hecho se encuentra acreditado a través de antecedentes médicos emitidos por el Servicio de Salud Pública y en la declaración individual de accidente del trabajo, los cuales dan cuenta de que efectivamente el día y hora indicados por el denunciante fue diagnosticado por el Servicio de Emergencia del Hospital Base de Valdivia, con lesiones en labios, nariz, rostro y otras erosiones resultando poli contuso, ello se encuentra corroborado por declaraciones de testigos que tuvieron contacto directo con el denunciante luego del ataque físico sufrido y que dan cuenta de las condiciones en que fue visto; c) Existencia de daño a la integridad síquica del denunciante como consecuencia directa del ataque físico sufrido en su lugar de trabajo. A partir de los certificados médicos y de los emanados por el Subdepartamento de Salud Ocupacional del Hospital Base de Valdivia, se puede verificar que el denunciante fue diagnosticado con un cuadro clínico de trastorno adaptativo en personalidad con rasgos depresivos, obsesivos y ansiosos provocado por una situación laboral traumática y que son reactivos a accidente laboral ocurrido el 21 de junio de este año. A la fecha de confección del informe de fiscalización, el denunciante se encontraba en tratamiento psicológico-médico en el Subdepartamento de Salud Ocupacional del Hospital Base de Valdivia. Luego de finalizada la investigación y habiéndose constatado los hechos anteriormente descritos, se cita a mediación a las partes involucradas, trámite previo esencial para la denuncia judicial, presentándose el empleador el día fijado para la reunión antes de la hora programada, manifestando la imposibilidad de asistir a la hora citada, rechazando la posibilidad de que se reprogramara la reunión por cuanto negaba y desconocía los hechos materia de la denuncia.

Aduce que de acuerdo a lo constatado en el proceso de fiscalización, claramente queda de manifiesto que existen indicios de vulneración de los derechos fundamentales del denunciante, específicamente el contemplado en el artículo 19 N° 1, inciso 1°, de la Constitución Política de la República, toda vez que se pudo comprobar la existencia de daños físicos y síquicos reales en la persona del trabajador, daños que son consecuencia directa de un ataque físico sufrido en el lugar de trabajo, además, de la existencia de indicios que apuntan al supervisor, Sr. Muñoz, como autor de esta agresión física junto con un tercero no identificado. Alega que la integridad física implica la preservación y cuidado de todas las partes del cuerpo, lo que conlleva para el empleador en sede laboral un deber subjetivo público tanto positivo como negativo, ya que la ley en el artículo 184 del Código



del Trabajo, coloca al empleador en una posición de garante, por cuanto debe promocionar la protección del trabajador, esta protección de la vida e integridad del trabajador se extiende tanto a lo físico como a lo síquico, desde el momento que el propio texto constitucional señala la inseparabilidad del concepto de integridad física y psíquica. El empleador, señala, no sólo ha incumplido su deber de garante, sino que a través de las acciones realizadas por el supervisor ha sido el causante directo de la vulneración de derechos. El empleador, a través del actuar del supervisor quién es jefe directo y con poder decisorio sobre la continuidad de los trabajadores de la empresa, ha ejercido en forma abusiva su facultad de dirección de tal forma que ha afectado el contenido esencial de los derechos y garantías constitucionales del denunciante, toda vez que ha abusado de la posición dominante que le otorga el cargo que ostenta, actuando en forma prepotente y violenta, en consecuencia, el empleador no sólo ha ejercido en forma abusiva sus facultades sino que también ha incumplido el deber general de protección que se encuentra recogido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Con el mérito de lo expuesto, solicita tener por interpuesta denuncia por vulneración de derechos fundamentales, concretamente el contemplado en el artículo 19 N° 1, inciso 1°, de la Constitución Política, en relación con el artículo 485 inciso 1° del Código del Trabajo, acogerla a tramitación y, en definitiva, declarar que la denunciada ha vulnerado los derechos fundamentales del trabajador; que se ordene la reparación completa de los perjuicios causados al denunciante, ya sea en forma pecuniaria por el monto que se determine en relación al mérito de los antecedentes y/o cualquier otro tipo de reparación del daño causado al denunciante que el Tribunal determine; y que se condene a la denunciada al pago de la multa que corresponda por vulneración de derechos fundamentales, todo ello con costas.

**2°** La demandada, por su parte, contesta la demanda solicitando su rechazo en todas sus partes, con costas. Señala que el día 21 de junio del presente año, a las 20:00 horas, don Luis Muñoz Saldivia se contactó de forma radial con los puestos para verificar la presentación de los guardias que ahí debían estar, sin embargo, don Manuel Niño Ruiz no contestaba por lo que se constituyó en el lugar verificando que éste ya se encontraba en su puesto de trabajo, no obstante lo hacía con una ropa que no era acorde al servicio y con maquillaje en su rostro de estilo gótico por lo que le señaló que debía cambiarse de ropa y presentarse en condiciones acordes al servicio, su intención no era molestarlo por su indumentaria, sino que simplemente se cumpliera con la normativa imperante, esto es, tener la indumentaria formal de seguridad. Posteriormente, el supervisor escuchó por radio que el guardia que hace de base trataba de contactarse con la caseta de Manuel Niño el que no daba respuesta, debido a esta circunstancia se dirigió, alrededor de las 21:30 horas, a la caseta del trabajador la que se encontraba vacía y la radio tirada dentro de ésta por lo cual trató de buscar un reemplazo, no encontrando uno a esa altura de la noche por lo que tuvo que asumir el puesto quedándose hasta el otro día. El Supervisor señaló que jamás golpeó ni mandó a golpear a don Manuel Niño, no estuvo en el lugar que él señala, nunca ha tenido motivos para hacerlo y que siempre ha sido una persona tranquila. Alega la denunciada que las conclusiones a las que llega el Fiscalizador de la Inspección son antojadizas y sin fundamentos, no existen testigos (o al menos no se nombran); el único elemento que se tiene para llegar a su conclusión son los dichos del señor Niño, el que este año había pedido una licencia médica justamente por haber sido golpeado por extraños; no se entiende como se llega a la conclusión que la única persona conocida al momento de la agresión es el supervisor, en ningún lado se fundamenta o se explica porqué se establece tan tajantemente que don Luis Muñoz se encontraba junto al denunciante al momento de la agresión; por otro lado, no se señalan qué testigos ni cuántos, ni en qué circunstancias vieron a don Luis Muñoz, entre las 21:30 y las 22:30 horas acompañado de un tercero en el lugar de los hechos, y aunque existieren dichos testigos nada extraño tiene que el supervisor de obra se encuentre a esas horas o en alguna otra en dicho lugar, toda vez que su función es precisamente la de controlar que

los guardias se encuentren en sus labores, nada extraño hay en eso, incluso más don Luis Muñoz señala en su declaración que a las 21:30 horas concurrió a dicha caseta encontrándola vacía y con la radio tirada. Se equivoca el Inspector al señalar que hubo una discusión a la hora de la supuesta agresión entre ellos y que fue por las vestimentas de carácter gótico que andaba trayendo, pues según la declaración del denunciado y la declaración de don Jorge Belisario Pinillas González (declaración contenida en informe policial N° 4000801/13001 de 14 de agosto de 2009, pág. 4), alrededor de las 20:00 horas hubo una indicación acerca de las vestimentas del señor Niño, pero no una riña. En definitiva, sólo existe la declaración del trabajador como supuesto antecedente de la agresión, la que en realidad nunca ocurrió, esta última aseveración se condice con el informe de la Policía de Investigaciones que llega al mismo resultado. Cree que la tergiversación de los hechos se produce para buscar algún tipo de indemnización, toda vez que el señor Niño fue despedido posteriormente por la causal objetiva señalada en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo. Agrega, finalmente, que el Ministerio Público archivó provisionalmente la denuncia con fecha 4 de septiembre del presente año, en la causa RUC 0900586359-4, RIF 1801096126, cuya denuncia fue hecha el 23 de junio de 2009, teniéndose como antecedente para archivar el informe policial N° 4801/13001, de 14 de agosto de 2009, emanado de la Policía de Investigaciones de Chile.

Por lo expuesto, solicita se declare que la empresa no ha vulnerado los derechos fundamentales del trabajador Manuel Niño Ruiz de ninguna forma; que, en consecuencia, no existen perjuicios que reparar; y que no existe multa que pagar, todo ello con costas.

**3°** Terminada la etapa de discusión, el tribunal llamó a las partes a conciliación proponiendo bases de acuerdo, sin resultados positivos. Posteriormente, se recibió la causa a prueba y se fijaron como hechos controvertidos: 1). Efectividad de que con fecha 21 de junio del año 2009, se presentó al lugar de trabajo de don Manuel Alejandro Niño Ruiz el supervisor de la empresa don Luis Eduardo Muñoz Saldivia acompañado con un tercero procediendo ambos a agredirlo en forma física de la siguiente manera; el tercero no identificado procedió a golpearlo con un madero de seguridad en los testículos; mientras, el supervisor lo sujetaba de la mano situación que se reitera cuando nuevamente el supervisor sujeta del brazo izquierdo y reduce al trabajador señalado para que el tercero lo ataque con golpes de pies, cabeza y puño en una tercera oportunidad dentro del mismo momento se denuncia un tercer forcejeo nuevamente el supervisor sujeta al trabajador recibiendo un golpe de rodilla en la cara por parte del agresor el supervisor lo toma del pelo y lo fuerza a bajar la cabeza el agresor no identificado lo golpea nuevamente con otro rodillazo en la cara. 2.- Las lesiones físicas y síquicas originadas a partir de los hechos denunciados.

**4°** Se incorporaron en la audiencia de juicio, las siguientes pruebas que habían sido ofrecidas en la audiencia preparatoria:

## Prueba de la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia

### Documental

**1. Informe de Fiscalización** emitido por el fiscalizador don Francisco Valdenegro Mansilla de fecha 30 de septiembre de 2009, que consta de 24 hojas, éste da cuenta de todo el proceso de fiscalización realizado, y contiene: entrevistas y declaraciones juradas del denunciante, del representante de la empresa, del supervisor; entrevista y declaración jurada de testigos, como Dayanne Negrón Cea, amiga del afectado, Gastón Berrocal Mardones, guardia de seguridad, que trabaja para una empresa distinta pero cercana al lugar de los hechos, y de don José Vivanco Martínez dependiente de local de comida "Bajando"; entrevista y declaración verbal de don Godofredo Escares, guardia de seguridad de la misma empresa, de la Sra. Alejandra Rivera, dependiente de la comida rápida

“Bacán” y también del capataz de la empresa Sr. Jorge Ferrada Astorga. Este informe de fiscalización a su vez también contiene Documentos analizados que se tuvieron a la vista como certificados médicos emitidos por instituciones de salud pública, como lo son certificado de Dra. Claudia Espinoza Muñoz, Sicóloga, emitido con fecha 18 de agosto de 2009, certificado del Servicio de Salud de Valdivia emitido por la sicóloga Claudia Espinoza Muñoz, con fecha 21 de junio de 2009; la DIAT que es una declaración realizada por la empleadora para efectos del accidente del trabajo del denunciante; declaración jurada realizada por el trabajador ante el INP, de fecha 24 de junio de 2009, que contiene la respectiva relación de los hechos; también se tuvo a la vista el ingreso a la Unidad de Emergencia del Hospital Base de Valdivia de fecha 21 de junio del año 2009, en el cual se deja constancia del diagnóstico del denunciante (policontuso con erosiones y heridas faciales leves); también contiene los contratos de trabajo del denunciante y planilla de pago de remuneración correspondiente al mes de mayo de 2009. En este expediente administrativo, consta igualmente el acta de denuncia por vulneración de derechos de fecha 1 de julio del año en curso; las conclusiones jurídicas del caso por parte del abogado Jorge Felipe Pinto; y actas de mediación de fecha 8 de octubre de 2009.

### **Testimonial**

**1. Declaración del testigo don Francisco Antonio Valdenegro Mancilla**, el cual debidamente juramentado manifestó lo siguiente: Que efectuó un proceso de fiscalización respecto de hechos denunciados por don Manuel Niño, por situación ocurrida el 21 de junio, aproximadamente a las 21:20 horas, en su puesto de trabajo, ubicado en la caseta N° 2 que se encuentra en Barrios Bajos, Plazuela Pastene, ahí habría sufrido una agresión física con consecuencias psicológicas que después fueron acreditadas con documentación que se adjuntó al informe. En base a lo que se pudo investigar verificó que efectivamente ese día en la noche, el domingo 21 de junio, aproximadamente entre las 21:20 o 10:00 horas de la noche, hubo una agresión física hacia el Sr. Niño y eso está corroborado a partir de la propia declaración del denunciante, pero también del supuesto agresor que reconoce que estuvo con el trabajador, y después cuando concurrió nuevamente ya no estaba. El afectado fue derivado al Hospital Regional, por lo tanto, primero verificaron que existió una agresión que fue en el lugar de trabajo, también se vio la declaración de accidente del trabajo la DIAT, que la propia empresa hizo, que luego pudo verificar que existían ciertos indicios que indicaban de que el agresor pudo ser el supervisor Luis Muñoz en base a algunos indicios que pudieron determinar: Primero en base a la propia declaración del supervisor, el que señala que en dos oportunidades estuvo en el lugar en el periodo que ocurrió la agresión, a las 20:30 horas aproximadamente, señala que fue y discutió con el señor Manuel Niño, lo encaró diciéndole que tenía una apariencia poco acorde con la labor de guardia de seguridad, que posteriormente se fue hacer su habitual ronda y luego a las 21:30 horas, volvió al lugar de trabajo debido a que al parecer por radio se dio cuenta que no había nadie en el puesto N° 2, por lo tanto, fue la única persona que en ese periodo donde eventualmente ocurrió la agresión estuvo ahí, según la propia declaración del supervisor señor Luis Muñoz, que también se tuvieron otros antecedentes, por ejemplo, de un señor de apellido Berrocal, que habitualmente transita por allí y él le señaló que más o menos a las 10:30 o 11:00 de la noche, vio al supervisor en un furgón rojo con un nylon atrás junto a otra persona de sexo masculino, que también declaró algo similar pero a distinta hora una amiga cercana del denunciante que dice que ella le fue a dejar comida en la noche y que no lo encontró y que al pasar por calle Ernesto Riquelme vio también al supervisor Luis Muñoz junto a otra persona de edad mediana de sexo masculino junto a él, además, está la declaración del señor Vivanco, que es un dependiente del local de comida rápida “Bacán” que está en Cochrane quien depone que en horarios muy similares a los que acaba de mencionar vio que llegó un joven sangrando de nariz y boca, muy asustado y que pidió que llamaran a Carabineros, quienes lo derivaron a la asistencia pública para que le dieran la asistencia

que requería. Además, el supervisor declaró que tenía una mala opinión del denunciante, pues considera que no se ajusta mucho a los parámetros que eventualmente debieran ajustarse los guardias de seguridad, no lo descalifica, pero si dice que lo nota una persona un poco débil que no cumple el parámetro que debiera cumplir y que en realidad tiene una mala opinión de él, básicamente porque también adscribe a un grupo social intermedio denominado gótico por decirlo de alguna manera y que no podía ser guardia una persona que sea gótica, pero la crítica no es que él pertenezca a ese movimiento, sino que durante las horas de trabajo él se vistiera de una manera inapropiada porque eso estaba también regulado por Carabineros y por un tema de seguridad no debiera vestirse así. Señala que le dio la impresión que por ello había una cierta diferencia y una controversia entre ellos, y en base a eso se consideró que existían algunos indicios que efectivamente pudieran determinar que la persona que lo agredió fue la persona que estuvo ahí en esa circunstancia, agrega que el antecedente previo, justo antes de la eventual agresión, fue que ellos tuvieron una discusión por radio, eso lo reconocen ambas partes, puesto que Niño bromeó por radio con otro guardia, le señaló algo así como “no te vas a arrancar de nuevo de los pacos”, en ese momento intervino el supervisor diciendo que no era adecuado que tuvieran ese intercambio de palabras y al parecer se habría molestado por la calificación o descalificación a Carabineros al decirle “pacos”, ahí hubo un intercambio verbal en donde lo claro es que ambos reconocen que discutieron, una parte reconoce que a él le dijeron cosas y el otro no, pero ambos reconocen que sí hubo un intercambio de palabras, una controversia, por radio entre ellos. Respecto de la declaración que obtuvo del supervisor don Luis Muñoz, a su juicio era importante saber la posible reacción psicológica que puede tener una persona cuando le dicen pacos a Carabineros por lo que le consultó al supervisor si había sido Carabinero a lo que respondió afirmativamente, esto lo hizo para entender si se había enojado un poco más de la cuenta, que luego le consultó si conocía algún tipo de procedimiento administrativo en donde si alguna persona no se ajustaba bien a la norma se le aplicaba algún tipo de sanción administrativa y él le señaló que si las conocía y que eventualmente podían consistir en algún golpe leve. Repreguntado, señala que le comentaron verbalmente los colegas que al parecer Investigaciones había realizado algún tipo de gestión, pero no lo conoce y no sabe cuál es el resultado, además, él entrevistó a una persona y le dijo que Investigaciones lo había entrevistado, agrega que no entrevistó a Carabineros porque su intención más que nada era verificar si efectivamente había existido agresión y le bastó con el tema de la declaración de la DIAT, que fuera al Hospital también por los horarios y todo, o sea estaba acreditado que alguien lo golpeó, entonces Carabineros qué le iba a decir, a lo mejor se equivoca, como sabía que estaba Investigaciones le pareció que no era tan necesario, que don Manuel Niño fue trasladado por Carabineros eso está acreditado, hubo un ingreso en el Hospital, está timbrado todo, se declara que lo trasladó Carabineros, cuando el trabajador fue agredido llegó al local que se llama “El Bakán”, donde el señor Vivanco lo vio llegar, le pidió el teléfono para llamar a Carabineros, éstos llegan y lo trasladan al Hospital, él cree que obviamente si un Carabinero llega y ve a alguien agredido aunque no sea grave, se imagina que se origina un procedimiento de investigación, no le consultó a Carabineros lo que había ocurrido en el lugar. Agrega que llegó a la conclusión de que existían indicios porque el denunciado reconoció que estuvo a ciertas horas en el lugar en donde efectivamente todo indica que ocurrió la agresión, las declaraciones de dos testigos que vieron al supervisor con un tercero no identificado adentro de un vehículo, cuestión que fue negada ya que dice que estuvo siempre solo, y luego el hecho que a esa misma hora haya sido visto el agredido llegando al local “El Bakán” sangrando. En cuanto a si sabe cuál es la función de un supervisor de vigilancia, señala que a grandes rasgos es supervisar obviamente, controlar el buen desempeño de los funcionarios que trabajan ahí, una persona podría supervisar controlando por radio y haciendo rondas periódicas El supervisor declara que tuvo que cubrirlo, que a las ocho y media se presentó en el lugar, discutió con el señor Niño, le dijo que si no se lavaba la cara o algo así tenía que irse, él dice eso y luego se va, luego declara que en el Puesto N° 2 no había nadie y se tuvo que quedar a cubrirlo porque el señor Niño

se había ido intempestivamente por razones que él desconocía. En cuanto a las declaraciones de los testigos Godofredo Escares, Alejandra Rivera y don Jorge Ferrada, señala que ellos no accedieron a que se les tomaran declaraciones juradas por escrito, por lo tanto, él hizo que ellos le contaran verbalmente cual era la situación, lo que ocurre es que se estaba planteando de que él señor Niño muchas veces, no siempre, pero que en muchas oportunidades tenía una vestimenta inadecuada y una cierta caracterización que era poco adecuada para ser guardia, entonces era una duda que legítimamente él tenía y quería tener otros antecedentes que no era tan importante para su juicio, pero que igual quería saber y les preguntó sobre ese tema, en el caso se la señorita que trabaja en el "Bakan", ella le señaló que estuvo muchos meses con Niño porque a él le tocaba cubrir ese pedazo en Camilo Henríquez y conversaban de repente ya que trabajaba hasta tarde, ella lo veía siempre, lo veía bien vestido, con su pelo tomado, con su uniforme y eso mismo le preguntó a la persona que vive al frente donde eventualmente ocurrió la agresión, justo en frente, no recuerda el nombre, pero trabaja en la empresa y él le dijo lo mismo que andaba con la ropa adecuada y otra persona que tampoco se acuerda del nombre que es guardia le dijo lo mismo, pero son declaraciones verbales de ellos, la única pregunta que les realizó fue si el señor Niño se vestía adecuadamente o no o si ellos lo habían visto de repente con el pelo largo pintado de ojos o algo por el estilo, a partir de lo que ellos le dijeron lo extractó en su informe, señala que para grabar hay que tener una autorización de la persona, para escribir y tomarle una declaración para que la firmen obviamente tiene que estar de acuerdo, entonces ellos no estaban como con el ánimo de que se les tomara declaración y menos se les grabara. Señala que el empleador, el supervisor y el propio trabajador declaran de que en el mes de noviembre al parecer del 2008, en el verano, había sido agredido y que la persona que lo trasladó al hospital en ese momento fue el supervisor, que según las declaraciones del empleador y del supervisor ese lugar es muy conflictivo, que ha habido agresiones similares que al parecer no es tan extraordinario que en ese lugar exista algún tipo de problema, que respecto del día y la hora de la agresión estaba oscuro, ya que era invierno.

**2. Declaración de la testigo doña Dayan Alejandra Negrón Cea**, quien debidamente juramentada señaló lo siguiente: Que la une con el demandante una relación de amistad desde hace dos años aproximadamente, que la noche del día 21 de junio de 2009, alrededor de las 23:30 horas, luego de enterarse que su amigo no había llevado nada para comer, se dirigió a la garita donde se encontraba habitualmente con el fin de llevarle colación, percatándose que ésta se encontraba abierta y no había nadie, a su vez divisó un furgón en cuyo interior se encontraba el supervisor con otra persona que desconoce, ante lo cual decidió llamar al actor desde un teléfono público recomendándole éste que se retirara de tal lugar por ser muy peligroso y que posteriormente le explicaría, accediendo a dicha sugerencia. Hace presente que conoce de vista al supervisor Luis Muñoz. Descarta que posea alguna relación sentimental con el demandante, precisa que el furgón a que hizo alusión anteriormente se encontraba en la vereda de enfrente a donde se ubica la garita, como a siete metros aproximadamente. Expresa que posteriormente se dirigió al Hospital Regional de Valdivia encontrando al actor muy herido y anímicamente muy afectado, luego se entrevistó con su padre quien le manifestó que el supervisor lo había agredido junto a otra persona que no conocía. Finalmente, señala que el demandante nunca le expresó que tuviere algún problema con otros funcionarios de la empresa.

**3. Declaración como testigo del afectado Manuel Alejandro Niño Ruiz**, quien debidamente juramentado señaló lo siguiente: que el día 21 de junio entró a las 20:00 horas a su trabajo en forma normal con todos los implementos de seguridad y una radio que se usa, seguidamente se les solicitó un reporte al que todos los trabajadores respondieron y posteriormente, como era un día domingo en el que habitualmente no hay muchos problemas, se pusieron a bromear por la radio y a molestar a un colega, pero "en buena onda" haciendo alusión a los "pacos" refiriéndose a los Carabineros, en ese mismo momento el supervisor, que estaba escuchando, lo interrumpe y le dice qué

se había creído, que ese no era el lenguaje apropiado para utilizar y lo empieza a degradar diciéndole garabatos. Señala que sin perjuicio de que él le puede ordenar que modere su vocabulario, no le gustó la forma en que se lo dijo porque fue insultante. Le señaló al supervisor que estaba bien que lo dijera pero no tenía para que insultarlo, al escuchar esto el supervisor se enojó más y lo increpó diciéndole que era un simple guardia y que él era el supervisor y al final le dijo “tú eres un pobre agueonao y base déjate nota que voy a ir a enseñarle a este compadre lo que es ser persona” y ahí se cortó la comunicación. Luego de eso, la base le pidió un reporte preguntándole si estaba todo bien a lo que respondió afirmativamente. En unos 10 o 15 minutos después llega el supervisor a su puesto. El tribunal pregunta al testigo si este altercado se produjo por radio a lo que él testigo responde que sí, el tribunal además pregunta al testigo si recuerda quién más escuchó este altercado, a lo que el testigo responde había un guardia llamado Luis Ñanco y además el guardia que estaba de base, el Sr. Pinilla, en todo caso debieran haber estado dos personas más de guardia. El testigo continúa con su relato y señala que el supervisor llega a su puesto de trabajo vestido con ropa de camuflaje, con gorro y chaqueta, de civil pero de camuflaje, y se acerca y lo saluda con una sonrisa muy extraña que lo descolocó un poco, incluso le preguntó que había pasado y mientras decía eso apareció una persona desde el lado derecho con un palo de guardia y lo atacó en la zona genital, el supervisor le apretó la mano con fuerza y él le tomó el brazo a la persona que lo golpeó con el palo preguntándole al supervisor que estaba pasando porque no entendía nada, el otro tipo empezó a golpearlo con el brazo izquierdo y también se lo tomó, en ese momento el supervisor lo inmoviliza contra una garita y la otra persona comienza a golpearlo a lo que respondió para poder defenderse. Luego viene un momento de calma en donde el supervisor le habla sobre el respeto y le señala que no era nadie y que él ya se lo había dicho, ahí se dio cuenta que estaba confabulado con la otra persona que lo estaba golpeando, además lo mantenía sujetado de los brazos. Luego, el testigo señala que le contestó diciéndole qué cómo se le ocurría hacer eso, que había contratado a un matón, en ese momento la persona que estaba con el palo le pegó un cabezazo, ahí él lo soltó y empezó a pegarle con su brazo derecho, el supervisor al ver esto le dice que se calme, y entonces le expresó que lo iba a denunciar, en ese momento el supervisor le dijo a la otra persona que se detuviera y dejó de golpearlo. El supervisor en ese momento toma el palo que tenía el tipo y lo tira para atrás, comienza a decirle que era muy rebelde, que debía aprender el respeto y en ese momento como él lo tenía sujetado, termina de hablar el discurso y viene la otra persona y le pega un caballazo, lo esquivó hacia atrás y el tipo le pega nuevamente un cabezazo intentando reducirlo con una palanca. Sigue la pelea y en un momento el supervisor lo agarra del pelo y lo hace agacharse, momento en que el otro tipo le pega un rodillazo en la boca, ahí se le produjo la contusión de labio, de nuevo se calma la situación y el supervisor le empieza a hablar cosas que no entendía, le dice que porqué era tan rebelde y le preguntó si pertenecía a alguna secta, si era gótico a lo que señaló que sí, entonces él le dice que no podía ser guardia de seguridad siendo gótico, en ese momento sale corriendo hacia el lado izquierdo y comienzan a gritarle que volviera que no se arranque, que no sea un cobarde. De ahí llegó hasta un local comercial que se llama “Bajando” y le pide al caballero que atiende que le presten un teléfono para llamar a Carabineros, éstos llegaron al lugar y lo llevaron al Hospital a constatar lesiones. Posterior a eso, señala que no se pudo atender por el ISL porque no tenía contrato, entonces se dirigió a la Inspección del Trabajo para que lo acompañaran a pedir su contrato, fue con el señor Valdenegro, su empleador le señaló que estaba todo listo y en regla y que le iban a entregar el contrato, se quedó ahí con don Cristian, en la Municipalidad, cuando le entregaron sus contratos para revisarlos se dio cuenta que no le reconocían todo el período trabajado, le señaló que no los podía recibir y volvió al ISL en donde explicó la situación que estaba ocurriendo y le dijeron que el plazo se vencía y que si no los presentaba no lo podían atender. Se dirigió a hablar con don Cristian nuevamente y él le dice que no puede hacer otro contrato, entonces vuelve al ISL y la misma señorita que lo atendió llama a la empresa y habla con don Cristian, solicitándole el contrato para que se pudiera atender, él le dice a esa persona que se dirija



a la empresa para hacerle entrega del contrato. Hecho esto, revisó su contrato y era uno nuevo en donde se le reconocía al menos el período trabajado, trabajó desde diciembre del año pasado. El empleador nunca se contactó para decirle si se iba (a) tomar alguna medida en relación a lo ocurrido, porque existe una norma en el contrato que dice que no puede haber ningún conflicto ni peleas con el personal, pero nada de eso ocurrió, por lo tanto no ha podido volver al trabajo porque podía exponerse a otra golpiza. Contrainterrogado, señala que los guardias Ñanco y Pinilla escucharon la discusión por radio, que le parece extraño que el funcionario de la Inspección del Trabajo no los haya contactado posteriormente para incluirlos en una declaración en su investigación, porque es sabido que los otros guardias tenían radio, él se lo dijo a todas las personas que se lo han preguntado y vio en la declaración que sólo el señor Pinilla aparece declarando. El día de los hechos al parecer estaba nublado y que era tarde, había muy poca gente. Responde que hubo investigación de la policía respecto a este hecho puntual, está archivado provisionalmente. Que no vio en ese momento al supervisor con un perro, indica que su labor como guardia era prevenir los riesgos en la manera mínima, evitar que alguien se cayera a algún hoyo o excavación, evitar que se caiga algún fierro, por lo mismo, no dejaban pasar gente al interior, además de eso cuidaban los materiales, que no se los robaran o si pasaba algo así informar y tomar alguna medida al respecto. En relación a la labor de supervisor, no lo tiene muy claro, pero por lo que veía esa labor consistía en ir de vez en cuando a ver los horarios, a ver como estaban los guardias, ellos lo llamaban a veces cuando tenían peleas porque era un guardia por puesto pero a veces iban 5 personas a hacer desmanes entonces salían de sus puestos a apoyar al compañero, el supervisor daba rondas periódicas. Tuvo problemas de lesiones anteriormente como guardia porque las peleas ahí eran habituales, una vez pasó que 2 chicos entraron a la mala y tuvo que pelear con ellos y lo agredieron con piedras y cosas así, salió lesionado algunas veces por las golpizas de la gente de afuera. Respecto de la relación que tiene con doña Dayanne Negrón, señala que son amigos. Señala que trabaja de vez en cuando, que no había tenido otros problemas con el señor Muñoz, problemas tan groseros como este no, pero sí en otras ocasiones el supervisor le había solicitado que fuera a comprar algo a lo que le respondía en forma cortés que no porque no podía salir de su perímetro. Responde que encuentra muy injusto el hecho de echarlo porque él fue damnificado, contra él fueron las agresiones y que no se tomaron medidas en el asunto. El tribunal consulta que tipos de lesiones sufrió por esta lesión, a lo que el testigo responde que resultó poli contuso con golpes de pie, cabeza y mano, además de golpes con el palo, señala que tuvo como dos licencias médicas como de un mes cada una, pero éstas no fueron por las contusiones sino por un asunto psicológico, lo enviaron a un psicólogo y posteriormente a un siquiatra, luego de eso no volvió al trabajo. La empresa no hizo ninguna llamada telefónica para consultar por su estado de salud.

