



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Diciembre 2006



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



**GUILLERMO OLIVEROS,  
DIRECTOR REGIONAL DE LOS LAGOS:  
HEMOS RECIBIDO LAS  
HERRAMIENTAS SUFICIENTES PARA  
DESARROLLAR NUESTRAS TAREAS Y  
ENFRENTAR LA LEY DE  
SUBCONTRATACION Y LOS  
DERECHOS FUNDAMENTALES**

Hace dos meses Guillermo Oliveros, de profesión profesor asumió la Dirección Regional de la Dirección del Trabajo en Los Lagos. Casado con tres hijas, proveniente de una familia sureña que, como muchas, migró en la década de los sesenta a la ciudad.

Este funcionario de larga data, ingresó al Servicio en mayo de 1993, realizando labores de fiscalización en terreno en la Inspección Comunal del Trabajo de Victoria, lo que le permitió conocer "la práctica laboral *in situ*, con todo lo que ello significa, me brindó la posibilidad de crecer profesionalmente junto a un grupo humano con un fuerte grado de compromiso".

Para Oliveros ese fue un período que "sin duda marcó una orientación de estilo de trabajo y un conocimiento apropiado de la institución". Posteriormente, fue nombrado Inspector Provincial de Linares, zona fundamentalmente agrícola de exportación, que representó un gran desafío por "su carácter de actividad orientada a mercados internacionales y con relación a la situación laboral, soy de la opinión que la zona sur del Maule presenta un reto para los actores laborales, en términos de mantener y encontrar nuevas formas para aumentar el clima adecuado, orientado a fomentar y fortalecer el desarrollo del diálogo social, tan necesario para las alianzas entre trabajadores y empleadores



Guillermo Oliveros Las mesas de diálogo entre trabajadores y empleadores "son un espacio en el que nuestra Institución facilita el avance de los actores para que encuentren y concuerden soluciones a sus conflictos".

que hoy y mañana –en los espacios y las acciones para competir en los mercados– juegan y van a jugar un papel relevante; puesto que en esta dimensión el consumidor global impone exigencias y desafíos –en lo laboral– para nuestros sectores productivos y de los cuales los actores y nuestro servicio deben dar cuenta".

Desde su actual cargo de Director en la región de Los Lagos, Oliveros, tiene claro que las condiciones territoriales imponen "dificultades en relación con la atención de la demanda de nuestros usuarios, por la exten-

sión y condición geográfica, terrestre y marítima de la región, así como las condiciones de australidad geográfica". Asimismo, la diversidad de actividades económicas de la zona y, por ende, de la situación laboral tanto "en la actividad forestal, ganadería, lechera, acuícola, aun cuando no dejan de ser menos importantes la construcción, los servicios, el turismo, la industria y el transporte".

Cada una de estas actividades con sus peculiaridades son "abordadas con la diversidad de instrumentos con que contamos. Así, en el área norte de la región nos es relevante la actividad forestal. En la zona intermedia la agricultura, con una interesante presencia del trabajo agrícola de temporada y en la sur la actividad acuícola, que en su dimensión de cluster, presenta una oportunidad para desarrollar un trabajo de participación de actores, entendiéndose por ello organizaciones de trabajadores, empleadores e instituciones del Estado y privadas que se oriente hacia la consecución de relaciones laborales modernas".

### **Diálogo una prioridad institucional**

El diálogo ha sido un prioridad de la región, de hecho explica Oliveros, en este marco las mesas de trabajo tienen un rol fundamental ya que a partir de su concepción tripartita son el lugar de expresión de los legítimos intereses de los participantes "En este espacio nuestra Institución facilita el avance de los actores para que encuentren y concuerden soluciones a sus conflictos".

"El diálogo en las mesas es una alternativa para demostrar, en el caso de los trabajadores, su compromiso a ser agentes activos en el mejoramiento de las condiciones de trabajo en los planos de derechos, condiciones del mismo, en el desarrollo de competencias laborales, etc.; para los empleadores este es un espacio de interacción en donde pueden concordar formas concretas de avances en materias de derechos fundamentales como expresión de la responsa-

bilidad social empresarial y la plena aceptación de los derechos individuales como colectivos" señala.