### Confesional

Don **Cristián Abilio González Dus-Santos**, representante legal de la empresa, el cual debidamente juramentado expresó lo siguiente: Que dentro de la empresa tiene la administración de todo lo que significa la parte contratación, subcontratación, selección de personal, relación con los clientes, todo en realidad. Agrega que conoce al denunciante don Manuel Niño, él era guardia de seguridad, estaba contratado por la empresa, antes que partiera con ellos ya lo conocía previamente porque había trabajado con otra empresa hace dos años atrás, específicamente en una instalación que era la construcción de casas que están ubicadas en Circunvalación, por lo tanto, ya era conocido por su lado. Don Luis Muñoz Saldivia presta los servicios de supervisor en la empresa y hace el trabajo en terreno que él no puede hacer, la información que normalmente le reporta funciona por excepción, es decir mientras todo está bien no le comunica nada, le comunica lo que escapa a la norma. Señala que tomó conocimiento de los hechos ocurridos el 21 de junio del año en curso, porque el supervisor fue a su trabajo el día lunes a la Municipalidad de Valdivia, le comunicó que se había tenido que

quedar la noche anterior producto que uno de los guardias había hecho abandono de su puesto de trabajo, le dijo que no estaba para suplir las ausencias de los guardias, sino que estaba contratado para supervisarlos. La comunicación de lo ocurrido se la hizo en su lugar de trabajo y le dijo que alguien había hecho abandono de su puesto de trabajo, que él en primer lugar había tratado de conseguirse un relevo disponible pero por la hora y por tratarse de día domingo no lo había conseguido, teniéndose que quedar ahí para que no quedara el puesto botado, el lugar donde se quedó remplazando fue en la Plazuela Pastene, el que tenía que haber estado ahí era Manuel Niño. Agrega que tomó conocimiento de la agresión sufrida por el trabajador el día martes, cuando compareció también en su oficina éste acompañado del Fiscalizador don Francisco, el cual le pidió las disculpas del caso por ir a su lugar de trabajo teniendo ellos una oficina establecida en el centro, pero decidieron hablarlo directamente con él y el punto fue justamente la situación contractual que había con don Manuel Niño y que si ellos reconocían o no el tema del incidente y él le habría manifestado que era primera vez que tomaba conocimiento del tema porque el afectado no se había puesto en contacto con él. El supervisor le había mencionado que había un abandono de trabajo por lo que él no tenía como presumir que algo le había pasado al trabajador. Una vez que tomó conocimiento de la agresión llamó al supervisor y le pidió que le informara cuales habían sido los hechos, a lo cual éste le mencionó lo mismo que aparece en la declaración, que estuvo dándose unas rondas, como lo hacía habitualmente para ver si estaban los guardias constituidos con su uniforme que lo pide la directiva de funcionamiento de Carabineros de Chile, es decir no podría ir con otro uniforme que no fuera el que está establecido en esa directiva, de que no se encontraran con halito alcohólico, de que se encontraran efectivamente en su puesto y todo lo que correspondía a un buen servicio. Respecto de la opinión que le merece el desempeño de Manuel Niño, señala que nunca tuvo problemas con él, a no ser del tema de que habitualmente tenía un problema de puntualidad, no llegaba a la hora, pero él sabía de su condición de gótico y justamente lo contrató por dicha condición, la discriminación fue al revés porque él sabía, por conocimiento previo, que estos caballeros no duermen de noche y si lo hacen de día por lo que le convenía alguien que tuviera abiertos los ojos durante la noche, el trabajador siempre fue muy respetuoso, nunca tuvo problemas con él. La opinión que le merece don Luis Muñoz como supervisor, señala que hasta donde él lo ubica es una persona seria, responsable, es quien pone la cara, es la primera muralla con el cliente cuando suceden estas eventualidades, es el que está en terreno haciendo la labor difícil y nunca antes había tenido noticias de que él hubiera golpeado a alguien o haberlo tratado mal, lo que si sabe y está en conocimiento es que por su naturaleza tiene una voz fuerte porque es el quién tiene que normar este tema en terreno, debe tener un carácter apropiado para ser supervisor, no solamente para el tema de los guardias sino que él se relaciona mucho con los capataces de obras que muchas veces son los mandos intermedios o bajos con el cliente y son ellos los que le piden los requisitos, es la persona que se constituye cuando ocurren los hurtos o robos en terreno. Agrega que sabe que uno de los testigos citados por la demandante, el señor Berrocal, había tenido un problema años atrás siendo supervisor de otra empresa en donde hasta lo había detenido Carabineros por un abandono, pero eso a él no le consta, es lo que sabe vía verbal. No le consta si efectivamente el supervisor realizó o no la agresión porque no estaba físicamente en el terreno, el día martes recién toma conocimiento de la agresión de don Manuel, de hecho cuando éste fue a su oficina pudo ver que tenía una erosión en el labio inferior izquierdo, tenía todavía una costra visible, por lo tanto, no le cabe ninguna duda de que don Manuel Niño fue físicamente agredido. Señala que al enterarse lo primero que le dijo fue por qué no había conversado con él el día lunes, porqué venía con la Inspección del Trabajo el día martes, respecto del contrato le manifestó que se negó a firmarlo dos veces porque él tenía un contrato a plazo fijo que vencía el 31 de mayo, él no quiso firmarlo. Señala que el día lunes lo único que el supervisor le contó fue que habían dejado un puesto abandonado, el día martes después que se constituyó don Manuel Niño con la Inspección del Trabajo, lo llamó y el Sr. Muñoz le manifestó que el día domingo se había constituido no sólo en ese puesto sino que en



todos, haciendo su ronda habitual y que en esa oportunidad había sorprendido a don Manuel Niño con pintura blanca en la cara con los ojos delineados negros hasta atrás, tipificando esta condición de "gótico", y lo que él le había señalado era que se fuera a lavar la cara, que así no podía prestar el servicio y que él no tenía ningún problema entre comillas en que fuera vestido como quisiera, esto se lo habría manifestado en forma personal, que se retiró del lugar y como a la hora después que le había dicho que se lavara la cara, por radio empezó a preguntar si estaban todos los puestos y ese puesto en particular no respondía, producto de eso se constituyó físicamente por segunda vez en el lugar y encontró la radio tirada debajo del asiento de la garita y fue en ese momento cuando trató de encontrar relevo, no encontró y se quedó él. Respecto de la agresión sufrida por el señor Niño, el supervisor le contó que no lo había golpeado, que el había estado en el lugar y le había dicho lo de lavarse la cara. El señor Muñoz es un ex Carabinero pero no sabe en qué condición, antes de ser contratado era supervisor de otra empresa y antes era guardia de seguridad, no tiene antecedentes de haber agredido a otras personas, eso le consta porque no ha habido ningún otro reclamo, no tiene antecedentes si no no podría efectuar el trabajo de guardia o supervisor.

## Prueba de la parte demandada

### Documental

- 1) Copia autorizada por el administrador del Ministerio Público de Parte Denuncia hecho en la Fiscalía Local por Carabineros de Chile, de fecha 21 de junio de 2009, por lesiones leves del afectado Manuel Niño Ruiz.
- 2) Copia autorizada por el administrador del Ministerio Público de los antecedentes en procedimiento investigativo, contiene informe policial 4801/13001 elaborado por la Policía de Investigaciones, de fecha 14 de agosto de 2009, y copia de declaración de la víctima.
- 3) Copia simple de decisión de archivo provisional por parte del Ministerio Público, en la causa RUC 0900586359-4 de fecha 04 de septiembre de 2009, en que la víctima es don Manuel Alejandro Niño Ruiz y el imputado se consigna como NN.
- 4) Documento que comunica proceso de evaluación con recargo a la tasa de accidentalidad de don Manuel Niño Ruiz.
- 5) 2 set fotográficos del lugar de los supuestos hechos, el N° 1 con 6 fotografías y el N° 2 con 8 fotografías.

### Testimonial

1. Declaración del testigo don **Luis Eduardo Muñoz Saldivia**, supervisor de seguridad, el cual debidamente juramentado expuso lo siguiente: Que para ser supervisor de seguridad se necesita una persona que haya pasado como miembro de las Fuerzas Armadas por un tiempo y tener cierta experiencia en seguridad mínimo diez años. Señala que fue funcionario de Carabineros por doce años y la causal de salida fue una renuncia voluntaria, no recibe pensión por no tener los veinte años de servicios, el fundamento de la renuncia fue que tenía taxis colectivos y por ser funcionario de Carabineros en ese tiempo no se podía tener algo paralelo y prefirió dedicarse a taxista, una vez afuera se desempeñó como guardia de seguridad, para tener la credencial de supervisor tiene que tener al menos diez años y eso lo cumplió. Respecto de cómo ocurrieron los hechos el día 21 de junio, señala que su trabajo consiste en salir a supervisar a la gente que está en terreno, lo hace todos los días, eso fue el día 21, salió más o menos a las 20:00 horas de su domicilio a hacer las rondas correspondientes y se percató que había un puesto que estaba chacoteando por la radio hacia la base que le estaba pidiendo informe, le comunicó por radio a la persona que se mantengan

lo justo y necesario las conversaciones, que era el jefe el que estaba pidiendo novedades, a lo cual se le manifiesta en forma espontánea y media grosera, le comunican que era el puesto N° 2 que era donde se encontraba el Sr. Niño, éste entraba ese día a las seis de la tarde, tenía un turno hasta cerca de las doce de la noche, pero después venía otro relevo que era hasta las ocho de la mañana, se dirige a ese puesto, el guardia estaba vestido tipo gótico a lo cual le comunicó que no reunía las condiciones como guardia de seguridad, que se sacara la pintura porque tenía la cara pintada y los ojos delineados negros en esos momentos le dijo que podía volver y que lo necesitaba vestido de guardia de seguridad lo que corresponde de acuerdo a la ley, esto fue como a las 20:30 horas más o menos, luego él siguió en sus rondas, visitó otros puestos, se fue a la base a dejar una constancia, después nuevamente vuelve alrededor de las 20:00 horas (sic), porque su radio captaba en su domicilio las conversaciones de los guardias y ese puesto no estaba respondiendo, entonces se comunica con la base la que le señala que hacía rato que ese puesto estaba en incomunicación, no tenía información radial, y él le comunica que se dirigiría nuevamente al puesto a verificar que es lo que estaba pasando, llega al lugar y se encuentra que el puesto estaba abandonado y la radio botada en el suelo, le comunica a la base que se quedaría él cubriendo porque no tenía guardia disponible para que se quedara el turno, se quedó en ese puesto hasta las 8 de la mañana. Agrega que el altercado fue vía radial, el trabajador cuando le dijo personalmente que tenía que sacarse el uniforme como que trató de darle un empujón que no pasó a mayores, fue un intercambio de palabras prácticamente. Las conversaciones radiales se escuchan dentro del perímetro radial en que están los guardias con turno porque todos tenían radio en el mismo canal, cinco guardias habían, es probable que hayan escuchado los más cercanos o si no se escuchaba entre cortado. A la consulta si ha tenido problemas similares, señala que no, que solamente cuando sorprendió guardias que estaban en estado de ebriedad tuvo que cortarlos pero no pasó a mayores, no ha golpeado a guardias, no ha agredido físicamente o empujado alguna vez a un guardia porque no corresponde llegar a golpear, nunca ha tenido ese problema. Después del hecho puntual se constituyó en el lugar quedándose hasta el otro día dejando constancia en la base que se quedaba cubriendo el puesto porque no podía quedar abandonado, después le comunicó a su jefe lo que había pasado personalmente. Su jefe es don Cristian González, a quién le relató lo que había pasado, que había tenido un problema con un guardia que lo había pillado de esa forma vestido, le había dicho que se cambiara, que habían tenido un intercambio de palabras por la radio y después cuando fue personalmente a decirle a la persona que tenía que vestirse de otra manera de acuerdo al uniforme de guardia. Ese día estaba lloviendo, estaba oscuro y había gente tomando alrededor de la plazuela donde estaba el puesto en estos momentos, después del accidente se quedó al lado de afuera del puesto en su furgón porque andaba trayendo un perro Rottweiler que lo usa todas las veces para efectuar sus rondas, es un perro adiestrado. Señala que no conoce a la testigo de nombre Dayanne, después se enteró que era la polola del guardia, pero ese día no llegó nadie a hablar con él, estuvo toda la noche, no llegó Carabineros tampoco, si hubiese habido alguna agresión habría ido Carabineros, durante toda la noche nadie se acercó al puesto a preguntarle nada. El señor Niño un día en el verano fue agredido y él lo llevó al Hospital, fue también estando de servicio de guardia, fue un día a las seis de la mañana que tuvo que constituirse en la obra. Responde que no tiene antecedentes penales de agresión a alguna persona, que en ningún momento pasó una patrullera a preguntarle qué pasaba porque siempre pasaban de ronda, no se acercó Carabineros esa noche en el puesto, sabe que Dayanne es la polola del Sr. Niño porque un día llegó con ella a uno de los puestos, no la ubicaba personalmente así de vista nomás, que el día 21 no la vio, no sabe si ella lo habría visto a él. Expone que posee un furgón rojo que tiene un nylon atrás y ese vehículo estaba el 21 en la caseta cuando empezó a trabajar, él se quedó en el vehículo porque estaba lloviendo y la garita estaba toda mojada, incluso el camino estaba cortado, estuvo solo, que pasó una persona a hablar con él pero no estaría más de una media hora, esa persona pasó entre las 10:30 a 11:00 horas más o menos. Tomó posición del puesto más o menos como a las 9:30 a 9:45 horas aproximadamente. No sabe

porque el trabajador lo acusa a él de la agresión, que existió el roce que tuvieron por la radio y después cuando fue personalmente, después no tuvo ningún contacto más con él, niega absolutamente la agresión señalando que no fue el agresor porque si él tuviera que decir algo lo habría dicho. A la consulta si sabe en qué consistió la agresión, señala que fue a declarar a Investigaciones, ahí le leyeron que había sido agredido por otra persona que andaba con él. Por la experiencia que tiene si quisiera pegarle a una persona no va a ocupar a otra ya que él puede reducir perfectamente a cualquier persona. Se enteró que el trabajador había sido agredido después cuando éste fue a declarar a su jefe que había sido golpeado por él con otra persona. A su jefe le relató lo que pasó con el Sr. Niño como al tercer día, no fue el día lunes, ahí le dio cuenta lo que pasó el fin de semana. Señala que cuando tuvo el altercado vía radial con el señor Niño, fue al puesto N° 2, lo encontró vestido no acorde con su función de seguridad y le pidió que se lavara la cara, posteriormente se retiró y le dijo que esperaba que la próxima vez no lo sorprendiera con la cara pintada, volvió a la base a ver si había otra novedad y después se retiró a su domicilio, pero con la radio encendida, ya que manejaba la radio las 24 horas, luego el puesto N° 2 no contestaba, como más o menos a las 21:30 a 21:15 horas, hace la segunda ronda, fue a ese puesto a ver lo que estaba pasando encontrando la radio botada en el suelo y la garita abandonada. En cuanto a la opinión que tiene sobre el Sr. Niño como guardia de seguridad señala que lo poco que estuvo con él, llegaba siempre a deshora y siempre con la cara pintada y vestido de gótico y eso le molestaba porque no es acorde a un guardia de seguridad, lo que haga antes o después no es problema suyo, pero dentro de las horas de trabajo si le gustaba que anduviera la persona bien uniformada. A la consulta si había tenido otros altercados con el señor Niño respecto a su vestimenta, responde que sí pero no en forma de llamarle la atención, solamente le advirtió que debía llegar vestido como correspondía y respecto de la hora de llegada, ya que nunca le llegó a la hora. Respecto de la opinión personal del carácter del Sr. Niño, señala que como persona se ve un muchacho tranquilo, pero como guardia de seguridad no reúne las condiciones.

**2.** La declaración del testigo don **Alfredo Iván Muñoz Jaramillo**, quien debidamente juramentado señaló lo siguiente: Que está encargado de supervisar que todos los trabajadores de la empresa cumplan con la normativa relativa a la prevención de riesgos, referente al señor Niño tenía conocimiento que además de ser guardia de seguridad se dedicaba a practicar artes marciales, que no poseía mucha experiencia laboral y menos en trabajos de ese rubro, afirma que cumplía con utilizar sus elementos de protección de seguridad, se enteró que había tenido algunos altercados con otras personas, desconociendo los detalles de ellos. Respecto del guardia Gastón del Carmen Mardones señala que entre fines del año pasado y comienzos de este año aproximadamente lo sorprendió durmiendo en su lugar de trabajo ubicado en Camilo Henríquez con Yerbas Buenas. Se enteró por otras personas que siempre se registraban problemas en ese sector, que no conoce en detalle la supuesta agresión de que fue objeto el trabajador, que conoce a Luis Muñoz Saldivia pero superficialmente, ya que no trabaja directamente con él, pues su labor es asesorar en materia de prevención de riesgos, dice que tampoco sabe en detalle los acontecimientos ocurridos el día 21 de junio de 2009.

**5°** Que conferida la palabra a las partes para efectuar las observaciones a la prueba rendida, los abogados de las partes, haciendo uso de dicha facultad, destacaron los elementos probatorios que estimaron relevantes, según consta de registro de audio de audiencia de juicio de fecha 21 de diciembre de 2009.

## CONSIDERANDO:

**Primero:** Que la acción de tutela laboral introducida por el nuevo procedimiento laboral tiene por objetivo dotar a los trabajadores de un mecanismo de defensa de sus derechos ciudadanos, intro-

duciendo el concepto de ciudadanía en la empresa desarrollado por la doctrina y de aplicación en la legislación comparada.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 485 del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela se aplica: a) Respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales; b) que afecten a los derechos fundamentales de los trabajadores señalados en la misma norma, entre los cuales se cuentan el contemplado en el artículo 19 N° 1, inciso 1° de la Carta Fundamental, esto es, el derecho a la vida, integridad física y síquica de las personas, siempre que la vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral; y, c) cuando tales derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. En este sentido, el inciso 3° de la norma citada preceptúa que los derechos o garantías resguardados resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que se confieren al empleador limita su pleno ejercicio, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto de su contenido esencial.

En cuanto a los titulares de la acción, ésta puede iniciarse por el propio trabajador, y en ciertos y determinados casos por requerimiento de la organización sindical a la cual se encuentre afiliado o por denuncia de la Inspección del Trabajo, o incluso, residualmente, por el propio empleador cuando se trata de prácticas antisindicales en los casos de infracción a los artículos 290 y 291 de acuerdo a lo establecido en el artículo 292 del Código referido.

En cuanto a la prueba, en este nuevo mecanismo de tutela de los derechos fundamentales el legislador se ha encargado de dotar al accionante de un alivio de su carga probatoria al disponer en el artículo 493 del Código del Trabajo: *“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten **indicios suficientes** de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas, y de su proporcionalidad”* consagrándose en nuestro derecho positivo la denominada “prueba indiciaria o técnica de los indicios”. En este sentido, el profesor José Luis Ugarte expresa que: *“... Se trata de una regla legal de juicio que no opera, por tanto, ni en la etapa de presentación de la prueba –audiencia preparatoria– ni de la rendición o incorporación de la prueba –audiencia de juicio–, sino que en la etapa de la construcción de la sentencia por parte del juez, esto es, en el de la decisión judicial del fondo del asunto. De este modo, es perfectamente posible que no sea necesario aplicar la regla de juicio contenida en el artículo 493. Más precisamente en dos casos opuestos: a) el trabajador logró la prueba del hecho lesivo mediante la aportación de prueba directa sobre el hecho, y/o b) el empleador logró acreditar hechos constitutivos de una justificación objetiva y proporcionada de la conducta. En estos casos, el hecho de la conducta lesiva no se encuentra incierto o dudoso, sino todo lo contrario: hay certeza o de que ocurrió o de que no es efectivo.”* (José Luis Ugarte Cataldo, “Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador”, Editorial Legal Publishing, 1ª edición, abril 2009, página 45). Cabe la duda, entonces, sobre qué se debe entender por indicios suficientes, el citado autor señala que: *“Dichos indicios dicen relación con “hechos que han de generar en el juzgador al menos, la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales”. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva.”* (op. cit. pág. 46).

Esta técnica, reducción probatoria, no implica inversión del onus probandi, puesto que no significa que sea suficiente la mera alegación de una lesión a un derecho fundamental, para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que ella consiste en aliviar la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, en orden a la existencia de la lesión que alega. La regla no se refiere a una presunción judicial, que nazca por decisión del juez de la causa, sino una

regla legal de distribución del costo o sacrificio probatorio, que como tal se entiende conocida por las partes, como cualquier otra regla de derecho.

En consecuencia, se hace necesario despejar, como primera cuestión relevante orientada a la decisión del asunto controvertido, si la demandante cumplió con este estándar probatorio exigido.

**Segundo:** Que haciendo uso de la facultad establecida en el artículo 453 N° 1 del Código del ramo, este tribunal tiene por tácitamente admitidos los siguientes hechos:

1. Que Manuel Alejandro Niño Ruiz al 21 de junio del año en curso prestaba servicios de guardia de seguridad, bajo subordinación y dependencia, para su empleadora Verónica Moraga Villagra.
2. Que el día mencionado, el afectado ejercía sus labores en la caseta N° 2 que cubría los alrededores de la Plazuela Pastene, ubicada en la intersección de las calles Pérez Rosales y Ernesto Riquelme de esta ciudad.
3. Que siendo alrededor de las 21:00 horas, el trabajador fue agredido con un madero y golpes de pies y puños, resultando policontuso, con lesiones en sus labios, nariz, rostro y otras erosiones según da cuenta el Servicio de Urgencia del Hospital Base de Valdivia.
4. Que Luis Muñoz Saldivia era a esa fecha supervisor de la empresa.

**Tercero:** Que de acuerdo a los hechos señalados, conforme con la documentación acompañada por la Inspección del Trabajo, entre los cuales se cuentan el comprobante de atención de urgencia y certificados psicológicos, resulta del todo claro que el trabajador sufrió daños a su integridad física y que producto de la agresión tuvo un trastorno depresivo severo en su personalidad con rasgos depresivos y obsesivos, con presencia de elementos ansiosos y fóbicos de importancia reactivos a accidente laboral. Desde el momento de la golpiza el afectado mostró un estado emocional alterado, no encontrándose en condiciones de responder a exigencias académicas y/o laborales de ningún tipo, manteniendo al menos hasta el 13 de agosto de este año, controles regulares en psicoterapia y apoyo farmacológico de médico psiquiatra.

**Cuarto:** Que encontrándose acreditada la agresión y los daños a la integridad física y síquica del trabajador, corresponde determinar a este sentenciador si el autor de la agresión fue efectivamente el supervisor de la empresa, don Luis Muñoz Saldivia, tal cual se acusa por el órgano administrativo que interpuso la acción.

De partida tenemos que el supervisor reconoce, tanto en sede administrativa como en la audiencia de juicio, que en el tiempo al menos inmediato en que se produjo la agresión se constituyó en el lugar donde el trabajador se encontraba.

**Quinto:** Que no existiendo testigos presenciales del hecho, lo que de por sí se explica por el día en que ocurrió (domingo) y su hora (alrededor de las 21 horas), corresponde analizar cada uno de los elementos probatorios que fueron aportados por las partes para reconstruir la dinámica de cómo ocurrieron los hechos, teniendo en cuenta no sólo la regla contenida en el artículo 493 ya citado sino que también lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo que establece que la prueba debe apreciarse de acuerdo a las reglas de la sana crítica, expresando el tribunal las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia tanto para considerarlas como para desestimarlas.

En el caso sublite, se tendrán como ciertos los siguientes hechos de acuerdo a los fundamentos que se señalarán:

a) De acuerdo a las declaraciones del trabajador como del supervisor, alrededor de las 20:30 horas del 21 de junio hubo un altercado vía radial entre ambos motivado porque el primero efectuaba bromas por dicho medio con otros colegas, posteriormente el supervisor se apersona en el lugar de trabajo del afectado y ambos discuten por el hecho de pertenecer el trabajador al movimiento gótico.

b) De acuerdo a declaración jurada vertida por don José Vivanco Martínez, dependiente del local de comida rápida "Bajando" ubicado a corta distancia del lugar de la agresión, prestada ante el Fiscalizador de la Inspección del Trabajo, el afectado llegó a dicho establecimiento comercial vestido con uniforme de seguridad, sangrando de nariz y boca, pidió el teléfono y llamó a Carabineros, en ese momento manifestó que fue agredido por el supervisor y un tercero, se veía sumamente asustado, nervioso y golpeado. La declaración de esta persona, si bien fue prestada en sede administrativa, goza de credibilidad y verosimilitud teniendo en consideración que lo que presenció es concordante no sólo con lo declarado en todas las instancias por el afectado, sino también con la hora de la agresión y las lesiones acreditadas, además no es contradictoria con ninguna otra prueba rendida.

c) De acuerdo a las declaraciones de Dayanne Negrón, tanto ante la Inspección del Trabajo como en juicio, como de la declaración jurada de don Gastón Berrocal prestada en sede administrativa, el supervisor fue visto a las 22:30 y a las 23:30 horas con un sujeto adentro de un furgón rojo con nylon atrás, vehículo que coincide con el declarado como propio por Muñoz Saldivia.

d) Que de acuerdo a lo declarado en juicio por el representante legal y el supervisor de la empresa, el día lunes 22 de junio éste último sólo le reporta al primero que tuvo que reemplazar a un guardia que había hecho abandono de su puesto de trabajo, reclamándole dicha situación ya que no le correspondía conforme a su cargo suplir a guardias que faltan al servicio. El supervisor da explicaciones al representante legal de la empresa de lo ocurrido con el Sr. Niño el día domingo –altercado por radio y presencial– sólo una vez que el trabajador con el fiscalizador concurren a conversar con el representante el día martes 23 del mismo mes.

**Sexto:** Que la suma de los hechos que se tienen por acreditados, permiten a este sentenciador, de acuerdo a las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia, afirmar que el agresor del Sr. Niño fue efectivamente el supervisor de la empresa, y ello no podría ser de otra manera pues no resulta lógico que al día siguiente de la ocurrencia de los hechos éste sólo le notificara al representante legal de la empresa, en el reporte que hizo el lunes 22 de junio, que tuvo que cubrir el puesto de un guardia que había hecho abandono de su puesto de trabajo, representándole que no le correspondía cubrir ese puesto, omitiendo informarle que tuvo un altercado radial con dicho trabajador además de una discusión presencial con él motivado por su pertenencia al movimiento gótico, lo que denota un ánimo de ocultamiento de los hechos por parte del supervisor. Junto a esto, se encuentra la declaración de dos personas que vieron al Sr. Muñoz junto a un tercero adentro de un furgón, reconocido como suyo, a las 22:30 y a las 23:30 horas del mismo día. Por su parte, para refrendar lo deducido se debe considerar la declaración jurada efectuada ante la Inspección por el dependiente del local comercial "Bajando", Sr. Vivanco, quien declara que el agredido le señaló, al momento de pedirle el teléfono para llamar a la Policía, que había sido golpeado por su supervisor y un tercero, de no ser así resulta del todo ilógico y contrario a las máximas de la experiencia, que con toda la carga emocional en la que se encontraba el agredido, "sumamente asustado, nervioso y golpeado" según los dichos de esa persona, le haya expresado a ésta que el agresor era una persona distinta. Lo señalado por el trabajador a ese testigo, resulta indicio más que suficiente para establecer que fue agredido por el supervisor y un tercero que lo acompañaba, teniendo en consideración que la situación emocional del afectado de un hecho no le es indiferente a nuestra legislación, basta citar el artículo 130 del Código Procesal Penal al establecer en su letra e) que se

considera situación de flagrancia *“el que las víctimas de un delito que reclamen auxilio... señalaren como autor o cómplice de un delito que se hubiere cometido en un tiempo inmediato”*, el que si bien no es aplicable evidentemente a la materia laboral nos da luces sobre la consideración del estado vivencial del afectado para verificar o no la existencia de un hecho.

Lo anterior no resulta contradictorio con la decisión de archivar provisionalmente la investigación efectuada por el Ministerio Público, pues ello es resultante de una facultad establecida a favor de ese organismo que no necesariamente tiene fuerza probatoria en esta sede jurisdiccional, máxime que la única gestión investigativa al menos acompañada por la demandada deriva de orden de investigar de la Policía de Investigaciones, de fecha 14 de agosto del presente año, en la cual se consignan diligencias que no controvierten de forma alguna lo razonado por este juez, es más, la declaración de Jorge Pinilla contenida en esa orden, da cuenta de que Muñoz Saldivia fue personalmente a la garita de Niño Ruiz a la hora en que acaecieron los hechos.

Tampoco es contrario al convencimiento esbozado, el hecho de que Carabineros no haya interrogado a Muñoz Saldivia en el momento inmediato de la ocurrencia de la agresión, de no ser así se haría soportar un error de procedimiento, si es que existiese, a la víctima, situación que es contraria a la lógica y al sentido común.

**Séptimo:** Que el cúmulo de los antecedentes valorados de acuerdo a las reglas de la sana crítica, conforman una serie de indicios que en un proceso de raciocinio de este juez, permiten aseverar que el agresor fue precisamente Luis Muñoz Saldivia, persona que ejerce dentro la empresa, de acuerdo a sus propios dichos y los del representante legal, las labores de supervisar todos los días en terreno a los guardias de la empresa con amplias facultades, ello no se explica de otra manera al declarar el propio agresor que cuando sorprendió a guardias en estado de ebriedad tuvo que “cortarlos”, y también de la facultad de impartir instrucciones a los trabajadores, tal como lo declara respecto del afectado. En consecuencia, atendida sus atribuciones se presume de derecho que representa al empleador, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo, al ejercer habitualmente funciones de dirección o administración en la empresa.

**Octavo:** Que de acuerdo a la prueba rendida, y los hechos que se han tenido por acreditados, en la especie, trabajador agredido en su jornada laboral por el supervisor de la empresa, que ejerce facultades de dirección o administración por lo que representa de pleno derecho al empleador, agresión que tuvo como origen el altercado vía radial por bromas efectuadas por el primero y altercado presencial entre ambos por vestimenta de estilo gótico de éste, existe claridad sobre la efectividad de la vulneración del derecho fundamental del trabajador agredido consagrado en el artículo 19 N° 1, inciso 1º, de la Constitución Política (derecho a la vida y a la integridad física y síquica); que esta vulneración ha sido consecuencia directa de actos ocurridos durante la relación laboral; y que ese derecho ha resultado lesionado producto del ejercicio abusivo de las facultades del empleador, por intermedio del supervisor que lo representa de pleno derecho.

**Noveno:** Que de acuerdo al derecho constitucional tutelado e infringido por la empresa, huelga señalar que no existe prueba alguna en la causa que permita justificar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, por lo tanto, la denuncia efectuada por la Inspección del Trabajo deberá ser acogida en los términos que se expresarán en lo resolutivo.

**Décimo:** Que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 495 del Código del Trabajo, el juez laboral no sólo debe declarar la existencia o no de la vulneración de derechos, sino que también, ordenar, de persistir la infracción a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato; la indicación concreta de las medidas dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración, incluidas las indemnizaciones que procedan; y ordenar el pago de las multas a que hubiere lugar.



En cuanto al cese de la conducta antijurídica, de acuerdo a la prueba rendida en autos, se tiene por acreditado que el vínculo laboral que unió a la empresa y el Sr. Niño no se encuentra vigente, por lo que mal podría decretarse el cese de la conducta, máxime que la vulneración del derecho tutelado fue consumado en un solo acto producto de la golpiza del día 21 de junio, todo esto sin perjuicio de las medidas reparatorias que se decretarán.

En cuanto a la aplicación de multa, teniendo en consideración que la conducta del empleador no tiene aparejada una sanción especial, se debe aplicar lo preceptuado en el artículo 506 del Código del Trabajo, específicamente su inciso primero por cuanto no hay prueba alguna en la causa para determinar la cantidad de trabajadores que laboran en la empresa. El quantum de la multa se aplicará en su máximo de acuerdo a la gravedad del derecho vulnerado y la conducta de la empresa en el apoyo al trabajador afectado, el cual fue despedido con posterioridad, según lo reconoce la empresa en su contestación.

**Décimo Primero:** Que en cuanto a las medidas concretas dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias perniciosas derivadas de la vulneración del derecho fundamental, incluidas las indemnizaciones que procedan, por su carácter eminentemente reparatorio deben tener por objeto el restablecimiento del ejercicio pleno del derecho fundamental lesionado, en este caso específico se trata de reparar el daño esencialmente de carácter síquico sufrido por el Sr. Niño, de acuerdo a los certificados médicos acompañados en el informe de fiscalización referidos anteriormente. Esta reparación debe ser íntegra, por lo que, a juicio de este sentenciador, debe comprender un aspecto pecuniario o económico y un aspecto de carácter inmaterial, que cumplan su objetivo no sólo de restablecer la integridad emocional del afectado sino que también haga fuerza en la empresa para que tome las medidas que estime necesarias para que no vuelvan a repetirse actos de semejante gravedad. Por estas consideraciones, este sentenciador condenará a la empresa para que cancele un tratamiento de carácter psicológico a favor del afectado y, asimismo, cancele una suma de dinero por las vías de hecho de las que fue víctima gravemente el trabajador.

**Décimo Segundo:** Que toda la prueba que se ha rendido en la audiencia de juicio ha sido valorada conforme a las normas de la sana crítica, y aquella que no ha sido analizada en nada modifica lo resuelto por lo que es innecesario su detalle.

Por lo anteriormente expuesto, y visto lo dispuesto en los artículos 387, 389, 446 y siguientes, 456, 457, 459, 485 y siguientes y artículo 506, todos del Código del Trabajo, **SE RESUELVE:**

**I.** Que **se acoge** la denuncia interpuesta por la Inspección Provincial del Trabajo de esta ciudad, toda vez que se ha acreditado que el empleador Verónica Moraga Villagrán, ha procedido por intermedio de su supervisor don Luis Muñoz Saldivia a vulnerar el derecho fundamental consagrado en el artículo 19 N° 1, inciso 1º, de la Constitución Política de la República consistente en el derecho a la vida y a la integridad física y síquica del trabajador Manuel Alejandro Niño Ruiz, producto de la agresión de la cual fue víctima con fecha 21 de junio del año 2009.

**II.** Que se sanciona a la empresa denunciada de conformidad al artículo 506, inciso 1º, del Código del Trabajo con una multa de **20 Unidades Tributarias Mensuales**.

**III.** Que la denunciada deberá cancelar una suma de **\$2.000.000.- (dos millones de pesos)** como indemnización por el daño físico y síquico irrogado al afectado, dentro del plazo de 10 días desde que la presente sentencia se encuentre firme y ejecutoriada, bajo el apercibimiento dispuesto en el artículo 492 del Código del Trabajo.

**IV.** Que la empresa deberá instruir de forma clara y categórica a su supervisor para que se abstenga en lo futuro de realizar nuevos actos de violencia ya sea de forma verbal como física en contra de



los trabajadores de la empresa. Esta obligación se entenderá cumplida con la entrega en este Tribunal de un documento escrito que contenga las menciones señaladas, firmada por el supervisor dentro del plazo de 10 días desde que el fallo se encuentre firme y ejecutoriado, bajo el apercibimiento dispuesto en el artículo 492 del Código del Trabajo.