En la región de Los Lagos funciona en cada una de las cabeceras de provincia un Comité Regional de Usuarios (CRU) cada uno con ritmos distintos y que responden a las realidades locales dentro de la zona. Para la institución estos constituyen un "instrumento válido de interlocución socio-laboral y su legitimidad ha sido dada por los mismos protagonistas". Como Director, Oliveros espera que la participación del Servicio "estimule y propicie avances en materia de compromisos y mejoramientos del cumplimiento de la norma laboral".

### **Desafíos a propósito de la Ley de Subcontratación**

Para el Director de Los Lagos, la modernización del Estado ha tenido en la Dirección del Trabajo un sujeto de demostración de sus logros y alcances, el desarrollo de los recursos humanos orientado bajo el principio de una organización en aprendizaje continuo; innovación y ajustes de procedimientos en el ámbito de la fiscalización y conciliación. Tenemos "una dotación cada vez más efectiva de tecnologías de información y comunicación. No somos un servicio desfasado de la realidad socio laboral de nuestro país".

En este marco, los desafíos a propósito de la Ley de Subcontratación y específicamente la certificación "los abordaremos con el mismo compromiso que se ha puesto en otros casos, tengo plena confianza en la capacidad y profesionalismo de nuestros funcionarios en la Región".

Asimismo, explica Oliveros "en el plano operacional el suministro de instrumentos informáticos y la capacitación permanente nos da la tranquilidad de que afrontaremos esta nueva tarea sin grandes problemas. Creemos que lo importante es cómo la sociedad laboral chilena reconoce a la Institución su capacidad para responder a las nuevas demandas

que buscan el ejercicio pleno de la ciudadanía laboral".

En materia de Derechos Fundamentales también, señala, "hemos recibido las herramientas suficientes para desarrollar las tareas que implican estas necesarias e impostergables evoluciones en la relación laboral moderna de nuestra sociedad".

Como región, continúa "debemos realizar un esfuerzo sistemático para dar efectiva respuesta a algunos de estos derechos como el de libertad sindical, negociación colectiva, higiene y seguridad, entre otros. La efectividad de nuestro trabajo en la protección de los derechos fundamentales sin duda que fortalecerá la capacidad de decisión de la libertad de trabajo en términos de su práctica, así como de la contratación de nuestros conciudadanos; su afiliación participación y negociación en el ámbito colectivo; condiciones de saneamiento básico garantizadas; el

respeto a su intimidad, en síntesis el resguardo de su dignidad".

De esta manera concluye este Director "entendemos que debemos ser un aporte en la labor de construir una sociedad donde se garantice el respeto a la persona de cualquier individuo, en cuanto a que su autodeterminación –en último término– es la afirmación de su propia existencia".

### **Legado a la Región**

Lo importante de esta gestión es que este Servicio Público "se desenvuelva con la eficacia y disposición que nuestros usuarios esperan de la Dirección del Trabajo. En cada Inspección de esta Región nuestros conciudadanos deben esperar que participe activamente en la dinámica del mundo laboral que en ella se da. Que tenga capacidad para resolver los desafíos que siempre va a plantear el trabajo como actividad social y humana".

**DEPARTAMENTO DE INSPECCION**  
**UNIDAD DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (UCYMAT)**  
**MANUAL PARA FISCALIZADORES**  
**SECTOR CONSTRUCCION<sup>(\*)</sup>**

**I. INTRODUCCION**

La actividad de la construcción en nuestro país, es considerada el indicador más importante de la situación económica, ya que esta actividad genera movimiento de otros sectores industriales, por lo tanto cuando el sector está activado es capaz de generar directamente alrededor de 500.000 empleos y mover la industria del vidrio, cemento, áridos, transporte, madera, pintura, entre otras.

Durante el año 1995, la industria de la construcción ocupó alrededor de 490.000 trabajadores, manteniendo cifras similares durante el año 96, sin embargo las cifras empezaron a descender año a año hasta llegar a 374.000 trabajadores empleados, ocasionando una cesantía del sector de aproximadamente un 20% durante el primer semestre del año 2000.

Gran parte de los trabajadores de la construcción no son calificados, esto les impide acceder a otros empleos con facilidad y obtener mejoramiento en sus salarios. La gran mayoría de ellos ingresó en la actividad como jornal y allí fue aprendiendo el oficio de los trabajadores más antiguos, incluyendo acciones temerarias como laborar en altura sin la debida protección personal. Si a esto le sumamos el sistema de licitación de los proyectos, donde lo que manda es el menor costo no importando si esto se realiza a costa de la seguridad de los trabajadores, falta de super-



visión en las faenas, deficiente o nula capacitación en algunos casos, sobrecarga de trabajo, precaria organización de los trabajadores, el sistema de subcontratación y la falta de conocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores, hacen de la actividad de la construcción una de las más riesgosas con una tasa de accidentabilidad del (11,87), sólo superada por la industria manufacturera (12,30).