**V.** Que la empresa deberá cancelar una evaluación psicológica a favor del afectado y el posterior tratamiento, si es que procediere, a fin de restablecer su estado emocional gravemente afectado producto de la golpiza. Para cumplir esta obligación la empresa deberá hacer llegar a este Tribunal dentro del plazo señalado en el numeral anterior el día y hora para que el trabajador concorra al especialista, bajo el apercibimiento dispuesto en el artículo 492 del Código del Trabajo.

**VI.** Que no se condena en costas a la denunciada por estimarse que tuvo motivos plausibles para litigar.

**VII.** Que se ordena remitir copia de este fallo a la Inspección del Trabajo para su registro.

Regístrese, notifíquese y archívese.

**RIT T-14-2009**

**RUC: 09- 4-0023471-7**

Resolvió **Bernardo Bustamante Velozo**, Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia.

Certifico que con esta fecha se ha notificado por el estado diario la resolución precedente. Valdivia, 4 de enero del año 2010.

MARTA DONAIRE MATAMOROS  
ABOGADO  
UNIDAD DE COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL  
DIVISIÓN JURÍDICA

## DEPARTAMENTO JURÍDICO

## DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## ÍNDICE TEMÁTICO

MATERIA	NÚMERO	FECHA	PÁGINAS
Ley de la Silla. Alcance expresión asientos o sillas suficientes.			
Ley de la Silla. Reglamento Interno, regulación forma y condiciones de uso.	4624/079	22.10.2010	83
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Procedimiento cálculo remuneraciones. Prestan servicios en más de un establecimiento.	4712/080	02.11.2010	85
Derechos Fundamentales. Cláusula de Confidencialidad. Condiciones para su pacto.	4731/081	03.11.2010	87
Comité Paritario de Faena. Procedencia.			
Comité Paritario de Faena. Requisitos.			
Comité Paritario de Faena. Facultad del empleador en caso de existencia de Comité Paritario de acuerdo a DS N° 54.	4792/082	08.11.2010	93
Terminación contrato individual. Muerte del trabajador. Procedencia pago feriado compensatorio. Procedencia pago feriado proporcional.			
Terminación contrato individual. Muerte del trabajador. Beneficios pago de feriado compensatorio y proporcional y de saldo remuneración.	4793/083	08.11.2010	96
Estatuto de Salud. Bonificación por retiro. Ley N° 20.157. Base de cálculo.	4794/084	08.11.2010	98
Vehículo de carga terrestre interurbana. Jornada de trabajo. Cumplimiento. Tiempos de espera. Naturaleza Jurídica.			
Tiempo de espera. Duración máxima mensual.	4812/085	08.11.2010	100
Tiempo de espera. Pago. Base de cálculo.			
Derechos Fundamentales. Principio de igualdad de remuneraciones. Aplicabilidad a trabajo en régimen de Subcontratación. Criterio no considerado arbitrario.	4930/086	16.11.2010	105
Gratificación Legal. Procedencia Notarios.	4931/087	16.11.2010	108
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Ley N° 20.158, artículo 2 transitorio. Indemnización por años de servicio. Procedencia.	4932/088	16.11.2010	112
Trabajadores extranjeros especialistas. Proporción.	4933/089	16.11.2010	114
Estatuto docente. Corporaciones Municipales. Asignaciones artículos 25 y 26 ley N° 20.403. Base de cálculo.	4934/090	16.11.2010	116
Estatuto de Salud. Base de Cálculo. Bono por retiro. Ley N° 20.157	4935/091	16.11.2010	118
Derechos fundamentales. Mecanismo de control. Improcedencia de revisión corporal de los trabajadores.	4936/092	16.11.2010	120

**LEY DE LA SILLA. ALCANCE EXPRESIÓN ASIENTOS O SILLAS SUFICIENTES.****LEY DE LA SILLA. REGLAMENTO INTERNO, REGULACIÓN FORMA Y CONDICIONES DE USO.****4624/079, 22.10.2010**

- 1) Por las expresiones asientos o sillas suficientes, utilizadas en el artículo 193 del Código del Trabajo, deberá entenderse la cantidad de ellos que resulten bastantes o aptos para los fines para los cuales se requieren, que sería posibilitar el descanso de los trabajadores en los espacios o intervalos que no atienden público o no realicen otras funciones propias.
- 2) En el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de cada empresa, deberá regularse la forma y condiciones en que se ejercerá este derecho por los trabajadores, correspondiendo al Inspector del Trabajo verificar que tales exigencias permiten dar cumplimiento al objetivo perseguido por la disposición legal citada.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 193, incisos 1º, 2º y 3º.

**Concordancias:** Dictámenes ordinarios N° s.1950/030, de 30.04.2010, y 2555/040, de 01.06.2006.

Mediante presentación del Ant. ..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de qué debe entenderse como sillas suficientes, para los efectos de la aplicación del artículo 193 del Código del Trabajo, a la Multitienda La Elegante, en su sucursal de calle Cordovez 630 a 652, de La Serena.

Se propone al efecto, para el subterráneo de la Multitienda cuatro sillas, y para el primero, segundo y tercer piso, seis, dos y una silla, respectivamente.

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

El artículo 193, incisos 1º, 2º y 3º, del Código del Trabajo, dispone:

*"En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores".*

*"La disposición precedente será aplicable a los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan".*

*"La forma y condiciones en que se ejercerá este derecho deberá constar en el reglamento interno".*

De la disposición legal antes citada se desprende que el empleador estará obligado a mantener asientos o sillas en almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aún cuando funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, en un número suficiente, para uso de los trabajadores.

Asimismo, se deriva que lo anterior también será aplicable en los establecimientos industriales y a los trabajadores del comercio, en cuanto las funciones que desempeñen lo permitan, como además, que tanto la forma como las condiciones para ejercer este derecho se regularán en el reglamento interno de la empresa.

De lo expuesto es posible inferir que el propósito del legislador, manifestado en la norma legal en análisis, habría sido que en los establecimientos comerciales como almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y otros semejantes, y en establecimientos industriales, se man-

tengan asientos o sillas a disposición de los trabajadores, para que sean utilizados en su descanso cuando las funciones que desempeñen se lo permitan.

Pues bien, tales asientos o sillas deben ser en un número suficiente, para los fines perseguidos por la norma en comento, que sería posibilitar el descanso de los trabajadores durante sus funciones atendido los intervalos naturales que se produzcan en las labores que realizan, y la cantidad de trabajadores que se encuentren en la misma situación.

Ahora bien, para precisar el debido alcance de lo que debe entenderse por las expresiones “*número suficiente de asientos o sillas*”, empleadas en la norma legal, corresponde señalar que el legislador no lo ha definido, razón por la cual se hace necesario recurrir a las reglas de interpretación de ley que se encuentran en el Código Civil, entre las cuales está la que indica que “*las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras;*” contenida en el artículo 20 del mencionado Código, para cuyo efecto, la doctrina reiterada y uniforme recurre al significado que de las mismas da el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, que para suficiente, señala: “*bastante para lo que se necesita*”.

De esta suerte, por asientos o sillas suficientes en los lugares de trabajo referidos ha de entenderse el número de ellos que resulten bastantes o aptos para los fines para los cuales se requieren, que sería posibilitar el descanso de los trabajadores en los espacios o intervalos que no atienden público o no realizan otras funciones propias, teniendo en consideración estas ocasiones y los trabajadores que pueden encontrarse en similar situación en un mismo período o jornada.

De acuerdo a lo expresado, se hace necesario concluir que se deberá analizar caso a caso para llegar a determinar cuál sería el número adecuado de asientos o sillas para el propósito indicado, sin que pueda precisarse un número exacto de ellos a priori o con carácter general.

Por esta misma razón, se estima que el legislador ha establecido que deberá ser el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de cada centro laboral o empresa el que deberá abordar estas materias, y precisar la forma y condiciones en que se ejercerá este derecho, que traduzca la realidad de cada uno de ellos, por lo que corresponderá al empleador fijar en tal reglamento cual sería el número de asientos o sillas disponibles suficientes para los trabajadores, y las condiciones en que podrán ser utilizadas durante la jornada.

Cabe tener en consideración, por otro lado, que sobre el empleador recae principalmente el deber de seguridad del trabajador, consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo, en cuanto deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, lo que debiera inducirle a fijar en el reglamento interno las condiciones relativas al descanso de estos trabajadores y la utilización de asientos y sillas para tal efecto, para poder cumplir con el objetivo de la ley.

Cabe agregar, que a este Servicio no le correspondería fijar un número de asientos o sillas disponibles para los trabajadores del comercio de que se trata, sin perjuicio que en uso de sus facultades de fiscalización pueda verificar en casos particulares si se cumple con el propósito de la ley acerca de los asientos y sillas suficientes para los dependiente de los establecimientos indicados, atendidas las condiciones de su trabajo.

Por ello, en la especie, la empleadora debería proporcionar a sus trabajadores los asientos o sillas que estime pertinentes, sin perjuicio que la Inspección del Trabajo pueda verificar si con ello se da cumplimiento al objetivo de la disposición legal en análisis.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Por las expresiones asientos o sillas suficientes, utilizadas en el artículo 193 del Código del Trabajo, deberá entenderse la cantidad de ellos que resulten bastantes o aptos para los fines para los cuales se requieren, que sería posibilitar el descanso de los trabajadores en los espacios o intervalos que no atienden público o no realicen otras funciones propias.

2) En el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de cada empresa, deberá regularse la forma y condiciones en que los trabajadores ejercerán este derecho, correspondiendo al Inspector del Trabajo verificar que tales exigencias permiten dar cumplimiento al objetivo perseguido por la disposición legal citada.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. PROCEDIMIENTO CÁLCULO REMUNERACIONES. PRESTAN SERVICIOS EN MÁS DE UN ESTABLECIMIENTO.**

**4712/080, 02.11.2010**

Las remuneraciones de los docentes que prestan servicios en más de un establecimiento educacional dependiente de una misma Corporación Municipal deben calcularse, por establecimiento educacional, en el evento que las subvenciones se reciban separadamente por establecimiento.

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos, 29, 71. Código del Trabajo, artículos 7°, 10.

Mediante ordinario del antecedente, ha solicitado se determine la forma de remunerar a los docentes que prestan servicios en más de un establecimiento educacional, dependiente de una misma Corporación Municipal.

Al respecto, cabe señalar previamente que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71 del Estatuto Docente, los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal, entre los que se encuentran los docentes que laboran en los establecimientos de educación de las Corporaciones Municipales, cuyo es el caso en consulta, se rigen por las normas del referido cuerpo legal y supletoriamente por las del Código del Trabajo y leyes complementarias.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el artículo 7° del Código del Trabajo, prevé:

*“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.*

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

- a) *Una prestación de servicios personales,*
- b) *Una remuneración por dicha prestación, y*
- c) *Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.*

De esta manera, si respecto de determinada relación jurídica concurren los elementos precedentemente enunciados, tal vínculo debe materializarse por escrito en un contrato de trabajo, documento que ha de ser único, atendido que la relación laboral entre empleador y trabajador es una sola, independientemente que el lugar de la prestación de servicios sea más de uno.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo 29 del Estatuto Docente, en su parte pertinente, preceptúa:

*“Los profesionales de la educación serán designados o contratados para el desempeño de sus funciones mediante la dictación de un decreto alcaldico o un contrato de trabajo, según corresponda, documentos que contendrán, a lo menos, las siguientes especificaciones:*

*“- Número de horas cronológicas semanales a desempeñar”.*

A su vez, el artículo 10 del Código del Trabajo, cuerpo legal este último, tal como ya se señalara, supletorio del Estatuto Docente, en sus numerandos 3), 4) y, 5º, señala:

*“El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

*3. determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;*

*4. monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;*

*5. duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;”*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que, tratándose de los docentes del sector municipal, las partes se encuentran obligadas a estipular en el contrato de trabajo entre otras, las funciones convenidas, el lugar de la prestación de los servicios, el monto de la remuneración acordada y la duración y distribución de la jornada de trabajo.

De este modo, considerando que en el caso en consulta los docentes prestan servicios en más de un establecimiento educacional, dependiente de una misma Corporación Municipal, preciso es sostener que será obligación de dicha entidad especificar en dicho instrumento el lugar en que está ubicado cada uno de los establecimientos, como asimismo la función y, jornada a cumplir en cada uno de ellos.

Ahora bien, en lo que respecta a la consulta formulada, cabe señalar que si la Corporación Municipal recibe los aportes que proporciona el Ministerio de Educación por establecimiento, en tal caso los conceptos remuneracionales, su monto y procedimiento de cálculo deberán hacerse separadamente, de acuerdo a la función y jornada de trabajo a cumplir en cada establecimiento y con los recursos recibidos separadamente en cada uno de ellos.

Así por ejemplo, si un docente trabaja en tres establecimientos educacionales dependientes de una misma Corporación Municipal y, solo uno de los referidos establecimientos recibe subvención por desempeño difícil, en tal caso el docente tendrá derecho a percibir la asignación por desempeño en condiciones difíciles, pero sólo en proporción a la carga horaria que cumpla en dicho establecimiento. Lo mismo con respecto a la Bonificación de Excelencia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que las remuneraciones de los docentes que prestan servicios en más de un establecimiento educacional dependiente de una misma Corporación Municipal deben calcularse, por establecimiento educacional, de acuerdo a los procedimientos legales, en el evento que las subvenciones se reciban separadamente por establecimiento.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

### ***DERECHOS FUNDAMENTALES. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD. CONDICIONES PARA SU PACTO.***

***4731/081, 03.11.2010***

Resulta ajustado a derecho pactar en un contrato de trabajo una cláusula de confidencialidad, incluso para regir más allá del tiempo de su duración, en la medida que respete la necesaria idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la obligación impuesta, lo que supone, a lo menos, que la confidencialidad recaiga en el conocimiento sobre materias cuya reserva proporcione una ventaja al empleador respecto de las empresas de la competencia y se utilicen medidas razonables para mantenerlas en tal condición, así como la exigencia que se trate de información de aquella que no es generalmente conocida ni fácilmente accesible por personas vinculadas al ámbito en que normalmente se utiliza ese tipo de información, debiendo consignarse expresamente el carácter reservado de los mismos.

**Fuentes:** Constitución, artículo 19 N° 12 y N° 16 inciso 1° y 2°. Código del Trabajo, artículos 5° inciso 1°, 10 N° 7. Código Civil, artículo 1545. Código Penal, artículo 284.

Mediante la presentación individualizada en el ANT. ..., se solicita un pronunciamiento acerca de la legalidad de una cláusula contractual que exija a los trabajadores la obligación de confidencialidad de la información que conozca con ocasión del desempeño de su trabajo, extendiendo su exigibilidad incluso con posterioridad al término de la relación laboral.

Se añade que tal cláusula se ajusta a la norma del artículo 10 N° 7 del Código del Trabajo según la cual las partes son libres para estipular todas aquellas condiciones de trabajo adicionales que estimen convenientes al tiempo que tampoco vulneraría las normas constitucionales al no verse alcanzada la norma del artículo 19 N° 16 de la Carta Fundamental en lo que se refiere a la libertad de contratación y la libre elección del trabajo.

Se citan, por último, varias normas del ordenamiento jurídico que apoyarían tal pretensión, tales como el D.L. N° 211, la ley N° 20.169 que regula la competencia desleal, La Ley de Propiedad Industrial y el Código Penal.

Al respecto, cumpla con manifestar a ustedes lo siguiente:

De la consulta se desprende que lo requerido es la determinación de la legalidad de una prohibición de divulgación de información tanto durante la vigencia del contrato de trabajo, como después de terminado éste.

A efectos de responder la consulta, deberá tenerse presente el contenido de las siguientes normas y comentario a las mismas:

El artículo 7° del Código del Trabajo, dispone:

*“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.*

El artículo 10 N° 7 del mismo cuerpo legal, señala:

*“El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

*7. demás pactos que acordaren las partes.”*

El artículo 1.546 del Código Civil, prescribe:

*“Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella”.*

El artículo 19 N° 16 incisos 1° y 2° de la Constitución, dispone:

*“La Constitución asegura a todas las personas:*

*16°. La libertad de trabajo y su protección.*

*Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración”.*

Por último, el artículo 5° incisos 1° y 2° del Código del Trabajo, dispone:

*“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”.*

*“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.*

Las normas constitucionales y legales transcritas refieren ámbitos que inciden directamente en la resolución de la materia consultada. En efecto, el legislador, luego de dar cuenta de las exigencias mínimas e indisponibles de todo contrato de trabajo, faculta a las partes a que voluntariamente adopten otros pactos adicionales, en la medida que, enmarcándose dentro de las obligaciones propias del contrato de trabajo, no impliquen una renuncia de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, sea a nivel legal o constitucional.



A su vez, el deber de buena fe, reconocido en el artículo 1546 del Código Civil antes transcrito, resulta exigible tanto a los empleadores como a los trabajadores y consiste en *“una actitud que propicie la cumplida efectividad del contrato e impregne el modo de ejecutar las propias prestaciones contractuales”*.<sup>1</sup>

Pues bien, tal como reconoce la doctrina comparada, dentro de las manifestaciones del deber de buena fe, la doctrina incluye *“la obligación de guardar secreto, en razón a lo que conozca y se refiera al negocio o explotación del empresario”*,<sup>2</sup> resultando entonces dentro de aquellas obligaciones conciliables con la naturaleza del contrato de trabajo.

A priori, entonces, cabrá afirmar que resulta posible pactar una cláusula destinada a resguardar cierto grado de confidencialidad de la información por parte de los trabajadores, de modo complementario a aquellas exigencias dispuestas por el legislador expresamente para ciertos casos, según analizaremos más adelante.

Con todo, la afirmación contenida en el párrafo anterior resulta insuficiente para responder la consulta en comento, toda vez que falta precisar qué materias, de aquellas que se conozcan con ocasión del contrato de trabajo, pueden quedar razonablemente cubiertas por la obligación de guardar secreto, así como cuál es el ámbito temporal de aplicación de la obligación, específicamente, si puede alcanzar el tiempo posterior al término del contrato de trabajo y, en tal evento, con qué límite.

Para responder ambas cuestiones, resulta necesario dar cuenta de normas legales que se relacionan con la materia consultada, tanto aquellas vinculadas directamente al ámbito laboral, como aquellas que siendo ajenas a éste, guardan vinculación con la reserva que ciertas personas, por su especial posición, deben guardar.

El artículo 284 del Código Penal, dispone:

*“El que fraudulentamente hubiere comunicado secretos de la fábrica en que ha estado o está empleado, sufrirá la pena de reclusión menor en su grados mínimo a medio o multa de once a veinte unidades tributarias mensuales”*.

Los artículos 86 al 89 del D.F.L. N° 3 de 2006 del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley de Propiedad Industrial, disponen:

*Artículo 86: “Se entiende por secreto empresarial todo conocimiento sobre productos o procedimientos industriales, cuyo mantenimiento en reserva proporciona a su poseedor una mejora, avance o ventaja competitiva”*.

*Artículo 87: “Constituirá violación del secreto empresarial la adquisición ilegítima del mismo, su divulgación o explotación sin autorización de su titular y la divulgación o explotación de secretos empresariales a los que se haya tenido acceso legítimamente pero con deber de reserva, a condición de que la violación del secreto haya sido efectuada con ánimo de obtener provecho, propio o de un tercero o de perjudicar a su titular”*.

*Artículo 88: “Sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda, serán aplicables a la violación del secreto empresarial las normas del Título X, relativas a la observancia de los derechos de propiedad industrial”*.

1 Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel, “Derecho del Trabajo”, 14ª edición, Editorial Universitaria Ramón Areces, España, 2006, pág. 593.

2 Palomeque et al., ob. cit., pág. 593.

*Artículo 89: "Cuando el Instituto de Salud Pública o el Servicio Agrícola y Ganadero requieran la presentación de datos de prueba u otros que tengan naturaleza de no divulgados, relativos a la seguridad y eficacia de un producto farmacéutico o químico-agrícola que utilice una nueva entidad química que no haya sido previamente aprobada por la autoridad competente, dichos datos tendrán el carácter de reservados, según la legislación vigente".*

*"La naturaleza de no divulgados se entiende satisfecha si los datos han sido objeto de medidas razonables para mantenerlos en tal condición y no son generalmente conocidos ni fácilmente accesibles por personas pertenecientes a los círculos en que normalmente se utiliza el tipo de información en cuestión".*

*"La autoridad competente no podrá divulgar ni utilizar dichos datos para otorgar un registro o autorización sanitarios a quien no cuente con el permiso del titular de aquéllos, por un plazo de cinco años, para productos farmacéuticos, y de diez años, para productos químico-agrícolas, contados desde el primer registro o autorización sanitarios otorgado por el Instituto de Salud Pública o por el Servicio Agrícola y Ganadero, según corresponda".*

*"Para gozar de la protección de este artículo, el carácter de no divulgados de los referidos datos de prueba deberá ser señalado expresamente en la solicitud de registro o de autorización sanitarios".*

El artículo 85 inciso 1º de la ley Nº 18.045, Ley de Mercado de Valores, dispone:

*"A los socios, administradores, y en general a cualquier persona que en razón de su cargo o posición tenga acceso a información reservada de las sociedades clasificadas, se les prohíbe valerse de dicha información para obtener para sí o para otros, ventajas económicas de cualquier tipo".*

A su vez, el artículo 22, inciso 8º del D.F.L. 1 de 2005 del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, sobre Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, dispone:

*"La prueba instrumental podrá presentarse hasta diez días antes de la fecha fijada para la vista de la causa. A solicitud de parte, el Tribunal podrá decretar reserva respecto de terceros ajenos al proceso o confidencialidad incluso respecto de las demás partes, de aquellos instrumentos que contengan fórmulas, estrategias o secretos comerciales o cualquier otro elemento cuya revelación pueda afectar significativamente el desenvolvimiento competitivo de su titular (...)"*

Por su parte, el inciso 2º del artículo 39 del mismo cuerpo legal, en la parte final del inciso 4º de la letra n.4, relativo a las facultades del Fiscal Nacional Económico, dispone:

*"(...) Sin perjuicio de lo anterior, la Fiscalía no podrá interceptar las comunicaciones entre el sujeto investigado y aquellas personas que, por su estado, profesión o función legal, como el abogado, médico o confesor, tuvieren el deber de guardar el secreto que se les hubiere confiado".*

De las normas transcritas se desprende que el legislador exige a ciertas personas la obligación de guardar secreto o reserva o de no divulgar ciertas materias.

Cabe dar cuenta ahora del significado de las expresiones secreto, reserva y confidencial.

De acuerdo a la Real Academia Española (RAE), la expresión secreto quiere significar "cosa que cuidadosamente se tiene reservada y oculta" (1ª acepción), así como el "conocimiento que exclusivamente alguien posee de la virtud o propiedades de una cosa o de un procedimiento útil en medicina o en otra ciencia, arte u oficio." (3ª acepción)

A su vez, la expresión reserva de acuerdo a la misma institución, significa *“guarda o custodia que se hace de algo, o prevención de ello para que sirva a su tiempo”* (1ª acepción), así como *“prevención o cautela para no descubrir algo que se sabe o piensa.”* (3ª acepción)

Por último, la expresión “confidencial” de acuerdo a la RAE, significa *“que se hace o se dice en confianza o con seguridad recíproca entre dos o más personas”*.

A partir del sentido de estas palabras, puede desprenderse que lo querido por la obligación que pretende imponerse contractualmente es que cierta información de la que tome conocimiento el trabajador con ocasión de su labor en una empresa, sea mantenida oculta de terceros.

Teniendo en cuenta que la obligación que pretende incorporar el empleador a ciertos contratos de trabajo emana de sus derechos constitucionales de libertad de empresa y del derecho de propiedad, cabe ahora revisar si aquélla supone una afectación a uno o más derechos constitucionales de los trabajadores.

Por su naturaleza, los derechos constitucionales que cabe analizar por su posible afectación son la libertad de trabajo y la libertad de expresión.

La libertad de trabajo, consagrada en el artículo 19 N° 16 inciso 1° de la Constitución, supone reconocerle a toda persona el derecho constitucional para buscar, escoger, obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficios lícitos, vale decir, no prohibidos por la ley.<sup>3</sup>

En principio este derecho constitucional podría verse afectado en el caso que la extensión del secreto o confidencialidad, pudiera limitar el desarrollo de un trabajo con posterioridad al término del contrato de trabajo que contuviere la cláusula de confidencialidad, al alcanzar materias necesarias para el desarrollo del mismo, lo que afectará la empleabilidad del trabajador afectado.

A su vez, la libertad de expresión, contenida en el artículo 12 de la Carta Fundamental y 13 de la Convención Americana de Derechos Humanos, comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de la elección del que la ejercita, conllevando este derecho consigo el derecho a permanecer en silencio cuando se requiere a una persona que exprese una idea o una opinión que no comparte.”<sup>4</sup>

También en principio este derecho constitucional podría verse afectado en el caso que la extensión del secreto o confidencialidad, pudiera limitar el derecho de expresar opiniones que pudieren verse alcanzadas por la reserva exigida contractualmente, especialmente frente a un empleo posterior.

En atención a la colisión de derechos constitucionales que se evidencia a partir de lo señalado en los párrafos precedentes, corresponde recurrir al criterio utilizado por la doctrina de este Servicio (así, entre otros, contenida en el dictamen N° 2.210/035, de 10.06.2009) para resolver tales colisiones, para aquellos casos en que no se hubiere resuelto por el legislador, esto es el denominado principio de proporcionalidad, por medio del cual se produce un examen de admisibilidad o pon-

3 Evans de la Cuadra, Enrique, “Los derechos constitucionales”, T. II, Editorial Jurídica de Chile, Santiago 1986, p. 216, citado por Irureta Uriarte, Pedro, en “Constitución y Orden Público Laboral. Un análisis del art. 19 N° 16 de la Constitución chilena”, Colección de Investigaciones Jurídicas N° 9, 2006, Facultad de Derecho Universidad Alberto Hurtado, Santiago, pág. 49.

4 Medina Cecilia, “La libertad de expresión”, en Sistema Jurídico y Derechos Humanos, El derecho nacional y las obligaciones internacionales de Chile en materia de Derechos Humanos”, Serie Publicaciones Especiales N° 6, Escuela de Derecho Universidad Diego Portales, Santiago de Chile, 1996, págs. 149 y 151.

deración de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del derecho fundamental). Tal principio de proporcionalidad admite una subdivisión en tres sub principios, a saber: a) El principio de adecuación o idoneidad, según el cual, el medio empleado debe resultar apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada, en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental, cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto; b) El principio de necesidad, según el cual la medida limitativa debe ser la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, y, c) El principio de proporcionalidad en sentido estricto, lo que supondrá analizar si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho de que se trata de proteger con la restricción.

A partir de lo señalado en el párrafo anterior, cabe sostener que la obligación de confidencialidad será **idónea** en la medida que persiga un fin legítimo y que, razonablemente, de acuerdo a su naturaleza, pueda alcanzar dicho fin. A priori, parecerá idóneo el fin de cautelar cierta información que supusiere una ventaja respecto de la competencia y cuya revelación, por lo mismo, implicará razonablemente un perjuicio para aquélla. En cambio, no parecerá idónea una información que sea de conocimiento público en el medio en el que se desenvuelve la empresa. Tampoco parecerá idónea aquella reserva que se exija respecto de información que derive de la experiencia adquirida al servicio de un empleador, en cuanto esté formada por conocimientos que se han integrado en la personalidad profesional del trabajador.<sup>5</sup>

Por otra parte la obligación de confidencialidad será **necesaria**, en la medida que para cautelar el bien jurídico protegido no exista un medio menos gravoso para el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores afectados por la cláusula respectiva. Ciertamente y por más obvio que parezca, la necesidad de la cláusula en el caso que se plantea reconduce forzosamente a la necesidad del empleador de revelar al trabajador uno o más secretos o información reservada, por cuanto de no serlo, el camino del silencio parecerá el más razonable para evitar alcanzar el ejercicio de derechos constitucionales del trabajador, en especial los ya descritos.

Por último, la imposición de reserva al trabajador será **proporcional** si resulta, en el caso concreto en que se aplique, de mayor importancia cautelar el derecho del empleador materializado en la obligación de reserva, que los derechos constitucionales de los trabajadores que pudieren verse afectados. A este respecto, resultará relevante el que el empleador, reflejando el valor asignado a la reserva, disponga diversas medidas (distintas de la prohibición consignada en un contrato de trabajo) tendientes a cautelar tal reserva. Será fundamental también, al momento de ponderar este principio, que el empleador haya precisado claramente aquello que pretende limitar su divulgación. También tendrá relevancia la existencia (y monto de la misma) de la contraprestación que reciba el trabajador por la obligación de confidencialidad, particularmente cuando pudiere alcanzar un período posterior al término del contrato de trabajo (lo contrario, significaría avalar un acuerdo en que el único obligado sería el trabajador, sin contraprestación a cambio) y, por cierto sin agotar otros elementos de juicio pertinentes a este principio, será relevante en orden a favorecer la exigibilidad del cumplimiento de la obligación de reserva, que el tiempo por el cual rija, una vez terminado el vínculo laboral, sea prudente y proporcionado.

En consecuencia, a partir de las consideraciones de hecho y de derecho expresadas, cumpla con informar a Ustedes que resulta ajustado a derecho pactar en un contrato de trabajo una cláusula de confidencialidad, incluso para regir más allá del tiempo de su duración, en la medida que respete

5 Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, María Emilia, "Derecho del Trabajo", 16ª edición, Civitas, Madrid, 1998, pág. 308.

la necesaria idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la obligación impuesta, lo que supone, a lo menos, que la confidencialidad recaiga en el conocimiento sobre materias cuya reserva proporcione una ventaja al empleador respecto de las empresas de la competencia y se utilicen medidas razonables para mantenerlas en tal condición, así como la exigencia que se trate de información de aquella que no es generalmente conocida ni fácilmente accesible por personas vinculadas al ámbito en que normalmente se utiliza ese tipo de información, debiendo consignarse expresamente

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**COMITÉ PARITARIO DE FAENA. PROCEDENCIA.**

**COMITÉ PARITARIO DE FAENA. REQUISITOS.**

**COMITÉ PARITARIO DE FAENA. FACULTAD DEL EMPLEADOR EN CASO DE EXISTENCIA DE COMITÉ PARITARIO DE ACUERDO A DECRETO SUPREMO N° 54.**

**4792/082, 08.11.2010**

La empresa Aldeasa Chile se encuentra obligada a constituir un Comité Paritario de Faena, en la medida que concurran los requisitos señalados en el presente informe, pudiendo quedar liberada de esta obligación si dispone que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido en ella, asuma las funciones del de Faena, a que se refiere el inciso 3° del artículo 66 bis de la ley N° 16.744.

**Fuentes:** Ley 16.744, art. 66 bis. DS N° 54, de 1969 y N° 76, de 2007, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Mediante presentación del antecedente..., se consulta a esta Dirección acerca de si la empresa Aldeasa Chile que tiene constituido un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en conformidad a las normas del Decreto Supremo N° 54, de 1969, se encuentra en la obligación de constituir un Comité Paritario de Faena, a la luz de lo dispuesto por el artículo 66 bis de la ley N° 16.744, atendido que en dicha empresa coexisten trabajadores de ésta con dependientes de empresas contratistas y/o subcontratistas. Hace presente, que Aldeasa Chile tiene 190 dependientes contratados y una cantidad aproximada de 40 trabajadores y trabajadoras provenientes de empresas contratistas, labores que se desempeñan en el *duty free* del Aeropuerto de Santiago. De entre estos últimos dependientes, 29 corresponden a promotoras externas de 9 empresas distintas, que desarrollan labores propias de vendedoras, es decir, vinculadas directamente al giro principal de la empresa y que tienen contratos vigentes de suministros de servicios con Aldeasa Chile (Correos electrónicos de 08.10.2010 y 12.10.2010, antecedente...

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial de 16.10.2006, que regula el Trabajo en Régimen de Subcontratación, agregó a la ley N° 16.744, un artículo 66 bis, que establece:

*"Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de*

*la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores”.*

*“Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables”.*

*“Asimismo, corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social”.*

Se infiere del texto legal transcrito, que el legislador ha impuesto a la empresa principal la obligación de vigilar el cumplimiento de la normativa sobre higiene y seguridad respecto del personal de contratistas y subcontratistas que laboren en obras o faenas propias de su giro, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de seguridad y salud para los trabajadores involucrados cuando en su conjunto agrupe a más de 50 trabajadores. De la misma norma se infiere que para la implementación de este sistema la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, el cual deberá cumplir con los requisitos que en dicha disposición se establecen.

Finalmente de la norma en comento aparece que es obligación de la empresa principal el de velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena y de un Departamento de Prevención de Riesgos.

Precisado lo anterior, y con el objeto de resolver la consulta planteada, en necesario recurrir a las normas contenidas en los artículos 14 y 15 del decreto N° 76, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 14.12.2006, publicado en el D.O. de 18.01.2007, que aprueba el reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la ley N° 16.744, sobre gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica, el primero de los cuales establece que:

*“La empresa principal deberá adoptar las medidas necesaria para la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Faena, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, cualquiera sea su dependencia, sean más de 25, entendiéndose que los hay cuando dicho número se mantenga por más de treinta días corridos”.*

Por su parte, el segundo de los señalados preceptos, dispone:

*“La constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Faena se regirá por lo dispuesto por el D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en todo aquello que no esté regulado por este reglamento y que no fuere incompatible con sus disposiciones”.*

De las normas reglamentarias precitadas se infiere, en primer término, que la empresa principal debe adoptar las medidas necesarias para la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Faena cuando el número de trabajadores que laboran en la obra, faena o servicio propios de su giro, cualquiera sea la dependencia de los mismos, sea más de 25, esto es, un mínimo de 26. De

acuerdo a la referida norma, deberá entenderse que dicho requisito se cumple cuando el mínimo de trabajadores aludido se mantenga por más de 30 días corridos.

Conforme a la segunda norma reglamentaria aludida, la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de que se trata deberá regirse por las disposiciones contempladas en el decreto supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en todo lo que no esté regulado por el Reglamento N° 76, en comento y que no fuere incompatible con sus disposiciones.

De ello se sigue que el Comité Paritario de Faena será exigible en la medida que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1) Que se trate de faenas, obras o servicios propios del giro de la empresa principal.
- 2) Que en ellas laboren más de 25 trabajadores, cualquiera sea su dependencia, lo cual significa que para cumplir con dicho quórum debe considerarse tanto los trabajadores de la empresa principal como aquellos que sean dependientes de contratistas o subcontratistas.
- 3) Que el número mínimo de trabajadores exigidos se mantenga por más de 30 días corridos.

De esta suerte, concurriendo los requisitos precitados, preciso es concluir que la empresa principal se encuentra obligada a dar cumplimiento a las normas sobre constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Faena, contempladas en los decretos reglamentarios N° 54 y N° 76, precedentemente aludidos, el cual deberá regirse, además, por las disposiciones previstas en los artículos 19 y siguientes del último de los decretos mencionados, las cuales regulan la constitución, designación y elección de los miembros de dicho Comité.

Sin perjuicio de lo anterior, y considerando que de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista la recurrente tiene constituido un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en conformidad a las normas contenidas en el D.S. N° 54, cabe tener presente, en la especie, lo dispuesto por el artículo 18 del citado Reglamento N° 76, el que al efecto, dispone:

*“Cuando la empresa principal tenga constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra, faena o servicios, de acuerdo al D.S. N° 54, éste podrá asumir las funciones del Comité Paritario de Faena. En caso contrario, deberá ceñirse a las siguientes normas para su constitución y la designación y elección de sus miembros”.*

De la disposición reglamentaria transcrita es posible inferir que la ley ha facultado a la empresa principal en que exista constituido un Comité Paritario conforme al citado reglamento, para disponer que éste asuma las funciones del Comité Paritario de Faena a que se refiere el inciso 3° del artículo 66 bis de la ley N° 16.744, caso en el cual no estará obligada a constituir este último.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme manifestar a Ud., que la empresa Aldeasa Chile se encuentra obligada a constituir un Comité Paritario de Faena, en la medida que concurran los requisitos señalados en el presente informe, pudiendo quedar liberada de esta obligación si dispone que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido en ella, asuma las funciones del de Faena, a que se refiere el inciso 3° del artículo 66 bis de la ley N° 16.744.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO



**TERMINACIÓN CONTRATO INDIVIDUAL. MUERTE DEL TRABAJADOR. PROCEDENCIA PAGO FERIADO COMPENSATORIO. PROCEDENCIA PAGO FERIADO PROPORCIONAL.**

**TERMINACIÓN CONTRATO INDIVIDUAL. MUERTE DEL TRABAJADOR. BENEFICIOS PAGO DE FERIADO COMPENSATORIO Y PROPORCIONAL Y DE SALDO REMUNERACIÓN.**

**4793/083, 08.11.2010**

- 1) En caso de muerte del trabajador procede el pago de indemnización por feriado compensatorio, o por feriado proporcional, devengados a la fecha de su fallecimiento.
- 2) El pago correspondiente de estas indemnizaciones deberá efectuarse por el empleador al cónyuge, a los hijos matrimoniales y no matrimoniales, o a los padres de la misma filiación del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado, como igualmente, lo que restare de las remuneraciones pendientes descontados los gastos de funeral, todo ello hasta el tope legal del artículo 60 del Código del Trabajo.

**Fuentes:** Código del Trabajo, arts. 60 y 73.

Mediante presentación del antecedente solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de procedencia del pago de feriado compensatorio y/o proporcional, en caso de fallecimiento del trabajador, y en tal evento a quien se hace el pago.

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

El artículo 73 del Código del Trabajo, dispone:

*"El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero.*

*"Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido".*

*"Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones".*

*"En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71".*

De la disposición legal antes citada, se desprende, en lo pertinente, en primer lugar, que si por cualquier circunstancia el trabajador que reúne los requisitos para hacer uso del feriado deja de pertenecer a la empresa, el empleador debe compensarle el tiempo que le hubiere correspondido por el feriado.

Asimismo, se deriva, por otra parte, que si el contrato del trabajador termina antes de completar el año que da derecho al feriado, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización proporcional al tiempo transcurrido desde su contratación, o desde la fecha de la última anualidad del feriado, y el término del contrato.

Pues bien, del análisis de ambas disposiciones legales, que dan origen a los que se denomina el feriado compensatorio y el feriado proporcional, respectivamente, es posible inferir que ellos proceden y tienen como supuesto básico, el término del contrato de trabajo, sin que el legislador haya



distinguido la causal o el motivo que llevó a dicha conclusión, agregando incluso, que ésta pudo ser por cualquier circunstancia.

De esta manera, si el legislador no ha distinguido la causa de la expiración del contrato para hacer procedente el pago del feriado en los casos señalados, y por otra parte, la muerte del trabajador, aducida en la consulta, es una causal legal de término del contrato, como lo establece de modo expreso el N° 3 del artículo 159, del Código del Trabajo, necesario se hace concluir que el fallecimiento del trabajador hace procedente el pago tanto del feriado compensatorio como del feriado proporcional, si tal hecho produce la conclusión del contrato.

Precisado lo anterior, en cuanto a quién debe hacerse el pago de tales beneficios, el artículo 60 del mismo Código del Trabajo, señala:

*“En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos.”*

*“El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo.”*

*“Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales.”*

De la norma legal antes citada se desprende, en primer término, que en caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se le adeudare el empleador deberá pagarlas a quien se hizo cargo de sus funerales, y hasta el costo de los mismos, y el saldo, si lo hubiere, como cualquiera otra prestación que le correspondiere, se hará al cónyuge, o a los hijos matrimoniales o no matrimoniales del difunto según la normativa vigente sobre filiación civil, y a los padres de la misma filiación, en el mismo orden, y unos a falta de otros.

Asimismo, se deriva que el pago que efectúe el empleador tanto al cónyuge o a los demás familiares en la forma señalada, procederá tratándose de sumas que no excedan el equivalente a cinco unidades tributarias anuales, de lo que se infiere que de sobrepasarse este monto se requerirá del trámite legal de posesión efectiva de bienes y no distribución y pago directo por el empleador a las personas de que se trata.

De este modo, el legislador ha diferenciado por una lado, las remuneraciones que se adeudaren a la muerte del trabajador, las que se destinarán en lo necesario a quien se hizo cargo de los gastos del funeral, hasta el monto del gasto, y el saldo, de haberlo, conjuntamente con las demás prestaciones pendientes al fallecimiento, como podrían ser las indemnizaciones en comento, se entregarán al cónyuge y demás familiares indicados, en el orden señalado, y hasta el tope legal fijado, en el caso de estas últimas.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En caso de muerte del trabajador procede el pago de indemnización por feriado compensatorio, o por feriado proporcional, devengados a la fecha de su fallecimiento.
- 2) El pago correspondiente de estas indemnizaciones deberá efectuarse por el empleador al cónyuge, a los hijos matrimoniales y no matrimoniales, o a los padres de la misma filiación del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado, como igualmente, lo que restare de las remuneracio-

nes pendientes descontados los gastos de funeral, todo ello hasta el tope legal del artículo 60 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**ESTATUTO DE SALUD. BONIFICACIÓN POR RETIRO. LEY N° 20.157. BASE DE CÁLCULO.**

**4794/084, 08.11.2010**

La base de cálculo para el pago de la bonificación por retiro voluntario que establece la ley 20.157, será la que resulte del promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le hayan correspondido al funcionario de atención primaria de salud durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, sin que se contemplen topes o límites sobre el particular.

**Fuentes:** Ley 20.157, artículo 1° transitorio. Ley 20.250, artículo 1° transitorio. Decreto N° 47, artículo 1° transitorio. Decreto N° 61, artículo transitorio primero A.

Mediante presentación citada en el Antecedente..., ha solicitado un pronunciamiento respecto de si la base de cálculo de la bonificación por retiro voluntario que regula la ley 20.157 está sujeta al tope máximo imponible de 60 unidades de fomento que establece el DL N° 3.501 de 1980.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso final del artículo 1° transitorio de la ley N° 20.157, que otorga la bonificación por retiro voluntario, señala que un reglamento determinará los mecanismos, la periodicidad y las demás disposiciones necesarias para la implementación de este beneficio.

A su vez, el artículo 1° transitorio del decreto N° 47, de 2007, publicado en el Diario Oficial el 27.09.07, reglamento de la ley N° 20.157, que modifica las leyes N°s. 19.378 y 19.813 y concede otros beneficios al personal de la atención primaria de salud municipal, modificado por el Decreto N° 61, de 2008, publicado en el Diario Oficial el 18.10.08, establece:

*"El personal regido por la ley N° 19.378 que tenga o cumpla sesenta o más años de edad si es mujer, o sesenta y cinco o más años de edad, si es hombre, y que desde el 6 de marzo de 2007 y hasta el 31 de diciembre de 2010, deje de pertenecer voluntariamente a una dotación de salud municipal respecto del total de horas que sirve, tendrá derecho a percibir una bonificación por retiro voluntario igual a un mes de remuneración imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados en establecimientos de salud públicos, municipales o corporaciones de salud municipal, con un máximo de diez meses. El monto del beneficio se incrementará en un mes para las funcionarias."*

*"La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación será el promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le haya correspondido al funcionario durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, actualizadas según el índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas."*

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

La norma anterior se encarga, por consiguiente, de regular todo lo referente al pago de la bonificación por retiro voluntario por la que se consulta, esto es, sus requisitos de procedencia, monto y base de cálculo.

El inciso 1º del artículo 1º transitorio de la ley 20.250 señala:

*“El personal que se acoja a la bonificación especial de retiro a que se refiere el artículo primero transitorio de la ley Nº 20.157, tendrá derecho, por una sola vez, a un incremento de la referida bonificación equivalente a diez meses y medio adicionales, a los que conforme a esa norma le corresponda, en la medida que dejen de pertenecer voluntariamente a una dotación de salud municipal respecto del total de horas que sirven dentro de los noventa días siguientes a cumplir 65 años de edad los hombres y, en el caso de las mujeres, desde que cumplan 60 años de edad y hasta los 65 años. Con todo, las edades referidas precedentemente deberán cumplirse a más tardar al 31 de diciembre de 2010”.*

Por su parte, el Reglamento 47 ya mencionado fue modificado por el decreto Nº 61, de Salud, de 2008, publicado en el Diario Oficial el 18.10.08, el que incorporó el artículo transitorio primero A, que en su inciso 1º dispone:

*“El personal que se acoja a la bonificación por retiro voluntario a que se refiere el artículo precedente, tendrá derecho, por una sola vez, a un incremento de su monto equivalente a diez meses y medio adicionales de los que, conforme a dicho artículo, le corresponden, siempre que deje de pertenecer voluntariamente a una dotación de salud municipal respecto del total de horas que sirve, dentro de los noventa días hábiles siguientes a cumplir 65 años de edad los hombres y las mujeres desde que cumplan 60 años de edad y hasta los noventa días hábiles siguientes a que cumplan 65 años de edad. Sólo tendrán derecho a este beneficio quienes cumplan estas edades a más tardar el 31 de diciembre de 2010”.*

Esta norma regula, por tanto, un incremento otorgado al monto original por concepto de bonificación por retiro voluntario.

Para efectos de absolver la consulta planteada se hace necesario determinar el verdadero sentido y alcance de la disposición legal antes transcrita cabe recurrir a la norma de hermenéutica legal contenida en el artículo 19 del Código Civil, de acuerdo a la cual *“cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu”.*

Conforme a lo anterior es dable manifestar que ni la ley 20.157 y el Reglamento que regulan este beneficio, ni la ley 20.250, que lo hace extensivo a determinados funcionarios, hacen mención respecto de tope o límite alguno y, por lo tanto, al no existir distinción se aplica en la especie el aforismo jurídico según el cual *“donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir”*, de forma tal que la remuneración que debe servir de base para el cálculo de la bonificación por retiro que se establece en la ley Nº 20.157 corresponde al promedio de las *“remuneraciones mensuales imponibles”* de los doce meses inmediatamente anteriores del dependiente sin que se contemplen topes o límites sobre el particular.

Ahora bien, respecto de lo anterior cabe hacer presente que la circunstancia de que para el cálculo de las cotizaciones los DL 3500 y 3.501, ambos de 1980, hayan señalado una suma tope a efectos de ser considerada como base máxima imponible de las remuneraciones, no implica una alteración de la naturaleza imponible que tienen esos estipendios, sino que constituye un simple

mecanismo para fijar el límite máximo de la remuneración sobre la cual se aplica la cotización, tope que, además, efectuaría un distingo según si los trabajadores se encuentran adscritos al sistema antiguo, en cuyo caso sería de 60 unidades de fomento o en el sistema de AFP, en cuyo caso por aplicación de la ley N° 20.255, sobre reforma previsional, alcanzaría desde el 1° de enero de 2010 a 64,7 unidades de fomento.

A mayor abundamiento, cabe consignar que el tope imponible anterior sólo está contemplado en relación con las cotizaciones que se consagran en dichos cuerpos legales, por lo que, salvo disposición expresa de la ley, no recibe aplicación en otras materias como en la especie, en que se trata del cálculo de un beneficio para cuya determinación el legislador atiende únicamente a la naturaleza imponible de las remuneraciones, sin referencia a tope alguno, no procediendo, por tanto, entender que dicho límite deba ser aplicado a la situación en estudio.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que la base de cálculo para el pago de la bonificación por retiro voluntario que establece la ley 20.157 será la que resulte del promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le hayan correspondido al funcionario de atención primaria de salud durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, sin que se contemplen topes o límites sobre el particular.

Saluda atentamente a Ud.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**VEHÍCULO DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA. JORNADA DE TRABAJO. CUMPLIMIENTO.  
TIEMPOS DE ESPERA. NATURALEZA JURÍDICA.**

**TIEMPO DE ESPERA. DURACIÓN MÁXIMA MENSUAL.**

**TIEMPO DE ESPERA. PAGO. BASE DE CÁLCULO.**

**4812/085, 08.11.2010**

- 1) No resulta ajustado a derecho que los conductores de los camiones de carga terrestre interurbana dejen de prestar servicios al momento de cumplirse las 88 horas de tiempos de espera sin que se haya completado la jornada ordinaria de trabajo de 180 horas mensuales.
- 2) Los tiempos de espera constituyen una jornada adicional a la jornada ordinaria con un tiempo máximo de duración y un piso mínimo para su pago.
- 3) Establecido expresamente por el legislador un límite máximo de horas mensuales por concepto de tiempos de espera, dicho límite legal no puede ser excedido.
- 4) En el evento de sobrepasar el límite legal de los tiempos de espera las horas de exceso sobre dicha jornada deben ser pagadas sobre la base de cálculo contemplada en la norma legal objeto del presente informe, esto es, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales.

**Fuentes:** Código del Trabajo artículo 25 bis.

Mediante oficio citado en el antecedente..., la Inspección Provincial del Trabajo de San Fernando remitió a esta Dirección la presentación efectuada por Ud. en representación de la empresa HC Logística Chile Ltda. en la que solicita un pronunciamiento acerca de si resulta ajustado a derecho que los conductores de los camiones de carga terrestre interurbana de propiedad de esa empresa dejen de prestar servicios al momento de cumplirse las 88 horas de tiempos de espera sin que se haya completado la jornada ordinaria de trabajo de 180 horas mensuales.

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

Previamente cabe señalar que para dar cumplimiento al principio de contradicción e igualdad de los interesados, contemplado en el inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, esta Dirección confirió traslado solicitando la opinión tanto de la Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile como de la Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Buses, Camiones, Actividades Afines y Conexas de Chile, Fenasicoch, sobre la materia en consulta, trámite evacuado mediante cartas citadas en los antecedentes...

La Confederación Nacional de Dueños de Camiones expresa que el criterio expuesto por la empresa recurrente es el correcto, toda vez que el monto de 88 horas de tiempos de espera tiene el carácter de máximo dentro de un mes, por lo que una vez cumplido con dicho máximo el chofer no puede seguir conduciendo, ya que necesariamente generaría mayores tiempos de espera.

Por su parte, Fenasicoch, luego de manifestar su desacuerdo respecto a la forma de operar de HC Logística, respecto de la materia que nos ocupa, en síntesis, señala que cuando un conductor completa la cantidad máxima de 88 horas de tiempos de espera antes de cumplir la jornada laboral de 180 horas, no debe ser bajado del camión que conduce por cuanto con ello no se le estaría otorgando el trabajo convenido en el contrato y se estaría afectando fuertemente su remuneración ya que se vería impedido de continuar prestando servicios y mermando inevitablemente sus ingresos, dado que su estructura de remuneraciones está vinculada directamente a la carga transportada y a las distancias recorridas y no a los tiempos de espera, siendo la conducción, por su naturaleza, la labor que les reporta mayores ingresos a los conductores.

Asimismo, sostiene que cuando un conductor completa el máximo de las 88 horas de tiempos de espera en un mes la hora 89 y siguientes deben ser pagadas, basado en la historia fidedigna de establecimiento de la ley, como horas extraordinarias, haciendo presente que la base de cálculo para el pago de tales tiempos es el piso a partir del cual las partes pueden acordar una cantidad mayor.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el artículo 25 bis del Código del Trabajo, dispone:

*“La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no excederá de ciento ochenta horas mensuales, la que no podrá distribuirse en menos de veintiún días. El tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. La base de cálculo para el pago de los tiempos de espera, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales. Con todo, los tiempos de espera no podrán exceder de un límite máximo de ochenta y ocho horas mensuales”.*

*“El trabajador deberá tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas”.*

*“En ningún caso el trabajador podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas. En los casos de conducción continua*

*inferior a cinco horas el conductor tendrá derecho, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima será de veinticuatro minutos por hora conducida. En todo caso, esta obligación se cumplirá en el lugar habilitado más próximo en que el vehículo pueda ser detenido, sin obstaculizar la vía pública. El camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél”.*

De la norma legal precedentemente transcrita es dable colegir que la jornada ordinaria de trabajo del personal de que se trata es de 180 horas mensuales la que no puede ser distribuida en menos de veintiún días, plazo que, de acuerdo a lo resuelto por esta Dirección en dictamen N° 4409/79, de 23.10.2008, es de días hábiles.

En relación a la segunda parte del inciso 1° de la norma legal en análisis, relativa a los descansos a bordo o en tierra y de las esperas, en forma previa a su análisis es necesario tener presente que esta Dirección mediante dictamen N° 3917/151, de 23.09.03, definió lo que debe entenderse por la expresión “tiempos de espera” como “aquellos tiempos que implican para el chofer de vehículos de carga terrestre interurbana mantenerse a disposición del empleador sea en el lugar del establecimiento o fuera de él, en general sin realizar labor, pero que requieren necesariamente de su presencia a objeto de iniciar, reanudar o terminar sus labores”, conceptualización que resulta del todo aplicable bajo el imperio de la norma legal que nos ocupa.

Respecto de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo, el citado precepto precisa que tales tiempos no son imputables a la jornada y su retribución o compensación se ajusta al acuerdo de las partes, fijando no obstante una base de cálculo mínima.

En relación a la base de cálculo para el pago de los tiempos de espera la disposición que nos ocupa establece que no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales y, además, señala el límite máximo de tales tiempos los que no pueden exceder de 88 horas mensuales.

En otros términos, conforme lo ha resuelto este Servicio en el precitado dictamen N° 4409/79, de 23.10.2008, aquella establece una suerte de jornada complementaria respecto de las esperas fijándola en 88 horas mensuales con un piso para su pago no inferior a la proporción que corresponda de 1,5 ingresos mínimos mensuales.

Ahora bien, de los antecedentes reunidos en torno a la situación en comento, en especial del informe de fiscalización emitido por la funcionaria de la Inspección Provincial del Trabajo de San Fernando Sra. Teresa Calvo Díaz, se tiene que los conductores de los camiones de la recurrente se encuentran afectos a una jornada ordinaria de trabajo de 180 horas mensuales distribuida en 21 días; que conforme a las entrevistas sostenidas con el Delegado Sindical señor Raúl Durán Orrego y la Encargada de Recursos Humanos Srta. Araceli Paredes Cartes, las mercaderías que transportan los trabajadores involucrados son abarrotes, legumbres, alimentos para mascotas y cartones.

Los hechos que motivan que se cumplan las 88 horas mensuales de tiempos de espera con anterioridad a los 21 días mínimos en que debe cumplirse la jornada ordinaria de trabajo, conforme a los mismos antecedentes, son la prioridad de recepción por parte del cliente dado que si no se trata de productos de primera necesidad la espera es mayor; el orden de llegada al lugar de descarga; normas del cliente para la recepción de los camiones, primero se reciben los camiones internos del cliente y luego los externos; demora en la descarga y recepción de los productos; horario de atención de los clientes y, por último, esperas de las cargas por trabajar con sistema contra pedido.

Cabe agregar, que de acuerdo a lo declarado por el precitado delegado sindical, independientemente del tiempo de espera que incluso puede llegar a las 24 horas, la empresa mandante le

paga al empleador por este servicio, principalmente por no poder cargar o descargar, esto es, se le indemniza dicho tiempo pasando las 24 horas.

Establecida la situación fáctica y con el objeto de determinar si resulta jurídicamente procedente exceder el límite de 88 horas mensuales fijado por el legislador para los tiempos de espera, como asimismo, para el evento que así sucediera, cuál sería el tratamiento de las horas que excedieran dicho límite, es necesario recurrir a la historia fidedigna del establecimiento de la ley N° 20.271, modificatoria del Código del Trabajo en la materia cuyo análisis nos ocupa.

Al respecto cabe señalar que en la discusión general del proyecto de ley al interior de la Comisión de Trabajo, al analizar el mecanismo de compensación de los tiempos de espera se explicó tanto por el Señor Ministro del Trabajo y Previsión Social como por el señor Subsecretario del Trabajo que la idea es establecer un número máximo de horas para destinar a la espera y, a la vez fijar una base de cálculo para la definición del piso mínimo a pagar por dicho concepto, agregando el señor Subsecretario que se concibió esta especie de jornada adicional para efectos de espera con un tiempo máximo de duración y un piso mínimo para su pago.

Al plantearse por parte del Honorable Senador Allamand como se proyectaba pagar a los trabajadores la hora número 89 de espera ante la posibilidad de exceder el límite legal, el señor Subsecretario del Trabajo advirtió que, en principio, las horas de espera no podrían exceder de 88, ya que esa es la finalidad de establecer un límite temporal a las mismas. El H. Senador insistió que en la práctica podría suceder que se exceda el límite legal por causas ajenas a la voluntad del trabajador que lo obliguen a permanecer en espera más allá de lo estimado y, en tal caso, expresó, sí estaríamos en presencia de horas extraordinarias y habría que definir, entonces, si este tiempo en exceso será valorizado para su pago como horas extras posteriores al trabajo o posteriores a la espera, ya que el pago en cada caso podría ser diferente.

El asesor del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social respondió que, en ese caso, por aplicación de las normas generales, correspondería pagar tales horas en exceso como extraordinarias. Aclaró que ello es procedente, no sobre la base del cálculo de los tiempos de espera, sino como consecuencia de haber superado la jornada pactada, ya sea con motivo de la conducción efectiva o a raíz de una espera prolongada, por cuanto la situación, en ambos casos, corresponde al tiempo que sobrepasa el pacto laboral.

Por último, cabe señalar que con ocasión del debate en el Segundo Trámite Constitucional en la Cámara de Diputados, el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social señaló que la indicación presentada por el Ejecutivo para la solución del problema de antigua data en el régimen de jornada de trabajo y tiempos de espera de los conductores del transporte de carga terrestre, contó con el acuerdo de las partes, los empleadores y trabajadores del transporte, por lo que su legitimidad implicó que el Senado aprobara rápidamente y por unanimidad el régimen propuesto, agregando, luego de explicar el tratamiento de los tiempos de espera, que *“Dicha jornada, denominada de tiempos de espera, no puede superar las 88 horas en un mes calendario. De esta forma, todas aquellas jornadas que excedan de las 180 horas de conducción y de las 88 horas de espera, constituye jornada extraordinaria”*.

En estas circunstancias, en mérito a lo expuesto en párrafos que anteceden, en opinión de esta Dirección, es posible sostener en primer término, que la jornada ordinaria máxima legal de trabajo de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana es de 180 horas mensuales y que esta jornada debe ser distribuida en no menos de veintiún días, hecho incuestionable sobre el cual no se presenta duda alguna que permite afirmar, a su vez, que encontrándose dicha jornada pactada en los contratos individuales de trabajo del personal en cuestión, ésta debe ser respetada y cum-

plida por los contratantes, sin que pueda ser alterada o modificada sino por mutuo acuerdo de las partes, de lo contrario tal circunstancia constituiría una infracción laboral susceptible de ser sancionada por este Servicio en virtud de las facultades que le son propias.

Por otra parte, en lo que dice relación con el límite de los tiempos de espera, cabe sostener que si el legislador estableció expresamente un límite máximo de horas mensuales por concepto de tiempos de espera dicho límite legal no puede ser excedido, consecuentemente, si lo fuera, constituiría una infracción a la legislación laboral que, al igual que en la situación anterior, sería objeto de sanción.

En el mismo orden de ideas, es dable concluir que en el evento de sobrepasar el límite legal de los tiempos de espera y considerando que estos constituyen una suerte de jornada complementaria, las horas de exceso sobre dicha jornada deben ser pagadas sobre la base de cálculo contemplada en la norma legal precedentemente transcrita y comentada, esto es, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales.

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

1. No resulta ajustado a derecho que los conductores de los camiones de carga terrestre interurbana dejen de prestar servicios al momento de cumplirse las 88 horas de tiempos de espera sin que se haya completado la jornada ordinaria de trabajo de 180 horas mensuales.
2. Los tiempos de espera constituyen una jornada adicional a la jornada ordinaria con un tiempo máximo de duración y un piso mínimo para su pago.
3. Establecido expresamente por el legislador un límite máximo de horas mensuales por concepto de tiempos de espera, dicho límite legal no puede ser excedido.
4. En el evento de sobrepasar el límite legal de los tiempos de espera las horas de exceso sobre dicha jornada deben ser pagadas sobre la base de cálculo contemplada en la norma legal objeto del presente informe, esto es, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO



**DERECHOS FUNDAMENTALES. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES. APLICABILIDAD A TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN. CRITERIO NO CONSIDERADO ARBITRARIO.**

**4930/086, 16.11.2010**

Resultará jurídicamente procedente que la empleadora empresa Eulen Seguridad S.A., establezca diferencias en las remuneraciones de sus trabajadores hombres y mujeres que prestan servicios como guardias de seguridad para empresas principales diversas, en tanto los criterios conforme a los cuales se determine qué dependientes se destinarán a prestar servicios en unas u otras, no resulten arbitrarios, se basen en elementos objetivos y se encuentren establecidos entre la contratista y la empresa principal respectiva. No serían consideradas arbitrarias las diferencias de remuneraciones entre dicho personal, cuando las empresas principales exijan competencias especiales y diversas.

**Fuentes:** Código del Trabajo, arts. 2, 62 bis, 154 N° 6 y 183E.

**Concordancias:** Ord. N° 1187/018, de 10.03.2010. Ord. N° 2210/035, de 05.06.2009. Ord. N° 3704/134, de 11.08.2004.

Mediante presentación del antecedente..., la empresa Eulen Seguridad S.A., RUT ..., consulta respecto de la procedencia de establecer diferencias en las remuneraciones de hombres y mujeres que prestan servicios como trabajadores guardias de seguridad para diversas empresas principales, todas clientes suyas, y que provendrían de las particulares condiciones con que la empleadora en cada caso pactaría la prestación de servicios con cada uno de los referidos clientes.

Igualmente expone que por prestar servicios como contratista para diversas empresas, las remuneraciones de sus trabajadores guardias dependerán directamente de lo acordado en cada caso con su respectivo cliente, no pudiendo en los hechos establecerse un mismo precio por los servicios a prestar con todos ellos, lo cual producirá en definitiva diferencias de remuneraciones entre trabajadores que aún cuando cumplen el mismo servicio, lo realizan para diversos clientes de la empleadora.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. que el artículo 62 bis del Código del Trabajo, agregado por el artículo 1° de la ley N° 20.348, que Resguarda el Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones, publicada en el Diario Oficial del 19.06.2009, en su inciso 1° dispone:

*"El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad".*

De la disposición legal precedentemente transcrita es posible inferir que el empleador se encuentra obligado a dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen un mismo trabajo, no considerando que sean arbitrarias aquellas diferencias que pudieran producirse en las remuneraciones fundadas en razones de capacidad, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Al respecto, cabe señalar que este Servicio mediante Ord. N° 1187/018, de 10.03.2010, cuya fotocopia se acompaña, ha determinado que la disposición en estudio impone la aplicación del principio de igualdad de remuneraciones sólo entre hombres y mujeres y no comprende tal igualdad entre

personas del mismo sexo, por lo que el empleador ante un mismo trabajo que sea desempeñado por un hombre y una mujer, se encuentra obligado a dar cumplimiento a dicho principio.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial de los contratos de trabajo, fluye que los dependientes que prestan servicios de Guardias de Seguridad tanto para la empleadora Eulen Seguridad S.A. y/o sus clientes, cumplen iguales funciones, estableciéndose diferencias remuneracionales entre los mismos sólo por aplicación de los denominados bonos de instalación y desempeño, según consta de los contratos individuales de trabajo tenidos a la vista, estipendios éstos que según se aprecia no guardan relación con alguna diferencia que pudieran existir o presentarse en las funciones o trabajo a desarrollar, toda vez que siempre es el mismo, sino que se establecen en razón del lugar físico e instalación en la cual el dependiente es designado para prestar sus servicios, como también en lo relativo a su comportamiento en materia de asistencias, atrasos y amonestaciones en que incurra, o a ausencia de ellas.

Al respecto, cabe tener presente que este Servicio fijó en el citado ordinario 1187/018, de 10.03.2010, el sentido y alcance de la expresión "*características técnicas esenciales*" de los cargos o funciones en la empresa a que se refiere el N° 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, introducida por la ley N° 20.348, en los siguientes términos:

*"...por "características técnicas esenciales", debe entenderse aquellos distintivos que son propios, exclusivos, permanentes e invariables del cargo o función a realizar y que permiten diferenciarlo de otras tareas que corresponda ejecutar en la empresa".*

Ahora bien, la situación planteada en la consulta, a la luz de la doctrina precitada, permite sostener que las funciones que como guardias de seguridad prestan estos dependientes para los diversos clientes de su empleadora, necesariamente reunirán iguales características técnicas esenciales.

Igualmente, considerando que la presentación dice relación con trabajo en régimen de subcontratación se hace necesario precisar que las normas sobre igualdad de remuneraciones establecidas en la ley N° 20.348, resultarán plenamente aplicables a los trabajadores que prestan servicios en dicho régimen, lo cual se colige del artículo 183-E, del Código del Trabajo, que en su parte final, establece que el trabajador subcontratado gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo reconocen a los trabajadores en relación con su empleador.

Sin embargo, debe aclararse que la aplicación de las normas sobre igualdad de remuneraciones precitadas en caso alguno podrán vulnerar el principio de autonomía de la voluntad conforme al cual contratista y empresa principal, son libres de establecer sus propias condiciones conforme a las cuales se registrará el trabajo en régimen de subcontratación que pactan, en tanto no estipulen nada contrario a la ley.

Precisado lo anterior, se hace necesario para dar respuesta a la consulta, resaltar la importancia de que no resulten discriminatorios los criterios conforme a los cuales la contratista determine qué trabajadores prestarán servicios en una u otra empresa principal, o en una u otra obra o faena, ya que como señaláramos anteriormente esta elección podrá significar que algunos trabajadores perciban mayores remuneraciones que otros.