Los proyectos de la construcción se desarrollan con varias empresas subcontratistas a la vez, las cuales van cambiando en la medida que la obra avanza, por ejemplo se tendrá a los excavadores, los que retiran los materiales, los enfierradores, los soldadores, los techadores, los yeseros, etc. Esta rotación de trabajadores impide formar equipos eficientes y seguros de trabajo y por otra parte los trabajadores permanecerán un tiempo empleados y luego el desempleo, si no existe un dinamismo en la actividad económica. Esta situación impide incluso que los entes fiscalizadores accedan a estas pequeñas empresas

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

subcontratistas, ya sea para fiscalizarlas, como para realizar actividades de difusión de los reglamentos relativos a la Ley de accidentes y enfermedades profesionales, los decretos complementarios y otras normas aplicables al sector.

Algunas empresas constructoras con el apoyo de las mutualidades de empleadores, han implementado programas de prevención de riesgos y cumplen con tener departamento de prevención de riesgos y conformar los comités paritarios, sin embargo los programas de prevención de riesgos afectan sólo a los trabajadores de la empresa mandante, los subcontratistas deben abordar los problemas de seguridad de sus propios trabajadores por supuesto con menos recursos y menos conocimiento, por lo tanto menos capacidad de gestión. Por otra parte los comités paritarios funcionan deficientemente en un gran porcentaje de empresas y no pasan de ser un formalismo, ya que carecen de un programa preestablecido, no enseñan a los trabajadores el uso correcto de los elementos de protección personal, es decir no cumplen con las funciones mínimas encomendadas por ley.

Todo lo anterior hace de la actividad de la construcción un rubro complejo de fiscalizar, tanto por la diversidad de tareas, por el número de trabajadores así como por la diversidad de la dependencia contractual.

## II. RIESGOS EN LA CONSTRUCCION

Tal como se menciona en la introducción del manual, el entorno físico en que se encuentra el trabajador varía día a día, incluso cada hora; esto unido a la falta de experiencia y capacitación que afecta a muchos trabajadores, nos lleva a requerir mucho tiempo para aprender los riesgos dada esa variabilidad que mencionábamos, a menos que una adecuada instrucción y entrenamiento como lo son las charlas de inducción al comienzo de la jornada, pudiera abreviar el plazo de aprendizaje, por mencionar alguno.

Al igual que en otros trabajos, los riesgos de los trabajadores de la construcción suelen ser de cuatro clases; químicos, físicos, biológicos y sociales.

### 2.1. Riesgos químicos

A menudo los riesgos químicos se transmiten por el aire y pueden presentarse en forma de polvos, humos, nieblas, vapores o gases, la exposición se produce por inhalación, aunque ciertas sustancias pueden ser absorbidas a través de la piel indemne (solventes orgánicos). Los riesgos químicos también se presentan en estado líquido o semilíquido (pegamentos o adhesivos, alquitrán) o en forma de polvo (cemento seco). Las sustancias químicas también pueden ingerirse con los alimentos o con el agua, o pueden ser inhaladas al fumar.

Varias enfermedades se han asociado a los oficios de la construcción, entre ellas:

- Alergias cutáneas entre los albañiles y otros que trabajan con cemento.
- Bronquitis de los soldadores.
- Silicosis entre los aplicadores del chorro de arena.
- Asbestosis (y otras enfermedades causadas por el asbesto), entre los trabajadores que cortan planchas interiores que contienen asbesto, o entre los trabajadores de demoliciones.
- Trastornos neurológicos entre los pintores y otros oficios expuestos a los disolventes orgánicos y al plomo.

### 2.2. Riesgos físicos

Entre ellos se incluyen el ruido, el calor, el frío, las vibraciones. A menudo los trabajos de la construcción se desarrollan en presencia de calores o fríos extremos, con tiempo ventoso, lluvioso en algunas zonas, con niebla o de noche.