Al respecto, cabe recordar que nuestro legislador ha desarrollado ampliamente el derecho a la no discriminación laboral en el artículo 2º, del Código del Trabajo, específicamente en sus incisos, tercero, cuarto y quinto estableciendo:

*"Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación".*

*“Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.*

*“Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación”.*

En relación al derecho a la no discriminación y al principio de igualdad, es necesario tener presente la doctrina sustentada por este Servicio sobre el particular, entre otros, en ordinario N° 3704/134, de 11.08.2004, que señala:

*“La noción de igualdad supone la ausencia de arbitrariedad, es decir, el trato injustificadamente desigual, admitiendo en consecuencia, tratos desiguales a condición de que encuentren una razonable justificación”.*

Cabe tener presente, a la vez, lo sostenido en ordinario N° 2210/ 035, de 05-06-2009, de este Servicio, respecto al principio de igualdad en comento, a saber:

*“El principio de igualdad ha de entenderse contenedor de un contenido múltiple, al comprender tres aspectos normativos: la exigencia de igualdad o de igual tratamiento a quienes están en una misma situación o categoría; la permisón de la desigualdad, vale decir, de no tratar del mismo modo a quienes se encuentran en situaciones o categorías distintas, y, finalmente, la prohibición de la discriminación, lo que supone la prohibición de tratar distinto o de manera desigual a quienes se encuentran en categorías o situaciones distintas, pero construidas sobre la base de criterios injustificados de igualdad”.*

En otros términos, según se señala en el mismo pronunciamiento, el principio de igualdad ante la ley corresponde, junto con su sentido tradicional de generalidad de la ley, a una igualdad sustantivamente justa, esto es, que admite diferencias fundadas en motivos razonables o plausibles.

Así, la norma contenida en el artículo 62 bis precitada, establece que no serán consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad responsabilidad o productividad, elementos todos estos que, en el caso de estudio deberían establecerse en el acuerdo contractual celebrado entre la contratista y la empresa principal.

Por su parte, el referido ordinario N° 1187/018, interpretando esta norma, ha señalado lo siguiente:

*“Este precepto reconoce de esta forma, la posibilidad de que ante iguales funciones desempeñadas por un hombre y una mujer, pueda asignarse remuneraciones distintas, fundándose en criterios objetivos, como pueden ser la aptitud, el talento o la cualidad de que disponga un trabajador para desempeñarse en una determinada labor, el cuidado, atención y esmero que coloque en su trabajo, el rendimiento que tenga en él, etc.”.* Ahora bien, en la especie, las empresas principales pudieran exigir competencias especiales y diversas al contratista respecto del personal de guardias de seguridad que desarrollarán los servicios que se contraten, debiendo éstos responder a ciertos y determinados requerimientos, que probablemente no sean iguales entre una empresa y otra, lo que podría generar diferencias en sus remuneraciones que no serían consideradas arbitrarias.

En todo caso, teniendo en consideración lo señalado en párrafos que anteceden, posible es sostener que el empleador deberá velar por que resulten objetivos los criterios conforme a los cuales se establezca qué dependientes prestarán servicios para clientes distintos, cuando tal selección implique un pago desigual de remuneraciones, basado en las competencias referidas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que resultará jurídicamente procedente que la empleadora empresa Eulen Seguridad S.A., establezca diferencias en las remuneraciones de sus trabajadores hombres y mujeres por prestar servicios como guardias de seguridad para empresas principales diversas, en tanto los criterios conforme los cuales se determine qué dependientes se destinarán a prestar servicios en unas u otras, no resulten arbitrarios, se basen en elementos objetivos y se encuentren establecidos entre la contratista y la empresa principal respectiva. De igual forma, no serían consideradas arbitrarias las diferencias de remuneraciones entre dicho personal cuando las empresas principales exijan competencias especiales y diversas.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

### **GRATIFICACIÓN LEGAL. PROCEDENCIA NOTARIOS.**

**4931/087, 16.11.2010**

Los notarios, en el caso opten por declarar su renta efectiva, al no encontrarse obligados a llevar contabilidad completa, sino que sólo un libro de entradas y gastos que impide la determinación del capital propio por parte del Servicio de Impuestos Internos, no se encuentran legalmente obligados a gratificar a sus trabajadores, sin perjuicio de lo que las partes pudieran voluntariamente pactar en tal sentido.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 1º, inciso final; artículo 47. Código Orgánico de Tribunales, artículos 399 y 492.

Ley de Impuesto a la Renta, artículo 42 N° 2.

**Concordancias:** Dictámenes N° 4.061, de 14.11.1991, N° 172/005, de 08.01.1992, dictamen N° 611/29, de 30.01.1995, dictamen N° 6.112/389, de 20.12.1999, dictamen N° 849/28, de 28.02.2005.

Mediante la presentación individualizada en el ANT. ..., se solicita un pronunciamiento respecto a si los abogados que ejercen el oficio de Notarios se encuentran obligados a otorgar y pagar gratificación a sus trabajadores y, en caso afirmativo, indicar el valor que debe tenerse en cuenta para determinar la gratificación a repartirse anualmente entre aquéllos.

Al respecto, cumpla con manifestar a Usted lo siguiente:

El artículo 47 del Código del Trabajo, dispone:

*"Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho".*

Sobre la base de la norma recién transcrita, la doctrina vigente de este Servicio (contenida entre otros, en **dictamen N° 6.112/389, de 20.12.1999**), dispone que los elementos copulativos que determinan la obligación de un empleador de pagar gratificación, son:

1. Que se trate de uno de los establecimientos o empresas indicadas;
2. Que tales establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro;
3. Que dichos establecimientos o empresas se encuentren obligados a llevar libros de contabilidad, y,
4. Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Que, respecto del primer requisito cabe señalar que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3° inciso final del Código del Trabajo:

*“Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”.*

Del precepto antes transcrito se desprende que la empresa se encuentra constituida por elementos tanto de facto como jurídico. Los primeros están dados por:

- a. Una organización de medios personales, materiales o inmateriales;
- b. Una dirección bajo la cual se ordenan dichos medios, y,
- c. La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico.

El componente jurídico está representado por la individualidad legal determinada.

La doctrina vigente de este Servicio ha asumido inequívocamente que las notarías constituyen empresas para efectos laborales. Así, el **dictamen N° 849/28, de 28.02.2005**, reconsiderando la doctrina vigente desde 1984, dispuso que un notario debe respetar el principio de continuidad de la relación laboral, contenido en el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores que laboraban en la Notaría respectiva, desde antes de su nombramiento.

Además, mediante la Ley N° 19.945 (publicada en el Diario Oficial el 25.05.2004) se declaró interpretado el inciso 4° del artículo 1° del Código del Trabajo, consignando que esta disposición, *en cuanto señala que “Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código, debe interpretarse y aplicarse de forma tal que la totalidad del estatuto laboral, en todas sus manifestaciones y expresiones, que emana del Código del Trabajo y leyes complementarias, resulte aplicable a los trabajadores que laboran en los oficios de notarías, archiveros o conservadores”.*

Durante la tramitación de la ley N° 19.945 quedó aclarado que lo pretendido con la ley interpretativa era *“hacer aplicable en toda su extensión las normas del Código del Trabajo a los trabajadores que laboran en los **oficios de notarías, archiveros y conservadores**”* (Consideraciones preliminares, Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Primer trámite constitucional, Cámara de Diputados, Boletín N° 3281-13-1), ante *“la falta de reconocimiento por parte del sector empleador, de las normas mínimas de protección de los derechos individuales y colectivos, al no contar con un estatuto laboral claro que les sea aplicable”*, así como la necesidad de *“atender a las normas de los convenios*

87 y 98 de la O.I.T. aprobados por Chile, que resultan perentorias en orden a obligar a los Estados miembros a propender a expandir y estimular la sindicalización y la negociación colectiva de los trabajadores" (Discusión General Primer trámite constitucional, Cámara de Diputados, Boletín N° 3281-13-1). En armonía con la doctrina vigente de este Servicio, durante la tramitación del mismo proyecto, se dispuso que "(...) no hay duda de que este proyecto es muy sentido y necesario para los funcionarios de notarías, archivos y conservadores de bienes raíces, porque hasta el momento no se les aplica en forma debida las normas del Código del Trabajo, lo que origina situaciones preocupantes. Desde ese punto de vista, su artículo único deja en claro que a todos esos funcionarios les son aplicables completamente las disposiciones de dicho Código. Ello va a permitir, en definitiva, adecuada protección de sus derechos, especialmente en lo relacionado con los cambios de notarios, en que los trabajadores pierden la continuidad de su trabajo y, muchas veces, se les finiquita, en circunstancias de que, simplemente, sólo cambia la persona que dirige **la empresa**". (Intervención del H. Diputado Sr. Ceroni, Discusión Única, Tercer Trámite Constitucional, Cámara de Diputados)

2. En cuanto al segundo requisito, esto es, la necesidad que tales establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro, sustentándose en el sentido que de la expresión "lucro" da la Real Academia Española ("ganancia o provecho que se saca de una cosa"), la doctrina vigente de este Servicio, dispone que "un establecimiento persigue fines de lucro cuando los beneficios pecuniarios que provienen de la actividad que desarrolla, ingresan al patrimonio individual del dueño del mismo, en caso de ser éste persona natural, o del de cada uno de los asociados, en el evento de que lo sea una sociedad, esto es, una persona jurídica que por esencia persigue una finalidad de lucro o beneficio directo de las personas naturales que las componen." (**Dictamen N° 611/29, de 30.01.1995**)

De conformidad al artículo 399 del Código Orgánico de Tribunales, los notarios "son ministros de fe pública encargados de autorizar y guardar en su archivo los instrumentos que ante ellos se otorgaren, de dar a las partes interesadas los testimonios que pidieren, y de practicar las demás diligencias que la ley les encomiende".

A su vez, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 492 del cuerpo legal recién citado, "los Auxiliares de la Administración de Justicia tendrán los sueldos que les fijan las leyes, pero los defensores públicos que no sean de Santiago y Valparaíso, los notarios, archiveros, conservadores, receptores y procuradores del número gozarán de los emolumentos que les correspondan con arreglo al respectivo arancel".

Según lo prevenido en el artículo 42 N° 2 de la Ley de Impuesto a la Renta, la renta de los Notarios se clasifica en la Segunda Categoría de esta ley, la que corresponde (tal y como se da cuenta en el **dictamen N° 172/005, de 08.01.1992**) a aquellos que obtienen rentas del trabajo en forma independiente, es decir, sin un vínculo de dependencia con un empleador.

Teniendo en cuenta que los ingresos que perciben los Notarios a título de derechos que cobran de acuerdo al respectivo arancel, ingresan a su patrimonio individual, no cabe duda que la finalidad de lucro se encuentra presente y con ello se cumple el segundo de los requisitos que exige el legislador para determinar la obligación de un empleador de pagar gratificación.

3. En cuanto al tercer requisito, cual es, que el establecimiento o empresa se encuentre obligado a llevar libros de contabilidad, para mejor resolver, se solicitó un informe al Servicio de Impuestos Internos, el que fue respondido mediante oficio individualizado en el ANT. 2), y de acuerdo al cual se concluyó que los contribuyentes del artículo 42 N° 2 de la Ley de Impuesto a la Renta pueden optar por declarar su renta efectiva, en cuyo caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 del mismo texto legal, no se encuentran obligados a llevar contabilidad completa, sino que sólo un libro de entradas y gastos en el que se practicará un resumen anual de entradas y gastos.

Pues bien, para el evento que se hubiere optado por el mencionado libro de entradas y gastos, independientemente que el mismo pueda o no ser calificado como "libro de contabilidad", para la base de cálculo de las gratificaciones, de acuerdo a la ley, es preciso determinar el capital propio del empleador, lo cual requiere ineludiblemente que el contribuyente lleve contabilidad completa, ya que las normas para determinar el capital propio se encuentran contenidas en el artículo 41 de la Ley de Impuesto a la Renta relativa a dichos contribuyentes y, en cambio, sobre la base de un solo Libro de entradas y gastos, no es posible efectuar tal determinación.

A contrario sensu, sólo en la medida que los notarios lleven contabilidad completa podrá estimarse que cumplen con el tercer requisito.

A partir de lo informado por el Servicio de Impuestos Internos resulta posible concluir que cuando el legislador se refiere, como requisito para estar obligado a gratificar, a la necesidad de llevar libros de contabilidad, quiere significar que tal contabilidad sea completa, pues sólo ésta permite calcular el capital propio del empleador, indispensable para calcular la utilidad líquida y, con ello, la determinación de la obligación de gratificar.

4. En cuanto al cuarto requisito referido a la necesaria obtención de utilidades o excedentes líquidos en sus giros, sólo podrá eventualmente ser cumplido en aquellos casos en que los notarios lleven libros de contabilidad completa, caso en el cual la determinación del valor que habrá de tener en cuenta para determinar la gratificación será el que resulte a partir de la determinación del capital propio invertido en la empresa y del monto de la utilidad líquida que sirva de base para el pago de la gratificación, determinado por el Servicio de Impuestos Internos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 del Código del Trabajo.

La circunstancia de no encontrarse los notarios obligados legalmente a gratificar a sus trabajadores, en nada impide que convencionalmente puedan obligarse a ello, tal y como lo permite la norma del artículo 10 N° 7 del Código del Trabajo.

En consecuencia, en base a las consideraciones de hecho y de derecho referidas, cumpla con manifestar a usted que los notarios en el caso opten por declarar su renta efectiva, al no encontrarse obligados a llevar contabilidad completa, sino que sólo un libro de entradas y gastos que impide la determinación del capital propio por parte del Servicio de Impuestos Internos, no se encuentran legalmente obligados a gratificar a sus trabajadores, sin perjuicio de lo que las partes pudieran voluntariamente pactar en tal sentido.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO



**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. LEY N° 20.158, ARTÍCULO 2° TRANSITORIO. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO. PROCEDENCIA.**

**4932/088, 16.11.2010**

La renuncia al cargo de la docente, doña María García Walter, por cumplir los requisitos previstos en el artículo 2° transitorio de la ley N° 20.158, no le dio derecho a percibir de la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Fernando, indemnización por años de servicios, sin perjuicio del derecho a una Bonificación Especial, no imponible ni tributable, fijada en consideración a su carga horaria al término de la relación laboral.

**Fuentes:** Ley N° 20.158, artículo 2° transitorio.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si su renuncia a la dotación docente de la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Fernando, en los términos previstos en el artículo 2° transitorio de la ley N° 20.158. le dio derecho a percibir indemnización por años de servicios.

Al respecto, cabe señalar que revisada la normativa vigente en materia de terminación de la relación laboral del personal docente del sector municipal, cuyo es el caso en consulta, contenida en el artículo 72 de la ley N° 19.070, se ha podido establecer que dicha norma legal sólo 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 prevista en la letra j), esto es, por supresión de las horas que sirva el docente, por ajustes en la dotación.

No obstante lo expuesto, cabe señalar que el legislador estableció a través de la Ley 20.158, con el carácter de excepcional y temporal, el derecho a percibir, a quien renunciaba al cargo por tener la edad de jubilar, una Bonificación, no imponible ni tributable, fijandose su monto en tramos, en consideración a la jornada de trabajo que el profesional de la educación tenía convenida con su empleador al término de la relación laboral, independientemente de los años de servicios en la respectiva entidad, y de si los mismos se prestaban en calidad de titular o de contratado.

En efecto, el artículo 2° transitorio de la ley N° 20.158, en sus incisos 1°, 2°, 3°, 5° y 7°, dispone:

*“Establécese una bonificación por retiro voluntario para los profesionales de la educación que presten servicios a la fecha de publicación de la presente ley en establecimientos educacionales del sector municipal, ya sea administrados directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, y que al 31 de diciembre de 2006 tengan sesenta o más años de edad si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres, y que renuncien a la dotación docente del sector municipal a que pertenecen, respecto del total de horas que sirven”.*

*“Los profesionales de la educación que deseen acogerse al beneficio anterior deberán formalizar su renuncia voluntaria ante el sostenedor respectivo, acompañada del certificado de nacimiento correspondiente, hasta el 31 de octubre de 2007”.*

*“La bonificación que corresponderá a los profesionales de la educación que presenten la renuncia voluntaria dentro del plazo anteriormente señalado ascenderá a los siguientes montos:*

Tramos de Jornada	Monto total de la bonificación
<b>Hasta 33 horas</b>	\$11.135.000.-
Entre 34 – 39 horas	\$12.772.000.-
Entre 40 – 44 horas	\$14.410.000.-



*“Asimismo, tendrán derecho a la bonificación de este artículo los profesionales referidos en el inciso primero que cumplan la edad para jubilar en el período comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 28 de febrero de 2009. Para estos efectos, deberán presentar su renuncia anticipada a la dotación docente hasta el 31 de octubre de 2007, la que deberá formalizarse por escrito ante el sostenedor respectivo, acompañada del certificado de nacimiento correspondiente. Esta renuncia, por el total de horas que sirve, tendrá el carácter de irrevocable y se hará efectiva por el sólo ministerio de la ley cuando el profesional de la educación cumpla sesenta años de edad si es mujer, o sesenta y cinco años de edad si es hombre”.*

*“La bonificación precedentemente señalada no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será compatible con cualquier otro beneficio homologable que se origine en una causal de similar otorgamiento, quedando sujeta a las condiciones que se establezcan para dicho otro beneficio. Con todo, si el trabajador hubiere pactado con su empleador una indemnización a todo evento, conforme al Código del Trabajo, deberá optar entre una u otra, sin que proceda la acumulación de los beneficios. Tampoco procederá acumulación en el evento que el profesional de la educación se acoja al beneficio establecido en el inciso final nuevo del artículo 70 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, procediendo, en este caso, el derecho de opción precedentemente referido”.*

De este modo, dando respuesta a la consulta planteada, preciso es sostener, que su retiro al cargo, en los términos previstos en el artículo 2° transitorio de la ley N° 20.158, no le dio derecho a indemnización por años de servicio, sino al pago de una Bonificación especial cuyo monto se determinó en base a su carga horaria al término de la relación laboral, sin considerar su antigüedad en la Corporación Municipal.

Asimismo, es del caso hacer presente que esta Dirección del Trabajo, entre otros, en dictamen N° 4942/106, de 03.12.2007, cuya copia se acompaña, ha resuelto que la Bonificación por Retiro en comento es incompatible con la indemnización contenida en el artículo 2° transitorio del Estatuto Docente, por ser ésta última asimilable a la causal establecida en la letra j) del artículo 72 del mismo cuerpo legal, esto es, supresión total de las horas que sirvan, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y, consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que su renuncia al cargo, por cumplir los requisitos previstos en el artículo 2° transitorio de la ley N° 20.158, no le dio derecho a percibir de la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Fernando indemnización por años de servicios, sin perjuicio del derecho a una Bonificación Especial, no imponible ni tributable, fijada en consideración a su carga horaria al término de la relación laboral.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**TRABAJADORES EXTRANJEROS ESPECIALISTAS. PROPORCIÓN.****4933/089, 16.11.2010**

Resulta jurídicamente procedente considerar incluidos en la norma del N° 2 del artículo 20 del Código del Trabajo a trabajadores extranjeros especialistas en el sistema de montaje por gateo que aplica una empresa matriz extranjera, contratados por una filial de ésta, constituida en Chile, razón por la cual dichos dependientes no deben ser considerados para efectos de computar la proporción a que alude el artículo 19 del cuerpo legal citado.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 19 y 20.

Mediante la presentación del antecedente Ud. solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto a la procedencia jurídica de considerar incluidos en la norma del N° 2 del artículo 20 del Código del Trabajo a trabajadores extranjeros especialistas en el sistema de montaje por gateo que aplica una empresa matriz extranjera, que serían contratados por una filial de ésta, constituida recientemente en nuestro país, con el objeto de establecerse en forma permanente.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 19 del Código del Trabajo, previene:

*“El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena”.*

*“Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores”.*

El artículo 20 del mismo cuerpo legal, modificado por el artículo 4° de la ley N° 20.448, publicada en el Diario Oficial de 13 de agosto de 2010, por su parte, dispone:

*“Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:*

*“1. se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;*

*“2. se excluirá al personal técnico especialista;*

*“3. se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y*

*“4. se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales”.*

De los preceptos legales preinsertos se infiere que, a lo menos el ochenta y cinco por ciento de los trabajadores que sirven a un mismo empleador, excluidos aquellos que no ocupan más de veinticinco trabajadores, será de nacionalidad chilena.

Se infiere, asimismo, que para efectos de calcular el porcentaje aludido se considerará el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente, se excluirá el personal técnico especialista; se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno y

también a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

Es preciso destacar que con anterioridad a la entrada en vigencia de la modificación introducida por la ley N° 20.448 al artículo 20 del Código del Trabajo, para excluir del porcentaje que nos ocupa al personal técnico extranjero era menester que éste no pudiera ser reemplazado por personal nacional.

Ahora bien, el artículo 4° de la ley citada eliminó del N° 2 del artículo 20 del Código del Trabajo el referido requisito de “imposibilidad de reemplazo”, modificación que, en conformidad a lo prevenido en el artículo 1° transitorio de dicha ley, rige a partir del 1° de octubre recién pasado, de suerte que a contar de esta fecha, basta para excluir a los técnicos especialistas extranjeros que éstos tengan la calidad de tales, no siendo necesario, de acuerdo a la legislación actualmente vigente, que no puedan ser reemplazados por personal chileno.

En la especie, se consulta si pueden ser considerados “técnicos especializados” para efectos de ser incluidos en la excepción contemplada en el N° 2 del artículo 20 del Código del Trabajo, los trabajadores extranjeros especialistas en el sistema de “montaje por gateo” que serían contratados por una empresa constituida recientemente en nuestro país, con el objeto de establecerse en forma permanente, que sería filial de una empresa matriz extranjera, líder en construcción metálica, montajes e instalaciones, con vasta experiencia en el sistema especial de construcción denominado “montaje por gateo”, desconocido en Chile.

Los trabajadores por quienes se consulta se encontrarían todos certificados por la empresa matriz extranjera, contarían con experiencia en distintos proyectos de ingeniería realizados por la misma en su país y serían contratados precisamente en razón del arte del montaje que dominan y emplean.

Sobre la base de los antecedentes aportados y con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden, es posible concluir que, en opinión de este Servicio, los mencionados dependientes pueden ser considerados “técnicos especializados” y, por consiguiente, pueden ser incluidos en la excepción prevista en el N° 2 del artículo 20 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que resulta jurídicamente procedente considerar incluidos en la norma del N° 2 del artículo 20 del Código del Trabajo a trabajadores extranjeros especialistas en el sistema de montaje por gateo que aplica una empresa matriz extranjera, contratados por una filial de ésta, constituida en Chile, razón por la cual dichos dependientes no deben ser considerados para efectos de computar la proporción a que alude el artículo 19 del cuerpo legal citado.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. ASIGNACIONES ARTÍCULOS 25 Y 26  
LEY N° 20.403. BASE DE CÁLCULO.****4934/090, 16.11.2010**

Para los efectos de determinar el monto a pagar por las asignaciones especiales previstas en los artículos 25 y 26 de la ley N° 20.403, a los trabajadores de los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal de Cerro Navia, resulta procedente incluir en el concepto de remuneración bruta, la asignación de responsabilidad, el bienio sindicato, el bienio Corporación y la bonificación compensatoria de convenio colectivo, que dicha entidad tiene pactado con sus trabajadores, como asimismo, el incremento ley N° 19.464.

**Fuentes:** Ley N° 20.403, artículos 19, 25 y 26. Código del Trabajo, artículo 41, inciso 1°.

Mediante ordinario del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si para los efectos de determinar el monto a pagar por las asignaciones especiales previstas en los artículos 25 y 26 de la ley N° 20.403, a los trabajadores de los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal de Cerro Navia, resulta procede incluir en el concepto de remuneración bruta, la asignación de responsabilidad, el bienio sindicato, el bienio Corporación y la bonificación compensatoria de convenio colectivo, que dicha entidad tiene pactado con sus trabajadores, como asimismo, el incremento ley N° 19.464

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

El artículo 25 de la ley N° 20.403, que otorgó en diciembre de 2009, reajuste de remuneraciones del sector público y otorgó otros beneficios, dispone:

*“Concédese, por una sola vez, a los trabajadores de las instituciones mencionadas en los artículos 2°, 3°, 5° y 6° de la presente ley, un bono especial no imponible, y que no constituirá renta para ningún efecto legal, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 2009, y cuyo monto será de \$125.000.- para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2009 sea igual o inferior a \$497.760.-, y de \$75.000.- para aquellos cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$1.672.889.-. Para estos efectos, se entenderá por remuneración bruta la referida en el artículo 19 de la presente ley”.*

A su vez, el artículo 26 de la referida Ley N° 20.403, prescribe:

*“Los trabajadores de las instituciones mencionadas en los artículos 2°, 3°, 5° y 6° tendrán derecho a percibir, por una sola vez, en el mes de enero de 2010 un bono no imponible y que no constituirá renta para ningún efecto legal, por un monto de \$125.000.- para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de diciembre de 2009 sea igual o inferior a \$497.760.-, y de \$75.000.- para aquellos cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$1.672.889.-. Para estos efectos, se entenderá por remuneración bruta la referida en el artículo 19 de la presente ley. Sin perjuicio de lo anterior, tampoco se considerarán para efectos de la determinación de la remuneración bruta precitada las bonificaciones de zonas extremas a que se refieren los artículos 13 de la ley N° 20.212, artículos 29 y 30 de la ley N° 20.313 y artículo 12 de la ley N° 20.374”.*

De la normas legales precedentemente transcritas se infiere que el legislador otorgó, en diciembre de 2009, y en enero de 2010, un bono especial no imponible ni tributable, a los trabajadores mencionados en los artículos 2°, 3°, 5° y 6°, dentro de los cuales quedan comprendidos los docentes y asistentes de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, cuyo es el caso en consulta.

Aparece, asimismo, que el monto de dicho bono sería, en diciembre de 2009, de \$125.000.- para los trabajadores cuya remuneración bruta al mes de noviembre de 2009 era igual o inferior a \$497.760.-, y de \$75.000.- para aquellos cuya remuneración bruta superaba tal cantidad y no excedía de \$1.672.889.-

Consta, asimismo, que en enero de 2010 se otorgó otro bono especial al referido personal, con iguales características y montos que el anterior, pero considerando para tales efectos la remuneración bruta a diciembre de 2009.

Precisado lo anterior y a objeto de dar respuesta a la consulta formulada, se hace necesario recurrir, enseguida, al artículo 19 de la referida ley, que al efecto, dispone:

*"Sólo tendrán derecho a los beneficios a que se refieren los artículos 2º, 8º y 13 los trabajadores cuyas remuneraciones brutas de carácter permanente, en los meses que en cada caso corresponda, sean iguales o inferiores a \$1.672.889.-, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional".*

De las normas legales preinsertas, se infiere que para la determinación del monto a pagar por concepto de los bonos especiales previstos en los artículos 25 y 26 de la ley N° 20.403, debió estarse a la *remuneración bruta permanente* de los trabajadores de que se trata, excluidas las asignaciones que en la misma se indican, esto es, aquellas asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.

Ahora bien, para los efectos de determinar lo que se entiende por remuneración bruta permanente, se hace necesario recurrir en primer término al inciso 1º del artículo 41 del Código del Trabajo, que dispone:

*"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo".*

Conforme a lo anterior, es dable afirmar que la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber: a) que se trate de una contraprestación en dinero o en especie evaluable en dinero, y b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

Precisado lo anterior, y en lo que respecta a lo que debe entenderse por remuneración bruta, cabe señalar que corresponde a aquella a la cual no se le han practicado los descuentos legales, de acuerdo con el artículo 58 del Código del Trabajo.

Finalmente y en cuanto a la condición de permanencia de la remuneración para incluirla en la base de cálculo de los bonos de que se trata, cabe recurrir al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, conforme al cual el término "permanencia" es lo que tiene duración firme, constante, que persevera, tiene estabilidad e inmutabilidad.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a información proporcionada por el consultante, todos los beneficios de origen convencional, estos es, la asignación de responsabilidad, el bienio sindicato, el bienio Corporación y la bonificación compensatoria, que dicha entidad tiene pactado con sus trabajadores, algunos tácitamente y otros en convenio colectivo o individual, tienen el carácter de remuneración, son de carácter permanente, y no responden a incentivos individuales, colectivos ni institucionales, por lo que preciso es sostener que deben ser considerados para los efectos de determinar el monto a pagar por las asignaciones especiales previstas en los artículos 25 y 26 de la ley N° 20.403. Igualmente características tiene el Incremento de la ley N° 19.464.

En consecuencia, sobre las base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que para los efectos de determinar el monto a pagar por las asignaciones especiales previstas en los artículos 25 y 26 de la ley N° 20.403, a los trabajadores de los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal de Cerro Navia, resulta procedente incluir en el concepto de remuneración bruta, la asignación de responsabilidad, el bienio sindicato, el bienio Corporación y la bonificación compensatoria de convenio colectivo, que dicha entidad tiene pactado con sus trabajadores, como asimismo, el incremento ley N° 19.464.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**ESTATUTO DE SALUD. BASE DE CÁLCULO. BONO POR RETIRO. LEY N° 20.157  
4935/091, 16.11.2010**

La base de cálculo para el pago de la bonificación por retiro voluntario que establece la ley 20.157, será la que resulte del promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le hayan correspondido al funcionario de atención primaria de salud durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, sin que se contemplen topes o límites sobre el particular.

**Fuentes:** Ley 20.157, artículo 1° transitorio. Ley 20.250, artículo 1° transitorio. Decreto 47, artículo 1° transitorio. Decreto 61, artículo transitorio primero A.

Mediante presentación citada en el Antecedente ha solicitado, en representación de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul, un pronunciamiento respecto de si la base de cálculo de la bonificación por retiro voluntario que regula la ley 20.157 está sujeta al tope máximo imponible de 60 unidades de fomento que establece el DL N° 3.501 de 1980.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso final del artículo 1° transitorio de la ley N° 20.157, que otorga la bonificación por retiro voluntario, señala que un reglamento determinará los mecanismos, la periodicidad y las demás disposiciones necesarias para la implementación de este beneficio.

A su vez, el artículo 1° transitorio del decreto N° 47, de 2007, publicado en el Diario Oficial el 27.09.07, Reglamento de la ley N° 20.157, que modifica las leyes N°s. 19.378 y 19.813 y concede otros beneficios al personal de la atención primaria de salud municipal, modificado por el decreto N° 61, de 2008, publicado en el Diario Oficial el 18.10.08, establece:

*“El personal regido por la ley N° 19.378 que tenga o cumpla sesenta o más años de edad si es mujer, o sesenta y cinco o más años de edad, si es hombre, y que desde el 6 de marzo de 2007 y hasta el 31 de diciembre de 2010, deje de pertenecer voluntariamente a una dotación de salud municipal respecto del total de horas que sirve, tendrá derecho a percibir una bonificación por retiro voluntario igual a un mes de remuneración imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados en establecimientos de salud públicos, municipales o corporaciones de salud municipal, con un máximo de diez meses. El monto del beneficio se incrementará en un mes para las funcionarias”.*

*“La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación será el promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le haya correspondido al funcionario durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, actualizadas según el índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas”.*

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

La norma anterior se encarga, por consiguiente, de regular todo lo referente al pago de la bonificación por retiro voluntario por la que se consulta, esto es, sus requisitos de procedencia, monto y base de cálculo.

El inciso 1º del artículo 1º transitorio de la ley 20.250 señala:

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

Por su parte, el Reglamento 47 ya mencionado fue modificado por el decreto N° 61, de Salud, de 2.008, publicado en el Diario Oficial el 18.10.2008, el que incorporó el artículo transitorio primero A que en su inciso 1º dispone:

*“El personal que se acoja a la bonificación por retiro voluntario a que se refiere el artículo precedente, tendrá derecho, por una sola vez, a un incremento de su monto equivalente a diez meses y medio adicionales de los que, conforme a dicho artículo, le corresponden, siempre que deje de pertenecer voluntariamente a una dotación de salud municipal respecto del total de horas que sirve, dentro de los noventa días hábiles siguientes a cumplir 65 años de edad los hombres y las mujeres desde que cumplan 60 años de edad y hasta los noventa días hábiles siguientes a que cumplan 65 años de edad. Sólo tendrán derecho a este beneficio quienes cumplan estas edades a más tardar el 31 de diciembre de 2.010”.*

Esta norma regula, por tanto, un incremento otorgado al monto original por concepto de bonificación por retiro voluntario.

Para efectos de absolver la consulta planteada se hace necesario determinar el verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales antes transcritas y para ello cabe recurrir a la norma de hermenéutica legal contenida en el artículo 19 del Código Civil, de acuerdo a la cual *“cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu”.*

Conforme a lo anterior es dable manifestar que ni la ley 20.157 y el Reglamento que regulan este beneficio, ni la ley 20.250, que lo hace extensivo a determinados funcionarios, hacen mención respecto de tope o límite alguno y, por lo tanto, al no existir distinción alguna se aplica en la especie el aforismo jurídico según el cual *“donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir”*, de forma tal que la remuneración que debe servir de base para el cálculo de la bonificación por retiro que se establece en la ley N° 20.157 corresponde al promedio del total de las *“remuneraciones mensuales imponibles”* de los doce meses inmediatamente anteriores del dependiente sin que se contemplen topes o límites sobre el particular.

Ahora bien, respecto de lo anterior cabe hacer presente que la circunstancia de que para el cálculo de las cotizaciones los DL 3500 y 3.501, ambos de 1980, hayan señalado una suma tope a efectos de ser considerada como base máxima imponible de las remuneraciones, no implica una alteración de la naturaleza imponible que tienen esos estipendios, sino que constituye un simple mecanismo para fijar el límite máximo de la remuneración sobre la cual se aplica la cotización, tope que, además, efectuaría un distingo según si los trabajadores se encuentran adscritos al sistema antiguo, en cuyo caso sería de 60 unidades de fomento o en el sistema de AFP, en cuyo caso por aplicación de la ley N° 20.255, sobre reforma previsional, alcanzaría desde el 1° de enero de 2010 a 64,7 unidades de fomento.

A mayor abundamiento, cabe consignar que el tope imponible anterior sólo está contemplado en relación con las cotizaciones que se consagran en dichos cuerpos legales, por lo que salvo disposición expresa de la ley no recibe aplicación en otras materias como en la especie, en que se trata del cálculo de un beneficio para cuya determinación el legislador atiende únicamente a la naturaleza imponible de las remuneraciones, sin referencia a tope alguno, por lo que no procede entender que dicho límite deba ser aplicado a la situación en estudio.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que la base de cálculo para el pago de la bonificación por retiro voluntario que establece la ley 20.157 será el que resulte del promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le hayan correspondido al funcionario de atención primaria de salud durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, sin que se contemplen topes o límites sobre el particular.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

### ***DERECHOS FUNDAMENTALES. MECANISMO DE CONTROL. IMPROCEDENCIA DE REVISIÓN CORPORAL DE LOS TRABAJADORES.***

***4936/092, 16.11.2010***

El mecanismo de control que pretende implementar la empresa Grupo Prosegur, consistente en la revisión corporal de los trabajadores no resulta ajustado a derecho al afectar sin justificación razonable los derechos constitucionales de los trabajadores alcanzados por ella, especialmente la dignidad, honra y privacidad de los mismos, razón por la cual no resulta procedente incorporarla al Reglamento Interno de la señalada empresa.

**Fuentes:** Constitución, artículo 1° y 19 N° 4. Código del Trabajo, artículos 2, inciso 2°, 5 inciso 1°, 153, 154 y 154 bis.

**Concordancia:** Dictamen N° 2.210/035, de 05.06.2009.

Mediante la presentación del ANT., en su calidad de Subgerente de Seguridad de la empresa Grupo Prosegur, se solicita un pronunciamiento respecto a las siguientes materias:



1. Si, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad la empresa, a través de su servicio de vigilantes de guardia interna puede proceder en forma aleatoria a la revisión corporal de los trabajadores;
2. Si, sin perjuicio de lo anterior, la revisión puede ser incorporada como parte de las obligaciones en los contratos individuales de los trabajadores;
3. Si, en el evento que un trabajador se niegue, es posible aplicar una sanción administrativa, y,
4. Si sólo debe recurrirse a elementos de carácter electrónico para la selección del personal que sea sometido a revisión.

Al respecto, cumpla con manifestar a usted lo siguiente:

De la descripción de las preguntas que se formulan, se desprende que lo consultado puede sintetizarse en la legalidad de un control a los trabajadores que se desempeñen como guardias de seguridad, lo que supone hacerse cargo de los mecanismos utilizados para el control y de las sanciones que pudieren imponerse en caso de incumplimiento de tales obligaciones, en la medida que resulten conformes a derecho.

Se señala en su presentación, que debido a que la naturaleza de los servicios que presta la empresa tienen que ver con la custodia y transporte de valores, se requiere implementar la revisión corporal de los trabajadores como una medida preventiva y como parte de los procedimientos internos que deba aplicar la empresa.

También, es posible desprender de las consultas, que las circunstancias planteadas, dan cuenta que las facultades del empleador tendientes a ejercer control respecto de sus trabajadores, por su naturaleza afectan el ejercicio, a lo menos, de la dignidad de aquellos, de su privacidad y su honra.

A partir de lo anterior y a que la medida de control por la que se pregunta, dada su naturaleza, afecta al ejercicio de derechos constitucionales de los trabajadores destinatarios de las mismas, cabe señalar cuáles de ellos, podrían verse afectados, dando cuenta de sus contenidos como exigencia indispensable para abordar la respuesta a lo requerido.

El **derecho a la dignidad humana** se reconoce en el artículo 1° inciso 1° de la Constitución Política de la República al disponer que “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, supone que *“el ser humano, independientemente de su edad, sexo o condición particular, es acreedor siempre a un trato de respeto”*<sup>6</sup>

Como afirma Carlos Colautti, *“la dignidad no sólo es un derecho autónomo, sino el presupuesto de todos los demás derechos. Es decir, que todos ellos tienden a la preservación del principio básico de la dignidad”*<sup>7</sup>

Llevado al ámbito del contrato de trabajo, como afirma Cristina Mangarelli, en éste *“el empleador está obligado a respetar la dignidad del trabajador, a tratarlo con respeto”*, encontrándose obligado a asegurar que el trabajador sea respetado por los jefes o superiores jerárquicos, y también por sus compañeros de trabajo.<sup>8</sup> En este sentido se ha señalado por Américo Plá, que el empleador debe *asegurar la moralidad del ambiente*; no sólo es responsable de sus actos y de los actos de sus repre-

6 Sentencia del Tribunal Constitucional Chileno, Rol N° 740-07-CDS, de 18 de abril de 2008.

7 Colautti, Carlos E., “Derechos Humanos”, Editorial Universidad, Buenos Aires, Argentina, 1995, pág. 123.

8 Mangarelli, Cristina, “Acoso laboral, concepto y prevención”, en “Derecho Laboral, Tomo L-N° 225, Enero-Marzo 2007, Fundación de Cultura Universitaria, 1ª edición, 2007, pág.101.

sentantes, sino también de los que realicen otros trabajadores *en la medida que no son cortados o sancionados por el empleador*.<sup>9</sup>

Consecuente con ello, el artículo 2° inciso 2° parte primera del Código del Trabajo, dispone:

**“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”.**

La doctrina de este Servicio ha sostenido, desde antes de su reconocimiento expreso por el Código del Trabajo en la norma recién transcrita, que las medidas de control y de revisión implementadas por el empleador deben integrarse en sistemas que sean compatibles con el respeto a la **dignidad de los trabajadores**,<sup>10</sup> precisando, en casos concretos, que un sistema de revisión y control a la salida de operarios consistente en el accionar de una palanca sorteadora que determinaba a qué obrero debía registrar el portero, resultaba atentatorio contra la **dignidad del trabajador**, siendo inaceptable dicho sistema;<sup>11</sup> asimismo, se ha sostenido que “la instalación de dispositivos de control audiovisual, como una forma de control o vigilancia permanente y continuada, provoca en el trabajador, inexorablemente, un estado de tensión o presión incompatible con la **dignidad humana**”,<sup>12</sup> así como que la revisión de especies a los trabajadores atenta contra su **dignidad** y honra,<sup>13</sup> y, por último, aunque sin agotar los casos analizados por la doctrina institucional relativos a la afectación de la dignidad de los trabajadores, mediante **dictamen N° 2449, de 04.11.1982** se estableció que la revisión de los efectos personales y la inspección corporal de los trabajadores atenta contra su **dignidad** y honra.

Ahora, respecto del derecho constitucional al respeto y **protección de la vida privada del trabajador**, consagrada también en el artículo 19 N° 4 de la Carta Fundamental, cabe señalar que la vida privada, objeto de protección por este derecho, ha sido definida en doctrina como *“el conjunto de los asuntos, conductas, documentos, comunicaciones, imágenes o recintos que, el titular del bien jurídico protegido, no desea que sean conocidos por terceros sin su consentimiento previo”*.<sup>14</sup>

Congruente con la protección que el constituyente le brinda a la vida privada, la ley N° 19.628 (“Sobre protección de la vida privada”, D.O. 28.08.1999) dispone que el tratamiento de los datos personales sólo puede efectuarse cuando la referida ley u otras disposiciones legales lo autoricen o el titular consienta expresamente en ello (art. 4° inc. 1°), entendiéndose por datos personales los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables (art. 2° f). Asimismo, se sostiene que no pueden ser objeto de tratamiento los datos sensibles (según el art. 2° g, lo constituyen aquellos datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual.) salvo cuando la ley lo autorice, exista consentimiento del titular o sean datos necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que correspondan a sus titulares (art. 10).

9 Plá Rodríguez Américo, “Curso de Derecho Laboral, Contrato de Trabajo,” T. II, vol. I, Ed. Acali, Montevideo, 1978, citado por Mangarelli, Cristina, op. cit., pág. 101.

10 Así, dictamen N° 4.842/300, de fecha 15 de septiembre de 1993.

11 Dictamen N° 3.965, de 5 de junio de 1969.

12 Así, dictamen N° 2.328/130, de 19 de julio de 2002.

13 Dictamen N° 338, de 26 de enero de 1978.

14 Cea Egaña, José Luis, “Derecho Constitucional Chileno, Tomo II”, Ediciones Universidad Católica de Chile, 1ª edición, 2004, pág. 178.

Llevado al ámbito laboral, el legislador ampara este derecho, además de la referencia que se hace en el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo, al disponer que el empleador “deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral” (artículo 154 bis del mismo cuerpo legal) y, al consignar que la empresa usuaria “deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.” (artículo 183 Y del mismo Código).

Se ha sostenido en doctrina que, “el empresario no podrá llevar a cabo, so pretexto de las facultades de vigilancia y control que le confiere (la ley) intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo, por lo que la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de este derecho fundamental tendrá que supeditarse a la estricta observancia del “principio de proporcionalidad” o “necesario equilibrio” entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito de su libertad constitucional. (...) En particular, la instalación y empleo por el empresario de instrumentos de control de la actividad laboral en el centro de trabajo (grabación de sonido, circuito cerrado de televisión) se acomoda a las exigencias del derecho a la intimidad de los trabajadores afectados tan sólo cuando la medida resulte “justificada, idónea para la finalidad perseguida por la empresa, necesaria y equilibrada”.<sup>15</sup>

Asimismo, la jurisprudencia administrativa también ha sostenido, refiriéndose a una cláusula contractual que exige del trabajador una “conducta personal intachable”, que “tales comportamientos sólo podrían pactarse a condición que los mismos importen un comportamiento estrictamente laboral, en consideración a la naturaleza de los servicios contratados. En efecto, tales exigencias conductuales de los trabajadores pueden incorporarse al estatuto jurídico individual como conductas de carácter laboral, al estar vinculadas directamente con el desempeño del servicio contratado, no siendo jurídicamente procedente, en consecuencia, establecer como obligación contractual otras conductas personales, ámbito que el contrato de trabajo no puede entrar a regular sin arriesgar infringir la protección de la **vida privada** garantizada constitucionalmente”.<sup>16</sup>

Por último, respecto de la aplicación del referido derecho fundamental en la empresa, se ha dictaminado que las medidas de revisión y control de los trabajadores, de sus efectos privados o de sus casilleros importan un límite a la **privacidad** de las personas, que amerita, entre otras condiciones, que se incorpore en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.<sup>17</sup>

En cuanto al **honor**, tradicionalmente, se sostiene que sus dimensiones son dos: primero, aparece el ámbito subjetivo interno (honor), que corresponde a la estimación que el sujeto tiene de sí mismo, esto es, su autoestima<sup>18</sup> comprendiendo el prestigio “profesional” del individuo, como forma destacada de “manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad”, en la medida que, en ciertos casos y bajo determinadas circunstancias, “el juicio crítico o la información divulgada acerca de la conducta profesional o laboral de una persona puede constituir un auténtico ataque a su honor personal. De este modo, el honor adquiere un contenido igualitario”<sup>19 20</sup> y, segundo, aparece el ámbito objetivo externo (honra), que dice relación con la

15 Palomeque López, Manuel y Álvarez de la Rosa, Manuel, “Derecho del Trabajo”, 14ª edición, Editorial universitaria Ramón Areces, Madrid, España, 2006, pág. 118.

16 Dictamen N° 5.516/326, de 4 de noviembre de 1999.

17 Así, dictamen N° 195/8, de 17 de enero de 2002.

18 Salgado Pérez, Gabriela y Palavicino Cáceres, Adriana, “Protección del derecho al honor del trabajador” en “Derechos Fundamentales, Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 3/2004, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago, pág. 118.

19 Salgado Pérez, Gabriela y Palavicino Cáceres, Adriana, ob. cit., pág. 120.

20 Cita sentencias del Tribunal Constitucional Español, Palomeque López, Manuel y Álvarez de la Rosa, Manuel, “Derecho del Trabajo”, 14ª edición, Editorial universitaria Ramón Areces, Madrid, España, 2006, pág. 117.

estimación o valoración social que tienen los terceros de las calidades morales de un sujeto determinado, también llamada heteroestima.<sup>21</sup>

Así, se redefine el honor en dos componentes: uno de carácter estático, señalado por la exclusión de cualquier ataque a la igual dignidad de toda persona y otro dinámico, que se aplica al desarrollo en relación del sujeto, es decir, a su desenvolvimiento en la participación social, dimensión que permite adecuarse a las situaciones concretas en que el sujeto está inmerso para ponderar el bien jurídico honor en el caso.<sup>22</sup>

Respecto del derecho **a la honra del trabajador**, se ha determinado por este Servicio, para un caso concreto, que la utilización por parte de una empresa de dispositivos de detección o de revisión del personal consistente en un arco detector de metales de carácter magnético instalado en la puerta principal de acceso a la empresa, no causa un menoscabo a la dignidad y honra de los trabajadores.<sup>23</sup>

En cambio, frente al uso del polígrafo, dando cuenta de lo pluriofensivo de este instrumento, se ha sostenido que *“se pone en juego el derecho al respeto y a la protección de la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia, porque, sin que se tenga derecho a hacerlo, el empleador no sólo estaría inmiscuyéndose en las esfera más íntima de la vida del trabajador, cual es, su conciencia y su derecho a reservarse información; sino que además estaría poniendo permanentemente en tela de juicio la honra del trabajador”*.<sup>24</sup>

Con relación a otro caso, vinculado a este derecho constitucional, se ha sostenido, con relación a la aplicación del artículo 25 del D.S. N° 594 de 1999, que *“no contar con servicios higiénicos en su área de trabajo, menoscaba la dignidad de la persona del trabajador, su intimidad, vida privada y honra amparados por el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política del Estado, e incluso una situación como la descrita, eventualmente daña la salud física y síquica del dependiente”*.<sup>25</sup>

Por último, se ha sostenido que *“la medida de control de aplicar un test de alcoholemia al ingreso de los trabajadores, sin estar establecida en el Reglamento de Higiene y Seguridad de la empresa, sin señalarse el mecanismo de selección y sus características, importan una medida de hecho, que queda entregada al arbitrio y discrecionalidad del empleador, sin que existan garantías de resguardo para la dignidad y honra que la Constitución asegura a todas las personas”*.<sup>26</sup>

Ahora corresponde dar cuenta del contenido de las siguientes disposiciones legales relacionadas con la respuesta a su inquietud:

**El artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo**, dispone:

*“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”*.

21 Salgado Pérez, Gabriela y Palavicino Cáceres, Adriana, op. cit., pág. 118

22 Peña González, Carlos, “El Derecho Civil en su relación con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos”, en “Sistema Jurídico y Derecho Humanos. El derecho nacional y las obligaciones internacionales de Chile en materia de Derechos Humanos”, Serie Publicaciones Especiales N° 6, Escuela de Derecho Universidad Diego Portales, Santiago, 1996, págs. 572-573.

23 Así, dictamen N° 1.366/79, de fecha 30 de marzo de 1998.

24 Dictamen N° 684/50, de 06 de febrero de 1997.

25 Dictamen N° 266/009, de 17 de enero de 2007.

26 Dictamen N° 8005/323, de 11 de diciembre de 1995.

El artículo 153 inciso 1° del citado Código del Trabajo, dispone:

*“Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”.*

El artículo 154 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1° N° 5 y 10, e inciso final, dispone:

*“El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:”*

*“5. las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;”*

*“10. las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;”*

*“Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador”.*

El artículo 154 bis del mismo Código, establece:

*“El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral”.*

De las normas transcritas aparece inequívocamente que el legislador, dándose ciertas condiciones, obliga a todo empleador a confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Lo anterior implica efectos concretos e ineludibles. Así, en primer lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que diga relación con materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente **contenerse en el Reglamento Interno**, y, en segundo lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador relacionada con las mencionadas materias, tendrá como **límite temporal y territorial, las labores, permanencia y vida de los trabajadores en las dependencias de la empresa**.

A lo anterior, se suma el que todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas en el Reglamento Interno como normas a las que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento y toda medida de control que en la práctica se adopte –vale decir, no sólo las que encuentren su fundamento en la ley, sino en otras fuentes normativas– **sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral** y, en todo caso, **su aplicación deberá ser general**, garantizándose la **impersonalidad de la medida**, para respetar la dignidad del trabajador.

Por último, dando cuenta de otro límite a que deberá sujetarse el empleador en el ejercicio de las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce, aquél **deberá mantener reserva de toda información**, así como de datos privados del trabajador a los que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

De lo razonado, aparece que el legislador, frente a la colisión entre las facultades de todo empleador –derivadas de su derecho constitucional de propiedad y a desarrollar cualquier actividad económica– y los derechos constitucionales del trabajador(a), impone límites a aquél que, llevados al terreno de aquellas materias que han de consignarse en el Reglamento Interno y en general respecto de toda medida de control ordenada por el empleador, se materializa en que los medios han de ser idóneos y, al mismo tiempo, concordantes con la naturaleza de la relación laboral, cumpliéndose lo cual, en su aplicación habrá de respetarse como directrices legales, la generalidad de la medida y la impersonalidad de la misma, siempre en la búsqueda del respeto de la dignidad de los trabajadores.

La exigencia que todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas por el empleador y, en general, toda medida de control (vale decir, normas reglamentarias y el control práctico de su cumplimiento) sólo puedan efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, quiere significar –so riesgo de apostar a la ineficacia de la norma contenida en el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo– que **la limitación de los derechos constitucionales de los trabajadores no podrá verificarse a discreción de los empleadores**, sino en la medida que sea idónea y armónica con la naturaleza de la relación laboral específica de que se trate. A su vez, y de un modo que permite reunir ambos requisitos aplicables y con ello verificables respecto a cada caso en particular, este Servicio ha aceptado (así, **dictamen N° 2.210/035, de 05.06.2009**) como criterio para resolver tales colisiones, para aquellos casos en que no se hubiere resuelto por el legislador, el denominado **principio de proporcionalidad**, por medio del cual se produce un examen de admisibilidad o ponderación de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado y el fin deseado. Tal principio de proporcionalidad admite una subdivisión en tres sub principios, a saber:

- a) **El principio de adecuación o idoneidad**, según el cual, el medio empleado debe resultar apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada, en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental, cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto;
- b) **El principio de necesidad**, según el cual la medida limitativa debe ser la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otro modo de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, y,
- c) **El principio de proporcionalidad en sentido estricto**, lo que supondrá analizar si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho de que se trata de proteger con la restricción.

Ciertamente, la medida de control por la que se pregunta, consistente en la revisión corporal de trabajadores que se desempeñan como guardias de seguridad, por su evidente carácter lesivo para los derechos constitucionales de los trabajadores alcanzados por aquélla, exigirá extremas dificultades de justificación.

De esta forma, **no habrá de bastar con la generalidad o aleatoriedad de la medida de control** –como sí ocurría hasta la modificación introducida a la doctrina vigente por el **dictamen N° 2.210/035, de 05.06.2009**– **como único resguardo de cara a una lesión a un derecho constitucional de los trabajadores**, sino que el punto de partida habrá de estar en el **juicio de proporcionalidad**, antes analizado, pues será éste el que razonablemente permitirá fundar el límite a uno o más derechos constitucionales de los trabajadores, sin perjuicio de la necesidad de cumplir con los demás requisitos dispuestos genérica o específicamente por la doctrina de este Servicio tales como (dentro de los primeros) la publicidad de las medidas de control y el no tratarse de medidas

pre-policiales, entre ellas, a lo que debe añadirse que, puestos a materializar tal control por parte del empleador, habrá de respetar en su aplicación, la generalidad e impersonalidad de la medida respecto de aquel o aquellos trabajadores alcanzados por la misma.

Así las cosas, la falta de fundamentación razonable de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales o su desproporción, serán señal inequívoca de lesión de derecho fundamental, con las consecuencias que ello conllevará en materia de tutela de tal derecho.

En el caso que nos ocupa la finalidad de su implementación obedece, de acuerdo a lo consignado en su presentación, a una medida preventiva, sin especificar la justificación misma de la prevención más que una referencia no conexas directamente a las labores de la empresa (custodia y transporte de valores), encontrando como segunda explicación, la de formar parte de los procedimientos internos que debe aplicar la empresa, circunstancia ésta que tampoco contribuye a expresar los motivos que justifican la implementación de tal lesivo mecanismo de control de los trabajadores.

Cabe entonces concluir que, una medida de control que no puede siquiera salvar el juicio de idoneidad, al no explicar siquiera su o sus finalidades precisas que sirven de sustento a la puesta en uso del mencionado mecanismo de control, no resulta legítima, al afectar sin justificación razonable los derechos constitucionales de los trabajadores alcanzados por ella, especialmente la dignidad, honra y privacidad de los mismos, razón por la cual no resulta ajustado a derecho incorporarla al Reglamento Interno de la empresa en cuestión.

En consecuencia, sobre la base de lo razonado y teniendo en cuenta el análisis expuesto, es posible concluir que el mecanismo de control que pretende implementar la empresa Grupo Prosegur, consistente en la revisión corporal de los trabajadores no resulta ajustada a derecho al afectar sin justificación razonable los derechos constitucionales de los trabajadores alcanzados por ella, especialmente la dignidad, honra y privacidad de los mismos, razón por la cual no resulta procedente incorporarla al Reglamento Interno de la señalada empresa.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO



# ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## 1. Orden de Servicio

**08, 22.10.2010**

**Departamento de Relaciones Laborales**

**Departamento Inspectivo**

Establece procedimiento para la conformación y funcionamiento de Mesas de Trabajo, en el marco del Diálogo Social en las Relaciones Laborales.

La Dirección del Trabajo a través de su Departamento de Relaciones Laborales, ha trabajado y desarrollado en los últimos años, diversas instancias vinculadas al Diálogo Social que tienen como objetivo fundamental, el promover la cultura del diálogo sobre la base de mecanismos permanentes de comunicación entre los actores laborales, (Negociación Colectiva, Mediación, Buenos Oficios, que conjuntamente con Conciliación, son los mecanismos), a través de los cuales, la Institución promueve y genera los espacios y condiciones para que ellos puedan desplegarse.

El diálogo social debe responder a las particulares propias de cada país, considerando el contexto cultural, histórico, político, social, y pobre todas las experiencias históricas más recientes.

Lo anterior, es especialmente relevante para el caso chileno, pues las prácticas institucionalizadas de diálogo social y participación si bien no son nuevas, han pasado por un período largo en que no se utilizaron de manera preferente para abordar los conflictos en el ámbito laboral. Ello provocó una pérdida significativa de su valoración y reconocimiento como instrumento de paz social y de convergencia de intereses comunes.

Debemos por tanto tomar conciencia de los diversos factores que pueden determinar los avances o no de esta modalidad de abordar los conflictos laborales. Esos nuevos procedimientos demandan, obviamente, tanto a los actores involucrados como al órgano público que convoca, un esfuerzo mayor para poner nuevamente en ejercicio el diálogo, como también para reconstruir espacios de confianza útiles para las partes.

Directamente vinculado a estos requisitos, es preciso reconocer, como soporte importante de una adecuada institucionalización de las mesas tripartitas, la existencia de funcionarios bien preparados para promover y participar en la articulación y promoción de las mismas. Más aún, de funcionarios que asumen con convicción la necesidad y conveniencia de prácticas de diálogo, tanto en su quehacer institucional interno como en la interacción con los usuarios.

En efecto, en este aspecto es necesario reconocer la experiencia acumulada en cada una de nuestras oficinas, en la tarea permanente de orientación y asesoría que se realiza hacia los actores laborales durante los procesos de negociación colectiva. Así como también la práctica adquirida por los funcionarios, en la actuación de conciliación desarrollada en los casos de término de una relación laboral.



Además a partir del año 2002, con la incorporación del Sistema de Mediación Laboral, orientado a atender conflictos laborales colectivos, Igualmente se recogió la experiencia empírica institucional y se incorporó una metodología y formación especializada. Con ello se puso un énfasis prioritario en la concertación entre las partes como eje movilizador hacia el camino del entendimiento y la solución pacífica de la conflictividad laboral, con el propósito final de procurar el cumplimiento normativo y el mejoramiento de las relaciones laborales.

En esta misma perspectiva debemos tener presente la actividad desarrollada a través los Consejos Regionales y Locales de Usuarios, que se han constituido en un muy importante aporte al diálogo en el ámbito laboral, constituyendo las experiencias allí recogidas un apoyo fundamental en la generación y proyección de nuevas formas de participación.

En estos términos, la promoción y efectiva utilización de las Mesas de Trabajo como parte de una nueva forma de hacer las cosas al interior de la Dirección del Trabajo constituye sin duda un desafío que nos interpela como Institución. A través de estos mecanismos se busca integrar de manera activa a los interlocutores en sus negociaciones, intercambio de información, consultas sobre temas de interés común en el ámbito laboral, etc. Ello, en la perspectiva de promover el progresivo cumplimiento normativo y la mejora constante de las relaciones laborales del país.

Refuerza lo anterior la normativa laboral internacional, especialmente, los Convenios N° 144 y N° 150 de la OIT, que señalan que la Administración del Trabajo, y en especial, la Dirección del Trabajo, ha de garantizar la consulta, la cooperación y la negociación con las organizaciones de empleadores y trabajadores; estableciendo mecanismos tripartitos para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, fundamentalmente aquellas referidas al trabajo decente, incentivo por dicho organismo.

## **I. CONCEPTO DE MESA DE TRABAJO**

Es una instancia de diálogo social de carácter tripartito, centrada en problemáticas o conflictos que afectan a una empresa o a un sector de actividad económica específico y que una vez resueltos (con o sin acuerdo) dicha instancia concluye, a menos que los usuarios y la autoridad laboral respectiva, acuerden profundizar el trabajo desarrollado en una primera instancia y decidan continuar con su funcionamiento. Es convocada y conducida por la Dirección del Trabajo que se constituye regional o localmente.

Se sustenta en el diálogo, la comunicación y el consenso de los actores productivos y laborales, en la búsqueda de promover el progresivo cumplimiento normativo y la mejora constante de las relaciones laborales del país.

## **II. OBJETIVOS**

- Proporcionar las condiciones que faciliten la constitución y funcionamiento de una instancia de diálogo social participativo, entre los actores laborales y productivos, a los que podrían agregarse otros, con un activo compromiso institucional.
- Promover el diálogo social entre empleadores y trabajadores, como mecanismo de mejoramiento del cumplimiento laboral, a partir de una fiscalización de asistencia al cumplimiento normativo, a trabajar de manera conjunta y dentro de plazos razonables, en la búsqueda de soluciones a los incumplimientos detectados.

- Contribuir a resolver problemas laborales del sector participante, efectuando un levantamiento de los temas más sensibles y controvertidos en cada sector, favoreciendo con ello la armonía laboral.
- Impulsar el logro de consensos y la participación democrática de todos los interlocutores presentes en el mundo del trabajo.
- Contribuir al logro del trabajo decente y productivo para hombres y mujeres, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana.
- Promover el perfeccionamiento progresivo de los actores laborales, desarrollando procesos eficaces para un diálogo social que permita mejorar las condiciones de trabajo.
- Procurar una instancia mediante la cual los actores laborales, con la colaboración de la Dirección del Trabajo, generen nuevas formas de vinculación y concertación de reglas comunes, a objeto de facilitar abordar un conflicto o discrepancia que les afecta.
- Generar una fuente de información y retroalimentación para la Dirección del Trabajo y los usuarios, que contribuya al mejoramiento de nuestro accionar.

### **III. ORIGEN DE LAS MESAS DE TRABAJO**

Las mesas de trabajo podrá tener su origen a partir de una problemática ya detectada, ó bien, con carácter de tipo preventivo:

- Por petición de actores laborales comprometidos en una problemática laboral específica
- Por iniciativa de una autoridad de la Dirección del Trabajo, para abordar la problemática de un sector de actividad económica determinada o una empresa en particular, con un carácter más bien preventivo.
- A solicitud de parte u/o de oficio, luego de la constatación de infracciones laborales y/o conflictividad laboral en una empresa o sector, en el marco de una programa especial de fiscalización de asistencia al cumplimiento normativo, u otros procedimientos operativos aplicados.
- Como parte de las propuestas surgidas en los Comités Regionales de Usuarios, CTRU, para tratar problemáticas que afectan a una actividad económica productiva específica de la región y que por sus particulares características resulta más apropiado abordarlas por esta vía.

No obstante lo anterior, la decisión de instalación de una Mesa de Trabajo estará radicada en la Dirección Regional de la jurisdicción respectiva, la que deberá considerar los antecedentes y recomendaciones provenientes de los Departamentos operativos, según corresponda.

Asimismo, podrán ser transitorias o tener un carácter más permanente, dependiendo de los requerimientos de las partes y de la evaluación de la autoridad regional respectiva.

### **IV. CRITERIOS ORIENTADORES PARA LA CONSTITUCIÓN DE MESAS DE TRABAJO**

Entre los factores que se recomienda revisar en el análisis y evaluación respecto de la pertinencia de instalar una Mesa de Trabajo, están los siguientes:

- Un diagnóstico compartido que permita determinar con claridad el o los problemas que afectan a un sector o empresa determinada.

- La necesidad de abordar sectorialmente el o los problemas detectados en el diagnóstico, en base a un eje conductor previamente definido, tales como el de la aplicación de normas legales específicas, intervención de una zona geográfica determinada u otros que se estimen procedentes.
- La representatividad idónea de los interlocutores sociales que solicitan o proponen la creación de una Mesa de Trabajo.
- Que los participantes pertenezcan a un ámbito mayor que la empresa (más de una) y que pertenezca a un mismo sector productivo o actividad económica.
- Que los participantes pertenezcan a una empresa en particular y que analizada su situación laboral, amerite la conformación de una mesa de trabajo, para abordarla.
- Que los temas que se propongan digan relación con el área Laboral.
- Conocer, compartir y recoger información de un sector determinado.
- Procurar obtener la corrección de conductas infractoras a la normativa laboral vigente, constatadas en una fiscalización de asistencia al cumplimiento normativa, mediante compromisos consensuados entre las partes.
- Otros que adicionalmente los equipos regionales estimen pertinente incorporar para decidir sobre su procedencia.

## V. PARTICIPANTES

### DIRECCIÓN DEL TRABAJO

La Dirección del Trabajo estará representada por el Director Regional o el Jefe de Oficina en quien se haya delegado esta responsabilidad, con el apoyo del Coordinador de Relaciones Laborales, Coordinador Inspectivo, Coordinador Jurídico y de Gestión en aquellos casos que sea necesario.

De igual manera corresponderá la incorporación de otros funcionarios de la Institución, en la medida que sea requerida por la autoridad regional.

Los funcionarios que desempeñen labores de mediación, deberán asistir técnica y metodológicamente a los equipos regionales constituidos al efecto. Ello, mediante el apoyo especializado en técnicas de facilitación de la comunicación, descubrimientos de intereses comunes, diseño de una metodología de trabajo funcional a este tipo de intervención, búsqueda de solución u otros que sean de su competencia, lo que no implicará su participación directa en las mesas.

### TRABAJADORES

Será requisito básico para la constitución y participación de una empresa o sector determinado en una mesa de trabajo, contar con la representación de los trabajadores.

Al constituir una mesa de trabajo en un sector económico determinado la representación de los trabajadores tendrá el siguiente orden de prelación: 1) sindicato o sindicatos del sector, 2) federaciones, 3) confederaciones, 4) centrales que representen a los sectores involucrados.

Cuando se constituya una mesa en una empresa en particular, la representación siempre la tendrá el sindicato, cuando éste exista; de no existir organización sindical, el empleador deberá comprometerse a dar todas las facilidades del caso al trabajador que se designe para la representación de estos, ya que como se menciona es requisito básico para la constitución.

Tratándose de grupos de trabajadores, de empresas o sectores donde no exista organización sindical, el orden de prelación para asignar su representación será la siguiente: 1) trabajador aforado integrante del Comité Paritario; 2) Trabajador Integrante del Comité Bipartito de Capacitación; 3) Trabajador con mayor antigüedad en la empresa 4) Trabajador previamente definido por las propias partes, buscando una fórmula que los satisfaga.

### EMPLEADORES

La participación de los empleadores del sector podrá ser a través de grupos de empleadores u organizaciones gremiales empresariales. Si no es posible incorporar a todos los empleadores del sector, se recomienda buscar fórmulas que permitan que los acuerdos suscritos en la Mesa de Trabajo, les sean dados a conocer, para luego lograr hacerlos extensivos.

### OTROS ACTORES SOCIALES

En algunas oportunidades será útil contar en esta instancia de diálogo con el aporte de representantes de otras instituciones públicas o privadas, que provean información, análisis u opinión pertinente desde la perspectiva de su quehacer, contribuyendo de esa manera a la búsqueda de solución de las temáticas tratadas por las Mesas de Trabajo. Participación que puede incluir la del mundo académico.

## VI. DE LA CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO

La decisión de participar y permanecer en el proceso de una Mesa de Trabajo, será voluntaria para las partes.

La reunión de constitución de una Mesa de Trabajo deberá ser siempre presidida por el Director Regional oportunidad en la cual se deberá proponer una agenda que ordene y dé cuenta de los objetivos y tareas que tendrá esta instancia.

El funcionamiento de la Mesa de Trabajo, deberá ser acordado por sus integrantes, dejando constancia de ello.

Deberán existir actas firmadas por sus integrantes, al menos al constituir la Mesa, al acordar Programa de Trabajo a desarrollar por esta y al efectuar su Evaluación Final. Sin perjuicio de lo anterior el Secretario Ejecutivo llevará Libro de Registro de las reuniones realizadas, dejando constancia de la fecha, asistentes y puntos tratados en cada una de ellas.

La máxima autoridad regional debiera también estar presente al cierre de esta instancia de trabajo, independiente de su resultado.

### METODOLOGÍA

#### 1. Definición de la Intervención

Tal como se señalara anteriormente la constitución de una Mesa de Trabajo puede responder tanto a requerimientos de actores externos como a iniciativa de la Autoridad Regional, por lo tanto de acuerdo a ello deberá ser definida la intervención y su constitución.

La definición de la intervención deberá considerar información o antecedentes tales como: problemáticas existentes en el sector o empresa a intervenir, nivel de cumplimiento o incumplimiento a la normativa laboral, nivel de conflictividad laboral, procesos de negociación colectiva futuras o en

trámite, factores productivos, económicos y de generación de empleo del sector o de la empresa, particularidades regionales y/o locales, etc.

La decisión de intervenir un sector o una empresa estará siempre radicada en el Director/a Regional, quien presidirá y conducirá la Mesa de Trabajo.

Cuando el requerimiento o necesidad se origine en una Oficina Provincial o Comunal, el Jefe de Oficina deberá reunir la información antes indicada y elaborar un informe al respecto, que remitirá al Director/a Regional, permitiendo con ello que la autoridad determine la procedencia de intervenir o no determinado sector o empresa.

Una vez definida la intervención y constituida la Mesa de Trabajo por el Director/a Regional, esta autoridad podrá delegar la conducción de esta instancia en aquel funcionario que considere mejor calificado para estos efectos, quien deberá mantener debidamente informado al Director/a Regional de las actividades u acciones ejecutadas a través de esta, quien siempre mantendrá su responsabilidad de conducción.

## **2. Convocatoria a los actores participantes**

Definida la Intervención, el Director/a fijará día y hora y convocará a los representantes de la parte empresarial y trabajadores, de acuerdo a las definiciones dadas en punto IV del presente instructivo.

Por parte de la Dirección del Trabajo acompañarán al Director Regional los Coordinadores Operativos y de Gestión cuando se estime necesario.

El Coordinador de Relaciones Laborales, oficiará de Secretario Ejecutivo de la Mesa de Trabajo, quien se encargará de levantar acta en las reuniones programadas, dejar constancia de los acuerdos consensuados en la mesa, periodicidad de las reuniones, encargándose además de la coordinación y seguimiento del cumplimiento de los mismos.

Se velará porque cada uno de los integrantes de la mesa de trabajo, se encuentren debidamente convocados y confirmada su asistencia, con antelación, a objeto de asegurar su activa participación.

## **3.- Exposición de los objetivos de la convocatoria**

Al llevar a cabo esta primera reunión, el Director/a dará a conocer la línea determinada por la División de Relaciones Laborales respecto al Diálogo Social, la definición de Mesas de Trabajo, sus objetivos y funcionamiento diseñados por esta orden de servicio.

Posteriormente dará a conocer la información y antecedentes considerados por esa autoridad para definir la intervención al sector o la empresa, tales como: requerimientos de los trabajadores, problemáticas del sector, niveles de incumplimiento laboral y de conflictividad, particularidades regionales, etc., a objeto situar a las partes en su realidad laboral y situaciones a abordar, que les permita, a su vez, valorar positivamente esta instancia de dialogo, que les facilitará dar solución a sus problemáticas en forma conjunta, basado en el principio de la buena fe y confianza, especialmente respecto a la protección de la relación laboral de los trabajadores que participarán como representantes de los trabajadores en la mesa y que no cuentan con fuero laboral, de lo cual quedará constancia en acta de constitución.

Deberá, además revelar lo que significará para las partes participar en esta instancia, por una parte a los trabajadores, que tendrán la oportunidad de exponer y abordar sus temáticas en un clima de transparencia y confianza buscando en conjunto el bien común; a los empleadores que podrán acceder a mecanismos amigables que les permitirán elevar los estándares de cumplimiento a la normativa laboral, que las acciones punitivas será la última instancia que se aplicará, una vez cumplidos todos los plazos otorgados para la regularización y cumplimiento en el caso de los Programas de Fiscalización Asistida, que como sector podrán fijar metas a cumplir respecto a la disminución de los niveles de infraccionalidad, resultados que pueden decidir mostrar y socializar como sector, etc.

#### **4. Análisis de la problemática a abordar**

Una vez efectuada dicha exposición por parte del Director/a se invitará a los convocados a efectuar un análisis desde su perspectiva, de la información entregada, a fin de generar una discusión de las temáticas presentadas, que permita aunar criterios respecto de ellas, y priorizar las materias a tratar de acuerdo a su nivel de importancia y de urgencia presentadas.

#### **5. Elaboración de programa de actividades a desarrollar**

Analizados y priorizados los temas a tratar, se definirá el o los productos a aplicar en cada uno de los casos, ya sea con Programas de Capacitación, Mediación, Asistencia Técnica – Jurídica y Coordinación con otros Servicios y Programas de Fiscalización Asistida. Podrán aplicarse en forma individual, paralela o todos en conjunto.

#### **7. Definición de plazos**

Los plazos de funcionamiento de la Mesa de Trabajo, serán definidos por las partes integrantes, considerando el Programa de Trabajo, acordado.

Si los plazos de funcionamiento se extendieran por seis meses o más, se recomienda efectuar evaluaciones periódicas que permita monitorear el cumplimiento de los acuerdos y re direccionar aquellos que han presentado dificultades en su cumplimiento.

#### **8. Registro de información e informes**

El Secretario Ejecutivo deberá registrar la información relativa a la constitución, funcionamiento, programa de actividades y evaluación, de las mesas de trabajo, en un módulo específico sobre el tema que formará parte del Sistema Informático de Relaciones Laborales SIRELA. Asimismo, allí se detallará la composición de la mesa, con la identificación de los representantes de los empleadores y trabajadores.

Además deberá elaborar informe, que de cuenta del funcionamiento y del cumplimiento del Programa de Trabajo de las mesas en su región, que remitirá semestralmente al Departamento de Relaciones Laborales.

#### **9. Evaluación final**

En la fase de conclusión de las Mesas de Trabajo, se espera que las partes evalúen el logro de los objetivos que motivaron su constitución y que estos tengan un efecto mensurable cuantitativo y/o cualitativo.

Lo anterior se implementará con la evaluación de la agenda o Programa de Trabajo inicial acordado por las partes, dejando establecido mediante un documento de evaluación del desarrollo y resultados del proceso de diálogo, traducido en cumplimiento e incumplimientos, sugerencias, acuerdos, desacuerdos, etc., Todo ello será dado a conocer por el Presidente de la Mesa de Trabajo, a todos sus integrantes.

Resulta recomendable, que los acuerdos a los que se llega por esta vía, se traduzcan en una nueva agenda de trabajo, que incluya la formalización de los mecanismos y herramientas necesarias para su cumplimiento, la que debiera ser generada en la propia Mesa de Trabajo.

Asimismo, cuando la dinámica generada a partir de la constitución de una mesa de trabajo permite ampliar el trabajo de las partes representadas en ella más allá del objetivo inicial, resulta razonable que se potencie dicha mesa y que e le apoye metodológica y administrativamente para que pueda cumplir el o los nuevos objetivos que las propias involucradas se fijaron.

### **VII. PROYECCIONES Y DESAFÍOS DE LAS MESAS DE TRABAJO**

Se estima que, producto del funcionamiento de las mesas de trabajo y su permanencia en el tiempo, se generará un cúmulo de experiencias, aprendizajes y productos, que debieran ser recogidas y sistematizadas por la Dirección del Trabajo.

Así, en lo que se refiere a aspectos tales como la naturaleza jurídica de los acuerdos que en ellas se convengan, el efecto de los eventuales incumplimientos de aquéllos, las acciones que la Dirección del Trabajo debiera desplegar en el monitoreo posterior de las conclusiones a que arriben las Mesas de Trabajo, la modalidad de divulgación de las experiencias de diálogo social obtenidas u otros que se estime relevante recoger, serán evaluados y sistematizados luego de transcurrida una primera etapa de aplicación y práctica efectiva de este instrumento, en el entendido que la confluencia de las diversas experiencias regionales o locales enriquecerá los planteamientos de los temas, además de favorecer y propiciar la revisión crítica del sistema.

Ello, con el fin de avanzar en la consecución del objetivo de integrar y sensibilizar a los actores sociales, potenciando su participación activa en la construcción y puesta en práctica de nuevas formas de diálogo social.

Lo antes enunciado se podría concretar mediante instrumentos tales como:

- Acuerdos marcos supraempresa.
- Divulgación de los resultados del diálogo social entre trabajadores y empresarios de los sectores comprometidos.
- Balance anual y construcción de una base de datos interactiva que permita a los actores laborales realizar consultas y entregar información.
- Construcción de un manual de buenas prácticas por sector de actividad económica.
- Generación de iniciativas legales que recojan los aportes de las Mesas de Trabajo.
- Otras

### **VIII. VIGENCIA, DIFUSIÓN Y READECUACIÓN**

La presente orden de servicio regirá a contar de esta fecha.

Las jefaturas de los Departamentos Inspectivo y de Relaciones Laborales y los Directores Regionales, velarán por que el contenido de esta orden de servicio llegue a conocimiento de sus funcionarios dependientes, como asimismo por el cumplimiento de la misma.

Asimismo las Direcciones Regionales deberán revisar la actual conformación de mesas de trabajo en su región y readecuar su funcionamiento a las directrices señaladas en esta orden de servicio, en todas aquellas mesas en que sea la Dirección del Trabajo la institución que convoca.

El Departamento de Inspección contempla dentro de su planificación anual la ejecución de Programas de Fiscalización a Nivel Nacional, de acuerdo a ello, en la oportunidad en que ese Departamento instruya la ejecución en regiones de estos programas nacionales y que como resultado de ellos aún existan empresas que no hayan regularizado su infraccionalidad, las regiones podrán conformar una mesa de trabajo en ese sector de acuerdo a las instrucciones de la presente orden de servicio y convocar a estas empresas e instarlas a establecer una agenda de trabajo que les permita solucionar su problemática y avanzar en el cumplimiento normativo, lo que se verificará aplicando un programa de fiscalización asistido a esas empresas.

Además, las Direcciones Regionales, al definir cada año, los Programas de Fiscalización de carácter regional a aplicar en su región, deberán contemplar que al menos en uno de ellos se aplicará un procedimiento de fiscalización asistida, a partir de la conformación de una mesa de trabajo, que bien podría corresponder a algunas de las ya constituidas en la región. Una vez definido, la o las ramas de actividad económica en que se aplicará esta modalidad, se deberá informar de ello a los Departamentos de Inspección y de Relaciones Laborales, teniendo como plazo máximo el 30 de Enero de cada año.

Esta mesa de trabajo debe constituirse al menos con dos meses de anticipación a la ejecución de este programa de fiscalización y en esa oportunidad, deberá quedar en acta claramente establecida e identificadas las empresas que participarán de esta instancia, cómo asimismo número de trabajadores que estimativamente involucraría.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO



## ANEXO

### *Asistencia Técnica – Jurídica y de Coordinación con otros Servicios*

Al realizar el análisis de problemáticas a abordar es posible que se detecten situaciones que no es posible tratar en pos de una solución por la vía de la capacitación y difusión, mediación o programa de fiscalización asistida, ya que más dicen relación con situaciones que ameritan un análisis de tipo técnico jurídico o de coordinación, para su solución, considerando las particularidades del sector a tratar, con aspectos de tipo locales o regionales como podría ser, niveles aislamiento, climáticos, coyuntura económica, productiva y social, etc.

Cuando los integrantes de la Mesa de Trabajo, se vean enfrentados a situaciones como las descritas, deberán efectuar el análisis pertinente a objeto de buscar una solución, ya sea por la vía de un pronunciamiento jurídico o dictamen, cuando no exista jurisprudencia al respecto o elevar los antecedentes al nivel central, en vías de unificar criterios respecto de una materia determinada, como por ejemplo Autorización de jornadas extraordinarias, y otros.

También existe la posibilidad que esta instancia se vea enfrentada ante un tema que escapa de las facultades de la Dirección del Trabajo para resolver y que deba ser visto por otra entidad ya sea pública o privada; en ese caso se generarán todas las coordinaciones tanto a nivel local, regional o nacional, que permita encausar la problemática presentada en busca de una pronta y adecuada solución.

Asimismo en algunas oportunidades la Dirección del Trabajo no contará con todos los elementos ni los medios logísticos que le permitan encontrar una pronta solución al caso presentado; ante ello el Director/a Regional deberá efectuar las coordinaciones con el o los Servicios que puedan colaborar en la solución de la problemática presentada, propendiendo a la firma de un Convenio de colaboración interinstitucional, entre los Servicios involucrados, que ayude y asegure la solución del tema en cuestión.

De los resultados obtenidos de las acciones y coordinaciones antes señaladas, el presidente de la Mesa de Trabajo, informará a todos sus integrantes, en reuniones de evaluación programadas al efecto.

De todas estas actividades deberá dejar constancia la Secretaría Ejecutiva de la Mesa de Trabajo y debidamente registradas en el Sistema Informático SIRELA.

## 2. Circulares

**130 (extracto), 08.11.2010**

**Departamento de Gestión y Desarrollo**

Informa sobre preparación, certificación bajo la Norma ISO 9001 del Sistema Unificado de Gestión de la Calidad de la Dirección del Trabajo incorporando procesos relacionados con la provisión de productos estratégicos de la institución.

**131, 08.11.2010**

**Departamento de Inspección**

**Unidad de Gestión**

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización para verificación de cumplimiento de las medidas de seguridad prescritas por los Organismos Administradores de la ley N° 16.744.

El inciso 5° del artículo 184 del Código del Trabajo establece la obligación que tiene la Dirección del Trabajo de poner en conocimiento a los Organismos Administradores de la ley N° 16.744 de todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad que se constaten en las fiscalizaciones que este Servicio practique a las empresas.

Por su parte, el inciso 6° del citado artículo, establece que el Organismo Administrador al cual se le puso en conocimiento las infracciones o deficiencias detectadas, tiene un plazo de 30 días contados desde la notificación para informar a este Servicio y a la Superintendencia de Seguridad Social acerca de las medidas de seguridad específicas que prescribió a la empresa infractora para corregir las infracciones o deficiencias detectadas.

Con el fin de poder establecer si las empresas han dado cumplimiento a las medidas de seguridad prescritas por el respectivo Organismo Administrador, este Departamento ha dispuesto la realización de un **Programa Nacional de Verificación de Cumplimiento de Medidas de Seguridad Prescritas**, en la modalidad que se instruye a continuación.

### 1. PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN

Como se señaló anteriormente, los Organismos Administradores de la ley N° 16.744, tienen la obligación de informar las medidas de seguridad prescritas a las empresas infractoras, a las Inspecciones que cursaron, la o las sanciones en materia de higiene y seguridad. De tal manera que en cada una de las Inspecciones del país, debe existir un registro documental de las comunicaciones enviadas por estos organismos.

Cada Inspección deberá recopilar, ordenando desde la fecha más reciente hacia atrás, los certificados de prescripción de medidas correctivas correspondiente a multas cursadas y que fueron informadas por los Organismos Administradores, de acuerdo a las cantidades de fiscalizaciones asignadas para realizar y detalladas en el punto 2, de la presente circular y que correspondan a empresas diferentes. Además, se deberá seleccionar sólo aquellas en que el plazo dado a la empresa, para la corrección de las materias sancionadas, ya se ha cumplido. Se deberá tener especial cuidado de elegir en la selección igual número de medidas prescritas por cada organismo administrador.

El fiscalizador asignado deberá constituirse en cada una de las empresas señaladas en los certificados y verificar in situ si se ha dado cumplimiento a lo prescrito por el Organismo Administrador.

En caso de constatar que la empresa no ha corregido las medidas prescritas, se deberá cursar sanción administrativa conforme se instruye en punto 3.

Deberá quedar adjunto a cada expediente de fiscalización una copia del documento que informa la medida prescrita.

Dado que algunos casos la comunicación con la prescripción de medidas que el Organismo Administrador informa a la Inspección correspondiente no contiene el número de la multa ni tampoco la dirección de la empresa, se remitirá vía correo electrónico, archivo en formato excell, en donde se podrá filtrar por RUT del empleador, ubicar el código de la norma infraccionada y si estos datos coinciden con los informados por dicho organismo, verificar en esta misma planilla la dirección de la empresa que se consignó cuando se cursó la respectiva sanción, misma dirección a la que se debe ir a fiscalizar con ocasión del presente programa de fiscalización. Esta planilla corresponde a una copia de la información contenida en las bases de datos del Servicio y son las utilizadas para informar a los Organismos Administradores respecto de las sanciones cursadas por materias de higiene y seguridad.

## 2. CANTIDAD DE FISCALIZACIONES A REALIZAR

La cantidad de fiscalizaciones a realizar, por Región, será la que se señala a continuación:

REGIÓN	Cantidad de Fiscalizaciones
Tarapacá	0
Antofagasta	20
Atacama	50
Coquimbo	150
Valparaíso	172
Lib. Bdo. O'Higgins	34
Maule	0
Del Biobío	170
De La Araucanía	30
De Los Lagos	10
Aysén	35
Magallanes	30
Metropolitana Poniente	0
Metropolitana Oriente	30
De Los Ríos	14
Arica - Parinacota	30
TOTAL	775

Estas cantidades podrán sufrir alguna modificación con ocasión de ajustes a la programación.

## 3. APLICACIÓN DE SANCIONES

En caso que se constate que la empresa no ha dado cumplimiento a alguna de las medidas prescritas por el organismo administrador, el fiscalizador deberá tipificar la siguiente infracción:

1138-b	Art. 68 inciso 1° de la ley 16.744 en relación con los arts. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No dar cumplimiento a las medidas prescritas por el organismo administrador de la ley 16.744, al cual se encuentra adherida la empresa.	No adoptar y/o poner en práctica las siguientes medidas prescritas por el organismo administrador de la ley 16.744, con fecha: 1.- 2.- 3.- Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales del empleador, respecto de no tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores de la empresa.	GRAVE	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Nº Trab. Empresa</th> <th colspan="2">Atenuantes</th> </tr> <tr> <th>0</th> <th>1 o 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 a 49</td> <td>7</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>50 a 199</td> <td>27</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td>40</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>U.M.</td> <td colspan="2">U.T.M.</td> </tr> </tbody> </table>			Nº Trab. Empresa	Atenuantes		0	1 o 2	1 a 49	7	4	50 a 199	27	15	200 y más	40	21	U.M.	U.T.M.	
					Nº Trab. Empresa	Atenuantes																		
						0	1 o 2																	
					1 a 49	7	4																	
					50 a 199	27	15																	
200 y más	40	21																						
U.M.	U.T.M.																							

En la Resolución de Multa debe quedar claramente detallado y enumerado, cuáles son las medidas prescritas a las que la empresa fiscalizada no ha dado cumplimiento.

#### 4. ACTIVACIÓN DE COMISIONES

La activación de las comisiones estará disponible del 03-11-2010 al 15-12-2010 y su ponderación será de uno (1).

Para realizar su ingreso en el sistema, se deberá seleccionar el programa nacional que se detalla a continuación:

##### **Todos los Sectores - Prescripción de Medidas (1)**

Previo a realizar la asignación de las comisiones generadas por el presente programa, será responsabilidad del Jefe de Fiscalización el verificar en el comprobante de ingreso de la comisión, que ésta haya sido correctamente ingresada, es decir con cargo al programa que se instruye, el cual tiene Código N° 3650.

#### 5. EGRESO DE LOS PROGRAMAS

##### 5.1. EMPRESAS UBICADAS EN LA DIRECCIÓN FISCALIZADA

Estas fiscalizaciones deberán ser egresadas con tipo de término "Con Multa" o "Sin Multa", según corresponda, de acuerdo a lo instruido en punto 1. de la presente circular. La sanción deberá ser notificada de inmediato, en la medida que en el lugar fiscalizado se encuentre presente algún representante del empleador con las facultades del artículo 4 del Código del Trabajo, de lo contrario la notificación deberá realizarse por correo certificado a la dirección de la casa matriz de la empresa.

La sanción deberá identificar en forma clara si el lugar fiscalizado se trata de la casa matriz, una faena, un establecimiento, etc. y se deberá acompañar una copia del documento que prescribe las medidas, el cual dio origen a la fiscalización.

##### 5.2. EMPRESAS NO UBICADAS EN LA DIRECCIÓN FISCALIZADA

Estas fiscalizaciones deberán ser egresadas con tipo de término "No Ubicado", al grabar la comisión cambiará su ponderación a 0,25 y su ingreso cambiará a fiscalización "Institucional", solicitada por "Dirección Nacional".

Estas fiscalizaciones no se contabilizarán dentro del programa ejecutado, por lo que deberán seleccionarse otras empresas para fiscalizar, de manera que el número total de fiscalizaciones del programa corresponda a empresas en las cuales fue posible realizar la fiscalización instruida por la presente circular.

La totalidad de las fiscalizaciones realizadas deben estar ingresadas al sistema DTPlus entre el 03-11-2010 y el 15-12-2010. El egreso de las comisiones deberá realizarse desde el 05-11-2010 y como última fecha el 15-12-2010. Será responsabilidad del Jefe de la Unidad de Fiscalización y del Coordinador Inspectivo el fiel cumplimiento de lo instruido.

## **6. INFORME CONSOLIDADO**

Cada Coordinación Inspectiva Regional, deberá remitir vía correo electrónico a más tardar el **20-12-2010**, a la casilla electrónica unges@dt.gob.cl el resultado de la actividad inspectiva del programa de fiscalización que por la presente se instruye, mediante formato consolidado que se adjunta e indicando en la última columna de la base de datos que se envía si la medida se cumplió o no (sí/no).

Saluda atentamente a ustedes,

JORGE ARRIAGADA HADI  
JEFE DIVISIÓN  
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

REGIÓN

**CONSOLIDADO PROGRAMA NACIONAL  
PRESCRIPCIÓN DE MEDIDAS**

Nº	FOLIO	RAZÓN SOCIAL	RUT	SE CURSÓ SANCIÓN	MONTO SANCIÓN	Nº DE MEDIDAS PRESCRITAS	Nº DE MEDIDAS PRESCRITAS NO CUMPLIDAS
				SI/NO	\$		
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
TOTAL NACIONAL					\$0	0	0

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## Selección de Circulares

**2694, 03.11.2010**

Declaración y no pago atrasado de cotizaciones previsionales por internet. Modifica circular N° 1888, de 2001.

Mediante circular N° 1888 de 2001, esta Superintendencia autorizó a las entidades que fiscaliza, la utilización de medios electrónicos en la recaudación de cotizaciones previsionales, excluyendo de este sistema de pago, el mecanismo de Declaración y No Pago y el Pago Atrasado de Cotizaciones Previsionales.

En consideración al beneficio que ha reportado esta herramienta tanto a las entidades recaudadoras como a las entidades empleadoras, esta Superintendencia ha estimado pertinente autorizar a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, a las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 y al Instituto de Seguridad Laboral, para que incorporen al mecanismo de recaudación electrónica los pagos atrasados y la declaración y no pago de las cotizaciones previsionales.

Por consiguiente, se modifica la circular N° 1888, de 8 de marzo de 2001, en todo lo que sea contrario a lo señalado en el párrafo anterior.

Saluda atentamente a Ud.,

LUCY MARABOLÍ VERGARA  
SUPERINTENDENTA (S)

# SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

## SELECCIÓN DE DICTÁMENES

### **1.937, de 25.10.2010**

Situación tributaria de sumas proporcionadas a título de traslación y viáticos a profesionales, contratados en base a honorarios por institución pública.

**Fuentes:** Artículos 17°, N° 15; 42, N° 2, y 43, N° 2 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Resolución ex. N° 1.414, de 1978.

Se ha recibido en este Servicio Oficio ordinario indicado en el antecedente, mediante el cual solicita un pronunciamiento sobre la situación tributaria de las sumas pagadas por concepto de traslación y viáticos a profesionales contratados en base a honorarios por una repartición pública.

### **I. ANTECEDENTES**

Su petición la fundamenta en lo resuelto por la Contraloría General de la República en el Dictamen N°13.067, de 11 de marzo de 2010, en el que se reconsidera, en lo que corresponda, anterior jurisprudencia de ese órgano contralor.

### **II. ANÁLISIS**

En dictamen N° 13.067 de 2010 antes citado, la Contraloría General de la República ha expresado que en un convenio a honorarios, los pagos para resarcir desembolsos por alimentación y alojamiento producidos durante la ejecución de un encargo a favor de la Administración, fuera del lugar habitual en que su beneficiario se desempeña, cumplen la misma finalidad que la ley le asigna al viático y por ende es posible atribuirle a esa clase de estipulaciones una naturaleza compensatoria, por lo que procedió a reconsiderar, en lo que corresponda, lo señalado en los dictámenes N°s. 18.250, de 2000, y 49.380, de 2004, ambos de esa Entidad de Control, en los que se indicaba que la alusión a viáticos y pasajes contenida en los convenios a honorarios, debía ser interpretada en el sentido de que su beneficiario tenía derecho al pago de un honorario adicional.

### **III. CONCLUSIONES**

En relación a su consulta, este Servicio informa que las sumas pagadas por la Administración Pública a su personal contratado a honorarios, por concepto de traslación y viáticos, otorgados con ocasión del cumplimiento de un encargo a favor de la Administración en un lugar diverso al que habitualmente se desempeñan, deben sujetarse al siguiente tratamiento tributario:

a) En el caso de los profesionales a que se refiere el artículo 16 del decreto ley N° 824, de 1974, y siempre que las sumas pagadas por dicho concepto cumplan con los requisitos indicados en el oficio N° 5.631 de 1975 de este Servicio, dichos emolumentos no constituirán renta en conformidad a lo dispuesto por el artículo 17 N° 15 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. En el caso de los profesionales a que se refiere el citado artículo 16 no existe, para fines tributarios, obligación de emitir boletas de honorarios por sus emolumentos.



En el caso en que tales sumas no cumplan los requisitos indicados en el citado oficio, se afectan con el Impuesto Único de Segunda Categoría en los términos dispuestos por el artículo 16 del decreto ley N° 824, de 1974.

b) Tratándose de los profesionales contratados en base a honorarios por la Administración Pública, que no cumplan con los requisitos a que se refiere el Artículo 16 del decreto ley N° 824, de 1974, los desembolsos por concepto de traslación y viáticos, no constituyen ingresos brutos, no estando por consiguiente afectos a Impuesto Global Complementario, al tratarse de sumas cuyo objeto es compensar gastos incurridos a favor de la Administración, ello de acuerdo a lo resuelto por la Contraloría General de la República en dictamen N° 13.067 de 2010.

Respecto de las cantidades recibidas por estos conceptos no existe, para fines tributarios, obligación de emitir boletas de honorarios por los emolumentos referidos. Su acreditación se deberá efectuar en la forma señalada en la circular N° 21, de 1991, esto es, los respectivos pagos y reembolsos de gastos efectuados se deberán comprobar con documentación fidedigna y deberán individualizarse en forma detallada y no en forma global o estimativa.

Ahora bien, si las sumas pagadas por estos conceptos no son acreditadas en cuanto a su naturaleza y monto en la forma señalada en la citada circular, se encontrarán afectas a impuesto de acuerdo con los artículos 42, N° 2, y 43, N° 2, y demás normas pertinentes de la Ley sobre Impuesto a la Renta, debiendo emitirse una boleta de honorarios por las cantidades percibidas; esto último, de conformidad a lo dispuesto en la resolución N° 1414 exenta, de 1978.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS  
DIRECTOR

# NÓMINA CENTROS DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

## Diciembre de 2010

### XV REGIÓN DE ARICA – PARINACOTA

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
15.00	D.R.T. ARICA - PARINACOTA (Arica)	Toda la Región	Todas	Marcelo Andrés Cortés Moreno	Arturo Prat 305, Casilla 255, Arica. Fono: 584737	
15.01	I.P.T. ARICA	Arica Parinacota	Arica, Camarones, Putre y General Lagos		18 de Septiembre 1352, Arica. Fonos: 584714, 584717 584712 (U. Fisc.), 584722 (U. RR. LL.); Fono fax 58-584714	

### I REGIÓN DE TARAPACÁ

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
01.00	D.R.T. TARAPACÁ (Iquique)	Toda la Región	Todas	Horacio Ara Martínez	Serrano Nº 389, Oficina 705, Casilla 760, Iquique. Fonos: 57-541345-541349	
01.01	I.P.T. IQUIQUE	Iquique	Iquique, Huara, Camiña, Pica, Colchane y Alto Hospicio	Viviana Bórquez Peralta (S)	Patricio Lynch 1334 1332, Casilla 760, Iquique. Fonos 57-575394, 575393 y 575386 (U. Fisc.), 575376 (Un. RR.LL.), Fono fax 57-575393	
01.03	I.C.T. POZO ALMONTE	Tamarugal	Pozo Almonte		Marcelo Dragoni 109, Pozo Almonte. Fono 57-541512 (sec.); Fono fax 57-541515	

### II REGIÓN DE ANTOFAGASTA

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
02.00	D.R.T. ANTOFAGASTA (Antofagasta)	Toda la Región	Todas	Marcelo Pizarro San Martín	14 de Febrero 2431, piso 5º, Casilla 494, Antofagasta. Fonos 55-563219; Fono fax 55-282709	5 Sector Oriente
02.01	I.P.T. ANTOFAGASTA	Antofagasta	Antofagasta, Taltal, Mejillones y Sierra Gorda	María Cecilia González Godoy	14 de Febrero 2431, pisos 1º, 2º y 3º, 4 Antofagasta. Fonos 55-563230 y 563242 y Fono fax 222425	2 Sector Oriente
02.02	I.P.T. EL LOA (Calama)	El Loa	Calama, San Pedro de Atacama y Ollagüe	Kenny Alberto Carreño Chancig	Santa María 1657, Calama. Fonos 55-563268 y 563262 y Fono fax 340187. Unidad de Conciliación y Mediación, calle El Roble 1763, loteo Abaroa, sector centro. Teléfono 564659	

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
02.03	I.P.T. TOCOPILLA	Tocopilla	Tocopilla y María Elena	Sergio Vergara Rivas	Arturo Prat 1372, Tocopilla. Fonos 55-563280 y 563284 y Fono fax 812173	
02.04	I.C.T. TAL-TAL (i)	Antofagasta (parte)	Tal-Tal	Luis Canales Gajardo	Arturo Prat 515, Tal-Tal. Fono 55-569730	Se atiende de lunes a viernes
02.05	I.C.T. MARIA ELENA (i)	Tocopilla (parte)	María Elena		Aconcagua 02027, María Elena. Fono 55-639140, 42, 43	Atendida desde I.P.T. Tocopilla, todos los jueves y viernes semanal.
02.06	I.C.T. MEJILLONES (i)	Antofagasta (parte)	Mejillones	Vianey Luque Flores	Borgoño S/N, Biblioteca Municipal Mejillones. Fono 55-621760	Atendida desde I.P.T. Antofagasta, desde lunes a jueves

### III REGIÓN DE ATACAMA

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
03.00	D.R.T. ATACAMA (Copiapó)	Toda la Región	Todas	Darío Silva Marchant	Atacama 443, 2º piso, Casilla 559, Copiapó. Fonos 52-230610, 230652	
03.01	I.P.T. COPIAPO	Copiapó	Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla	Cristian Picón Miranda	Atacama 443, 2º piso, Copiapó. Fonos 52-212632 y 218224, Fono fax 52-236716	
03.02	I.P.T. CHAÑARAL	Chañaral	Chañaral y Diego de Almagro	Angélica Aguilera Vallejo	Pje. Punta Negra 067, Chañaral. Fono fax 52-481265	
03.03	I.P.T. HUASCO (Vallenar)	Huasco	Vallenar, Alto del Carmen, Huasco y Freirina	Alfredo Joel Heredia	Santiago 565, Vallenar. Fono 51-611246 y Fono fax 52-612335	
03.06	I.C.T. CALDERA (i)	Copiapó (parte)	Caldera		Batallón Atacama 305, Caldera	Atendida desde la I.P.T. de Copiapó; martes y viernes, semanal
03.08	I.C.T. EL SALVADOR (i)	Chañaral (parte)	El Salvador (Diego de Almagro)		Delegación Municipal S/N. El Salvador. Fono 052-475440	Atendida desde I.P.T. Chañaral; viernes semanal
03.08	I.C.T. DIEGO DE ALMAGRO	Chañaral (parte)	Diego de Almagro		Municipalidad de D. de Almagro. Calle Juan Martínez 1403 Fono: 441027	Atendida desde I.P.T. Chañaral; jueves semana por medio

### IV REGIÓN DE COQUIMBO

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
04.00	D.R.T. COQUIMBO (La Serena)	Toda la Región	Todas	Luis Rodrigo Fernández Portaluppi	Regidor Muñoz 392, La Serena. Fonos 51-215076, 51-224396, 51-216099, 51-219187, 51-224604, 51-215517, 51-2149714, 51-226593, 51-212282, 51-222198, 51-214723, 51-210697, Fax 51-214441	
04.01	I.P.T. LA SERENA	Elqui	La Serena y La Higuera	Guido Cortés Carvajal	Manuel A. Matta 461, Of. 200, La Serena. Fonos: 51-211564, 51-216624, 51-218820, 51-219156, 51-212261, Fono Fax 51-220017 (Unidad de Fiscalización calle Arturo Prat 525, La Serena, 51-211238, 51-219128)	

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
04.02	I.P.T. LIMARÍ (Ovalle)	Limarí	Ovalle, Río Hurtado, Combarbalá, Monte Patria y Punitaqui	Guillermo Javier Zuleta Torrejón	Vicuña Mackenna 325 Of. 301 Piso 3, Edificio Servicios Públicos Ovalle. 053-628428; 53 – 627017, Fono Fax 053-625042	
04.03	I.P.T. CHOAPA (Illapel)	Choapa	Illapel, Salamanca, Los Vilos y Canela	Marcela Cecilia Pérez Pulgar	Carrera 135, Illapel. Fono 53-521316, 53-524954, 53-524938, 53-524236, 53-524961 y Fono fax 53-523524	
04.04	I.P.T. COQUIMBO	Elqui (parte)	Coquimbo y Andacollo	Oswaldo Patricio Véliz Rojas	Melgarejo 980, Piso 3, Coquimbo. Fonos 51-317796, 51/321157, 51-320579, 51-323026, 51-326745, 51-321130, 51/320526, 51/318566 y 51/321157. Fax 51/318677	
04.06	I.C.T. VICUÑA	Elqui (parte)	Vicuña y Paihuano	Jimmy Estuardo Miranda	O'Higgins 573, Vicuña 51-411416 Fono-Fax 51-412509	
04.09	I.C.T. COMBARBALÁ (i)	Limarí (parte)	Combarbalá	Guillermo Javier Zuleta Torrejón	Edificio Municipal. Plaza de Armas, Combarbalá	Atendida semanalmente desde I.P.T. Limarí, martes de 9:30 a 14:00 hrs.
04.10	I.C.T. SALAMANCA (i)	Choapa (parte)	Salamanca	Marcela Cecilia Pérez Pulgar	José Joaquín Pérez 461, Salamanca	Atendida semanalmente desde I.P.T. Choapa, martes, de 9:30 a 14:00 hrs.
04.11	I.C.T. LOSVILOS (i)	Choapa (parte)	Los Vilos	Marcela Cecilia Pérez Pulgar	Longonoval 251, Los Vilos	Atendida quincenalmente desde IPT Choapa. Miércoles de 10:00 a 14:00 hrs.

## V REGIÓN DE VALPARAÍSO

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
05.00	D.R.T. VALPARAÍSO	Toda la Región	Todas	Denisse Fredes Quiroga	Von Schroeders 493, Viña del Mar. Casilla G-17 Viña. Fonos 32-2668453; 2668452; 2660740, y Fono fax 2662883	
05.15	CENTRO DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN V REGIÓN	Valparaíso	Valparaíso, Viña del Mar Con-Cón y Puchuncaví	María Angélica Sánchez Toro (S)	Blanco 1791, Piso, 3 Edificio Costanera, Valparaíso. Fono fax 32-2256138; 2253807 y 2232258	
05.01	I.P.T. VALPARAISO	Valparaíso	Valparaíso, Juan Fernández, Casablanca e Isla de Pascua	Daisy Alveal Arriagada	Blanco Sur 1281, Valparaíso. Casilla 3030. Fonos 32-2212296; 2251667 y 2212767	
05.02	I.P.T. SAN FELIPE DE ACONCAGUA	San Felipe	San Felipe, Putaendo, Santa María, Panquehue, Llaillay y Catemu	Manuel Navarrete Cabello (S)	Merced 219, Piso 6, Edificio Gobernación. San Felipe. Casilla 153. Fonos 34-510018 y 511477	
05.03	I.P.T. QUILLOTA	Quillota	Quillota, La Cruz, Calera, Nogales e Hijuelas	Carlos Montero Saavedra	Maipú 195, Piso 2. Casilla 299. Fono-fax 33-312241, fax 313678	
05.04	I.P.T. SAN ANTONIO	San Antonio	San Antonio, Cartagena, El Tabo, El Quisco, Algarrobo y Santo Domingo	Juan Carlos Galdames Lanás	Avenida Barros Luco 2662, San Antonio. Casilla 36. Fonos 35-283563 y 283562 y Fonofax 288480	
05.05	I.P.T. LOS ANDES	Los Andes	Los Andes, San Esteban, Calle Larga y Rinconada	Nancy Quinchen Quelin	Santa Rosa 252, Los Andes. Casilla 98. Fonos 34- 421137, 404051	

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
05.06	I.C.T. VIÑA DEL MAR	Valparaíso (parte)	Viña del Mar, Con-Cóni	Yasna Piñones Rivera	3 Norte 858, Viña del Mar. Casilla 8082. Fonos 32-2681704, 2682284; 2681230; 2684860, y 2681456	
05.07	I.P.T. PETORCA (La Ligua)	Petorca	La Ligua, Petorca, Cabildo, Zapallar y Papudo	Raúl Lavín Muñiz	Portales 367, La Ligua. Casilla 20. Fonos 33- 711033 y 715222	
05.08	I.P.T. MARGA MARGA (Quilpué)	Valparaíso (parte)	Quilpué, Villa Alemana, Limache y Olmué	Juan Pablo Alveal Arriagada (S)	Av. Los Carrera 465, Quilpué, Casilla 31. Fonos: 32-918525; 912415; 923403 y Fono fax 32- 916758	
05.10	I.C.T. CASABLANCA (i)	Valparaíso (parte)	Casablanca		Constitución 69, Casablanca. Fono: 32-740187	Atendida desde Centro de Conciliación y Mediación; jueves, semanal
05.11	I.C.T. HIJUELAS (i)	Quillota (parte)	Nogales e Hijuelas		Manuel Rodríguez 1665, Hijuelas, Fono 32-272727	Atendida mensualmente desde I.P.T. Quillota
05.13	I.C.T. QUINTERO (i)	Valparaíso (parte)	Puchuncaví y Quintero		Don Orione 225, Quintero	Atendida desde Centro de Conciliación y Mediación; los martes, quincenalmente
05.16	I.C.T. LIMACHE (i)	Quilpué (parte)	Limache y Olmué		República 345, Limache, Fono: 32- 412246	Atendida desde I.C.T. Quilpué, semanalmente los días jueves

## VI REGIÓN DE O'HIGGINS

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
06.00	D.R.T. LIB. GRAL. B. O'HIGGINS (Rancagua)	Toda la Región	Todas	Ricardo Domingo Jofré Muñoz	Plaza de Los Héroes 389, Rancagua. Fono fax 72-223951, y 244989	
06.01	I.P.T. Rancagua	Rancagua	Rancagua, San Francisco de Mostazal, Codegua, Machalí, Olivar, Coltauco, Coínco y Doñihue	Rodrigo Eduardo Zamorano Saavedra	Alameda Lib. Bernardo O'Higgins 347, Rancagua. Fono 72-237000 Fono fax 72-221153 Comp. Sind. Colec. 72-236465 Fiscalización 72-223565	
06.02	I.P.T. COLCHAGUA (San Fernando)	San Fernando	San Fernando, Chimbarongo, Placilla, Nancagua	Juan Carlos González Gaete	Argomedo 634, San Fernando. Fonos 72-711162, y 710492	
06.03	I.C.T. RENGO	Cachapoal (parte)	Rengo, Malloa, Quinta de Tilcoco y Requínoa	Carlos Meneses Allende	Manuel Rodríguez 389, Rengo. Fonos 72- 512317 y 514345	
06.04	I.C.T. SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA	Cachapoal (parte)	San Vicente, Pichidegua, y Peumo	Francisco Javier Lizana Daza	Carmen Gallegos 303, Piso 2, San Vicente de Tagua Tagua. Fonos 72-572498 y 573839	
06.06	I.C.T. SANTA CRUZ	Colchagua (parte)	Santa Cruz, Lolol, Chépica, Pumanque, Palmilla y Peralillo	Daniel Donoso Cancino	Calle 21 de Mayo 085, Santa Cruz. Fonos fax 72-822814 y 824888	
06.07	I.P.T. CARDENAL CARO (Pichilemu)	Cardenal Caro	Pichilemu, Navidad, Litueche, La Estrella, Marchigüe y Paredones	José Manuel Álvarez Díaz	Av. Agustín Ross 200, Pichilemu. Fono 72-841737	
06.08	I.C.T. LAS CABRAS (i)	Cachapoal (parte)	Las Cabras		Kennedy 378, Las Cabras	Atendida desde I.C.T. San Vicente; jueves, semanal

## VII REGIÓN DEL MAULE

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
07.00	D.R.T. MAULE (Talca)	Toda la Región	Todas	Joaquín Torres González	1 Oriente 1547, Casilla 756, Talca. Fono-Fax 71-233541 y 227100	
07.01	I.P.T. TALCA	Talca	Talca, Pelarco, Río Claro, San Rafael, Penciahue, Maule Curepto y San Clemente	Alicia Maldonado Nilo	Dos Norte 1303, Talca. Fono fax 71-224758 y 71-231426. Casilla 756	
07.02	I.P.T. CURICÓ	Curicó	Curicó, Tenó, Romeral, Rauco, Hualañé, Licantén y Vichuquén	María Victoria Inostroza Figueroa	Merced 520-522, Casilla 350, Curicó. Fono: 075-317115 (Jefa de oficina), 075-326971 (central telefónica), 075-315814	
07.03	I.P.T. LINARES	Linares	Linares, Yerbas Buenas, Colbún, y Longaví.	Fernando Hidalgo Rojas	Edificio O'Higgins, Oficina 31-A, Linares. Fono 216496, y Fono fax 73-210066. Casilla 161	
07.04	I.P.T. CAUQUENES	Cauquenes	Cauquenes, Pelluhue y Chanco	Juan Carlos Muñoz Pino	Yungay 464, Cauquenes. 073-512679. Casilla 166	
07.05	I.C.T. CONSTITUCIÓN	Talca (parte)	Constitución y Empedrado	Drago Lillo Quintana	O'Higgins 398 Local E. Constitución. Fono fax 71-671167. Casilla 69	
07.07	I.C.T. SAN JAVIER	Linares (parte)	San Javier y Villa Alegre	Orlando Domínguez Berrios	Esmeralda 1233, San Javier, Fono: 73-324686	
07.08	I.C.T. PARRAL	Linares (parte)	Parral y Retiro	Víctor Henríquez Muñoz	Balmaceda 216 of. 1 Casilla 242, Parral. Fono fax 73-462904. Casilla 242	
07.06	I.C.T. MOLINA	Curicó (parte)	Molina y Sagrada Familia	Mauricio Hernández Morán	Independencia 1964, Molina. Fono: 075 493473. Casilla 174	

## VIII REGIÓN DEL BÍO BÍO

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.00	D.R.T. BÍO BÍO (Concepción)	Toda la Región	Todas	Rodrigo Reyes Cortez	Castellón 435, Pto 7, Casilla 2617, Concepción. Fonos 41-231867, 253524 y Fono fax 41-230171	
08.22	CENTRO DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN VIII REGIÓN	Toda la Región	Todas	Rosa Parra Sepúlveda	San Martín 1337, Concepción. Fono 41-2791314, 2791324, 2791336, 2747890	
08.01	I.P.T. CONCEPCIÓN	Concepción	Concepción, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Hualqui, Penco y Florida		Cochrane 757, Concepción. Fonos 41-2231867, 2253312 - 2229272	

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.02	I.P.T. ÑUBLE (Chillán)	Ñuble	Chillán, Ñiquén, Coihueco, Pinto, San Ignacio, El Carmen, Pemuco, Yungay, Bulnes, Quillón, Ranquil, Portezuelo, Treguaco, Cobquecura, Quirihue, Ninhue, Chillán Viejo y San Nicolás		Libertad 878, Chillán. Fonos 42-222471, 242383, 211356, y Fono fax 42-221429	
08.03	I.P.T. BÍO BÍO (Los Angeles)	Bío Bío	Los Angeles, Cabrero, Tucapel, Antuco, Quilleco, Santa Bárbara, Quilaco, Mulchén, Negrete, Nacimiento, Laja, San Rosendo y Yumbel	N. Liliana Parra Fuentealba	Mendoza 276, Los Ángeles. Fonos 43-322296, 320077, y Fono fax 43-311602	
08.04	I.P.T. LEBU	Arauco	Lebu, Los Álamos, Cañete, Contulmo y Tirúa		Freire 510, Lebu. Fonos 41-512597, 512596, y Fono fax 41-511937	
08.05	I.C.T. TALCAHUANO	Concepción (parte)	Talcahuano y Hualpén	Carlos Domínguez Morales	Anibal Pinto 347, Talcahuano. Fonos 41-2541128; 41-2544087; y 41-2544195	
08.06	I.C.T. TOME	Concepción (parte)	Tomé, Coelemu,	Medegy del Pilar Jara Rojas	Ignacio Serrano 1055, Tomé. Fono 41-2656293, y Fono fax 41-2650252	
08.07	I.C.T. CORONEL	Concepción (parte)	Coronel, Santa Juana y Lota	Narciso Cortés Pasten	Manuel Montt 187, Coronel. Fonos 41-2770019, 2714234, y Fono fax 2711169	
08.08	I.C.T. ARAUCO (i)	Arauco (parte)	Arauco		Condell 676, Arauco. Fono fax 41-551271	Atendida desde I.C.T. Curanilahue; miércoles y viernes, semanal
08.09	I.C.T. SAN CARLOS	Ñuble (parte)	San Carlos, Niquén y San Fabián	Leopoldo Méndez Villarroel	Maipú 743, San Carlos. Fono fax 42-411869; 413055	
08.10	I.C.T. BULNES (i)	Ñuble (parte)	Bulnes		Bianchi 411, Bulnes	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); viernes, semanal
08.12	I.C.T. NACIMIENTO (i)	Bío Bío (parte)	Nacimiento y Negrete		A. Pinto S/N, Nacimiento	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Ángeles); miércoles, quincenal
08.13	I.C.T. CAÑETE (i)	Arauco (parte)	Cañete, Contulmo, Tirúa		7° de Línea esq. Condell, Cañete. Fono 41-611237 (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Arauco (Lebu); miércoles y viernes, semanal
						.
08.16	I.C.T. CURANILAHUE	Arauco (parte)	Curanilahue y Arauco	Jorge Bernardo González Campos	Los Leones 750, Piso 2, Curanilahue. Fono 41-693289, y Fono fax 691343	
08.18	I.C.T. COELEMU (i)	Ñuble (parte)	Coelemu		León Gallo 609, Coelemu	Atendida desde I.C.T. Tomé; martes, semanal

### IX REGIÓN DE LA ARAUCANÍA

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
09.00	D.R.T. ARAUCANÍA (Temuco)	Toda la Región	Todas	Juan Humberto Del Pino Saavedra	Balmaceda 802, Temuco. Fonos 45-232162, 45-212173, 45-238897	
09.18	CENTRO DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN IX REGIÓN	Temuco	Todas	Germán Octavio Cabrera Cuevas	Andrés Bello N° 1116, Temuco. Fono 45- 213180, 45-230235	
09.01	I.P.T. TEMUCO	Cautín	Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Nueva Imperial, Pto. Saavedra, Padre Las Casas y Carahue.	Víctor Marcelo García Guíñez	Arturo Prat 892, esquina San Martín, Temuco. Fonos 45-212459, 45-211347	Jurisdicción reducida; algunas comunas fueron traspasadas a la Jurisdicción de Lautaro
09.02	I.P.T. MALLECO (Angol)	Malleco (parte)	Angol, Los Sauces, Purén, Renaico, Traiguén, Lumaco, Collipulli y Ercilla	Juan Eduardo Mora Castro	Ilabaca 343, Piso 2, Angol. Fono 45-715019, 45-711489	
09.03	I.C.T. VICTORIA	Malleco (parte)	Victoria, Lonquimay y Curacautín	Héctor Alfonso Gavilán Zurita	Gorostiaga 422 Victoria. Fono Fax 45-841221	
09.04	I.C.T. LONCOCHE	Cautín (parte)	Loncoche	Susana Verónica Fuentes Saavedra	Bulnes 200, Loncoche. Fono 45-471336	
09.05	I.C.T. VILLARRICA	Cautín (parte)	Villarrica, Pucón y Curarrehue	Cecilia Fabiola González Escobar	Camilo Henríquez 499, Piso 2, Villarrica. Fonos 45-410020, 45-411616	
09.06	I.C.T. CURACAUTÍN (i)	Malleco (parte)	Curacautín		Yungay 265, Piso 2, Curacautín	Atendida desde I.C.T. Victoria
09.07	I.C.T. COLLIPULLI (i)	Malleco (parte)	Collipulli y Ercilla		Alcázar S/N, Collipulli	Atendida desde I.P.T. Malleco (Angol)
09.08	I.C.T. TRAIGUÉN (i)	Malleco (parte)	Traiguén		Lagos 822, Traiguén	Atendida desde I.C.T. Malleco (Angol)
09.09	I.C.T. PITRUFUÉN	Cautín (parte)	Freire, Teodoro Schmidt, Nueva Toltén, Gorbea y Pitrufuén	Nelson Armando Sandoval Vásquez	Bilbao 699 esquina 5 de Abril, Pitrufuén. Fono 45-392915, 45- 392873	
09.10	I.C.T. LAUTARO	Cautín (parte)	Lautaro, Galvarino, Perquenco.	Guillermo Oliveros López	Manuel Montt 280 Fono 45-534175	

### XIV REGIÓN DE LOS RÍOS

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
1400	D.R.T. LOS RÍOS	Toda la Región	Todas	Luis Alberto Latorre Vera	Yungay 550, Piso 3, Valdivia. Fono 63-239820	
1401	I.P.T. VALDIVIA	Valdivia	Valdivia Corral Los Lagos Máfil Paillaco Futrono	Kanfuff León Rojas	San Carlos 147 - Valdivia Fonos 63-212737, 231619 y 203589	
1402	I.C.T. LA UNIÓN	Ranco	La Unión Río Bueno Lago Ranco	Juan Castelblanco Asencio	Letelier S/N, La Unión. Fono 64-322693-322689	
1403	I.P.T. LANCO	Valdivia (parte)	Lanco San José de la Mariquina Panguipulli	Yerthy Arancibia Soldan	Condor, esquina Dieciocho Segundo Piso, Lanco. Fono 63-442870	



CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
1404	I.C.T. PAILLACO (i)	Valdivia (parte)	Paillaco	*	Arturo Prat 908, 2 Piso Paillaco. Fono 63-422564.	Atendida desde la I.P.T. Valdivia. Días miércoles semanal. Desde las 09:00 a 14:00 hrs
1405	I.C.T. PANGUIPULLI (i)	Valdivia (parte)	Panguipulli	*	Edificio de Servicios Públicos de Panguipulli.	Atendida desde I.P.T. Lanco; Días jueves semanal. Desde las 09:00 a 14:00 hrs

\* Atendida por funcionario designado en cometido.

## X REGIÓN DE LOS LAGOS

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
10.00	D.R.T. LOS LAGOS (Puerto Montt)	Toda la Región	Todas	Camila Jordán Lapostol	Urmeneta 509, Piso 3, Casilla 312, Puerto Montt. Fonos-Fax 65-272326 / 253630 / 250159.	Fax anexo 108
10.01	I.P.T. PUERTO MONTT	Llanquihue	Puerto Montt, Calbuco, Maullín y Hualaihué	Victor Inostroza Flores	Benavente 485, Puerto Montt. Casilla 312 Fono 65-383065, y Fono fax 253604.	
10.03	I.P.T. OSORNO	Osorno	Osorno, Puerto Octay, San Pablo, Puyehue y San Juan de la Costa	Henny Fuentes Grunewald	Av. Vicuña Mackenna 930, 2º piso, Osorno. Fono 64-249223, y Fono fax 233687.	
10.04	I.C.T. ANCUD	Chiloé (parte)	Ancud y Quemchi	Manuel Muñoz Andrade	Mocopulli 750 Casilla 492 Fono fax 65-622044.	
10.05	I.P.T. CHILOÉ (Castro)	Chiloé (parte)	Castro, Dalcahue, Curaco de Vélez, Quinchao, Puqueldón, Chonchi y Queilén	Robert Foxon Matus	Ramírez 233-A, Casilla 192, Castro. Fono 65-634048, y Fono fax 635103	
10.08	I.C.T. PUERTO VARAS	Llanquihue (parte)	Pto. Varas, Los Muermos, Fresia, Llanquihue, Frutillar, Cochamó.	Alejandro Cárdenas Aleite	Pio Nono 424, Piso 2, Pto. Varas. Casilla 1160 Fono 65-231030 / 231029	
10.16	I.C.T. QUELLON	Chiloé (parte)	Quellón	Alejandra Riffo Navarrete	Avda. La Paz 303, Quellón. Fono (065) 680057	
10.14	I.P.T. PALENA	Palena	Chaitén, Futaleufu y Palena	Myriam Velásquez Aguilera	Esmeralda 621, Alto Palena. Fono: (065) 741210	
10.09	I.C.T. CALBUCO (i)	Llanquihue (parte)	Calbuco	*	Galvarino Riveros 109, Calbuco	Atendida desde I.P.T. Puerto Montt; jueves semanal
10.13	I.C.T. PURRANQUE (i)	Osorno (parte)	Purranque	*	Pedro Montt 249, Edificio Municipal, Purranque	Atendida desde I.P.T. Osorno; martes, quincenal.
10.07	I.C.T. RÍO NEGRO (I)	Osorno (parte)	Río Negro	*	Vicuña Mackenna 277, Edificio Municipal, Río Negro	Atendida desde I.P.T. Osorno; martes, quincenal

## XI REGIÓN DE AYSÉN

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
11.00	D.R.T. AYSÉN DEL GRAL. C. IBÁÑEZ DEL CAMPO (Coyhaique)	Toda la Región	Todas	Eugenio Alejandro Canales Canales	12 de octubre N° 382, Casilla 49, Coyhaique. Fonos 67-237865; 233860, y 211447	Horario de atención: 9,00 a 17,00 horas

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
11.01	I.P.T. COYHAIQUE	Coyhaique, General Carrera y Capitán Prat	Coyhaique, Chile Chico, Río Ibáñez, Cochrane, O'Higgins y Tortel	Jorge Moreira González	Balmaceda 41, Casilla 49, Coyhaique. Fonos 67-211467; 238115, y 231385	Horario de atención: 9:00 a 14:00 horas.
11.02	I.P.T. PUERTO AYSÉN	Aysén (parte)	Aysén	Luis Godoy Mardones	Circunvalación 190, Puerto Aysén. Fonos 67-332534 y 335113	Horario de atención: 9:00 a 14:00 horas.
11.03	I.P.T. GENERAL CARRERA (i) Chile Chico	General Carrera	Chile Chico y Río Ibáñez		Freire 80 Chile Chico (Of. INP). Fono 67-411038	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes.
11.04	I.P.T. CAPITÁN PRAT (i) Cochrane	Capitán Prat (parte)	Cochrane, O'Higgins y Tortel		Dr. Steffens 100 Cochrane. (Gobernación Prov.) Fono 67-522198	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes.
11.05	I.C.T. PTO. CISNES	Aysén (parte) Coyhaique (parte)	Puerto Cisnes Guaitecas, y Lago Verde	Betilde Coñue Nahuelquin	Diez de Julio 331 Puerto Cisnes. Fono Fax 67-346746 Fono Directo Jefa 67-346171	Horario de Atención: 09:00 a 14:00 horas.
11.06	I.C.T. LAS GUAITECAS (i)	Aysén (parte)	Guaitecas		Costanera S/N Puerto Melinka Fono 67- 431527	Atendida una vez al mes desde la ICT Cisnes.

## XII REGIÓN DE MAGALLANES Y ANTÁRTICA CHILENA

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
12.00	D.R.T. MAGALLANES Y ANTÁRTICA CHILENA (Punta Arenas)	Magallanes, Tierra del Fuego, Última Esperanza y Antártica Chilena	Punta Arenas, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio, Natales, Torres del Paine, Porvenir, Primavera, Timaukel, y Cabo de Hornos	Giovanni Torderoglio Suazo	Independencia 608, Punta Arenas. Fonos 61-229019; 229039, y Fono fax 61-227543	
12.01	I.P.T. PUNTA ARENAS	Magallanes	Punta Arenas, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio		Pedro Montt 895, Piso 2, Punta Arenas. Fonos 61-242158; 222581; 227282, y Fono fax 241456	
12.02	I.P.T. ÚLTIMA ESPERANZA	Última Esperanza	Natales y Torres del Paine	Rodrigo Trullén Jara	Eberhard 298, Piso 2, Puerto Natales. Fono 61-411439 Fax 61-413955	
12.03	I.P.T. TIERRA DEL FUEGO	Tierra del Fuego	Porvenir, Primavera, Timaukel		Bernardo Phillipi 175, Piso 2, Porvenir. Fono 61-580493.	

## Región METROPOLITANA DE SANTIAGO-

### PONIENTE

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.00	DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA PONIENTE	Santiago (parte), Provincia Melipilla, Norte Chacabuco y Talagante		Ramón Ferrada Espinosa	Moneda 723, Santiago. Fono 7317180 Fono fax 7317235	

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.18	CENTRO DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN	Santiago (parte)	IPT Santiago, ICT Santiago Poniente, ICT Santiago Norte, ICT Norte Chacabuco excepto intermitentes	Jorge Bahamondes Parrao	General Mackenna N° 1335, Piso 5, Santiago. Fonos: 02-5691570, 02-5691514, 02-5691516, 02-5691517	Atiende las conciliaciones de las comunas indicadas
13.01	I.P.T. SANTIAGO CENTRO	Santiago	Santiago	Gabriel Contreras Romo	Moneda 723, 2° piso Santiago. Fono Inspector: 7317120 , Fono Secretaria: 7317121 Fono fax: 02-6397102	
13.03	I.P.T. TALAGANTE	Talagante	Talagante, Peñaflo, El Monte, Isla de Maipo y Padre Hurtado	María T. Valenzuela Fuica	Enrique Alcalde 1341, Talagante. Fono: 8151586 Fono fax 02-8154860	
13.04	I.P.T. MELIPILLA	Melipilla	Melipilla, Alhué, María Pinto , Curacaví y San Pedro	Juan Francisco Rojas León	Ortúzar 492, Piso 2, oficina 207, Melipilla. Fonos 8323978 - 8311407 Fono fax 8311456	
13.07	I.C.T. SANTIAGO NORTE	Santiago (parte) y	Independencia, Conchalí, Recoleta, Renca y Huechuraba	Nancy Olivares Monares	San Antonio 427, Piso 6, Santiago. Fonos: 7317440 – 7317441 - 7317470 Fono Fax: 7317469	
13.09	I.C.T. MAIPÚ	Santiago (parte)	Maipú y Cerrillos	Manuel Jacas Morales	Hermanos Carrera 2036, Maipú. Fonos 7669435, 02-7669228. Fono fax: 7669248	
13.10	I.C.T. CURACAVÍ (i)	Melipilla (parte)	Curacaví	Juan Francisco Rojas León	Av. Ambrosio O'Higgins 1249, Edificio de la Municipalidad de Curacaví. Fono: 02-7763294- 02-8351013 anexo 249	Atendida todos los martes y viernes de 09:00 a 14:00 hrs.
13.11	I.C.T. SANTIAGO PONIENTE	Santiago (parte)	Quinta Normal, Lo Prado, Cerro Navia, Pudahuel y Estación Central	Nivaldo Sánchez Paredes	Neptuno 856, Lo Prado. Fonos: 02-7731608, 7731939, 7731946	
13.23	I.C.T. SANTIAGO NORTE CHACABUCO	Santiago (parte) Provincia de Chacabuco	Quilicura, Colina, Lampa, Til Til y Batuco	Guillermo Vera Rojas	Manuel Antonio Matta 1231 (esq. Senador Guzmán), Quilicura. Fonos: 02-6274164. Fono Fax: 02-6070402	

## REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO-

## ORIENTE

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.60	DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA ORIENTE	Santiago (parte)	La Cisterna, San Ramón, Lo Espejo, San Miguel, San Joaquín, La Granja, Pedro Aguirre Cerda, Puente Alto, Pirque, Alto Jahuel, San José de Maipo, Buin, Paine, San Bernardo, El Bosque, Galera de Tango, La Pintana, Las Condes, Vitacura, Lo Barnechea, La Florida, Providencia, Ñuñoa, Macul, Peñalolén, La Reina	Sandra Melo Solarí	Avenida Providencia 729, Providencia. Teléfono: 02-9157501	
13.24	CENTRO DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN LABORAL	Santiago (parte)	Las Condes, Vitacura, Lo Barnechea, La Florida, Providencia, Ñuñoa, Macul, Peñalolén, La Reina	María Angélica Chacón Silva	Manuel de Salas 529, Ñuñoa Teléfono: 02-9157579	El Centro atiende conciliaciones de las comunas indicadas, sin embargo los reclamos que originan dichas conciliaciones se ingresan directamente en cada una de las Inspecciones que atienden las comunas que corresponden a la jurisdicción del Centro. Además, realiza mediaciones laborales.
13.02	I.C.T. SANTIAGO SUR	Santiago (parte)	La Cisterna, San Miguel, San Joaquín, Lo Espejo, San Ramón, La Granja y Pedro Aguirre Cerda	Williams Reveco Leyer	Pirámide 1044, San Miguel. Teléfono: 02-5233345.	
13.05	I.P.T. CORDILLERA (PUENTE ALTO)	Cordillera	Puente Alto, Pirque y San José de Maipo	María Aliste González	Irrarrázaval 180, Piso 2, Puente Alto. Teléfono: 02- 8507647	
13.06	I.C.T. BUIN	Maipo (parte)	Buin, Paine y Alto Jahuel.	Ernesto González Gárate	Condell 203, Buin. Teléfono: 02- 8212471	
13.08	I.C.T. SANTIAGO SUR ORIENTE	Santiago (parte)	Ñuñoa, Macul, Peñalolén y La Reina	José Castillo Flores	Campos de Deportes 787, Ñuñoa. Teléfono: 02-7317237	
13.12	I.C.T. PROVIDENCIA	Santiago (parte)	Providencia	Juan Díaz Aburto	Avenida Providencia 1275, Providencia. Teléfono: 02-2364756	
13.13	I.P.T. MAIPO (San Bernardo)	Maipo (parte) y Santiago (parte)	San Bernardo, Calera de Tango, El Bosque y La Pintana	René Díaz Guler	Freire 473, 2º piso, San Bernardo. Teléfono: 02- 8583235	
13.16	I.C.T. LA FLORIDA	Santiago (parte).	La Florida	Lidia León San Martín	Walker Martínez 368, La Florida. Teléfono: 02- 2960581	
13.22	I.C.T. SANTIAGO ORIENTE	Santiago (parte).	Las Condes, Vitacura, Lo Barnechea	Sandra Ortiz Silva	Vitacura 3900, Vitacura Teléfono: 02-2071947	