La actividad se ha mecanizado cada vez más, haciéndose más ruidosa. El ruido proviene de motores de todo tipo (vehículos, compresores neumáticos, grúas, pistolas de rema-

che, de clavos, para pintar, martillos neumáticos, sierras mecánicas, lijadoras, aplanadoras), de descarga de residuos de pisos superiores, de carga de residuos a camiones para su disposición final, de descarga de materiales, etc.

Este riesgo no sólo afecta al operario de la maquinaria, sino también a los trabajadores que se encuentran en la vecindad, generando un problema de inseguridad ya que enmascara otros sonidos importantes para las comunicaciones.

Los martillos neumáticos, muchas otras herramientas de mano, la maquinaria de movimiento de tierra y otras grandes máquinas móviles también someten a los trabajadores a vibraciones en todo el cuerpo o en parte de él.

Los riesgos derivados del calor y el frío surgen porque la gran parte del trabajo se realiza a la intemperie. Los techadores están expuestos al sol, a menudo sin protección, los operadores de maquinaria pesada suelen trabajar sentados junto a un motor caliente en una cabina cerrada con ventanas y sin ventilación. Los que trabajan en una cabina abierta lo hacen sin protección.

También contribuyen a la fatiga térmica la falta de agua y de sombra. Igualmente los trabajadores de la construcción pueden trabajar durante el invierno expuestos a bajas temperaturas con riesgo de hipotermia.

Las fuentes principales de radiaciones ultravioletas (UV) no ionizantes son el sol y la soldadura por arco eléctrico.

### 2.3. Riesgos biológicos

Podría presentarse por mordeduras de animales (ratas, arañas u otros insectos), en demoliciones y preparación del terreno, los trabajadores remueven el hábitat de animales peligrosos; los más frecuentes en Chile son roedores del tipo ratones, lauchas, etc. Esto expone a los trabajadores a enfermedades



que transmiten estos animales, así como mordeduras. También suele encontrarse una gran cantidad de pulgas en el movimiento de tierra, sobre todo cuando se construye en la zona céntrica, si bien este parásito no transmite enfermedades sí causa gran molestia y puede desencadenar alergias en trabajadores sensibles.

### 2.4. Riesgos sociales

Los riesgos sociales provienen de la organización social del sector. La ocupación es intermitente y cambia constantemente y el control sobre muchos aspectos del empleo es limitado, ya que la actividad depende de los vaivenes de la economía y a veces hasta del clima y en estos temas los trabajadores no tienen control. Los contratos para construir una obra determinada tienen plazos específicos, que son muchas veces motivo de adjudicación de contratos, por lo tanto existe una presión para no retrasar el trabajo, que muchas veces también implica multas. Esto genera una presión extra con la correspondiente sobrecarga de trabajo. Por otra parte muchas obras se ejecutan en lugares apartados, lo que obliga a los trabajadores a vivir en campamentos y laborar en jornadas excepcionales de trabajo, y que implica largos periodos lejos del hogar y de la familia, por lo que los trabajadores de la construcción pueden llegar a carecer de redes estables y fiables que les proporcionen apoyo social.

## 2.5. Control de los riesgos laborales

La medición y la evaluación de la exposición a los riesgos laborales requiere tener en consideración la forma en que se produce la exposición de los trabajadores. Los límites de exposición ambiental por agentes de riesgos físicos y químicos se basan en promedios de jornadas de 8 horas. Sin embargo en la construcción la exposición es intermitente, por cortos períodos de tiempo, variada y se repite el tiempo, por lo tanto los límites no son tan útiles.

La literatura propone la medición de la exposición por tarea, más que por turnos y en relación a las tareas se pueden identificar los riesgos. Una tarea es una actividad limitada, como la soldadura, enyesado, pintado, etc.

La exposición varía con la concentración del riesgo, la frecuencia y duración de la tarea, las tres variables son susceptibles de modificarse, sin embargo dada la característica del trabajo de la construcción, los controles que se basan en reducir la frecuencia o la duración de la exposición son menos prácticos que en otras industrias. Por consiguiente, la manera más eficaz de reducir la exposición consiste en reducir la concentración del riesgo. Otros aspectos importantes del control de la exposición son la disponibilidad de instalaciones sanitarias, de comedor, la educación y formación.

## 2.6. Reducción de la concentración de la exposición

Para reducir la concentración de la exposición conviene considerar la fuente, el ambiente en que se produce un riesgo y los trabajadores expuestos. Como regla general mientras más próximos sean los controles a la fuente más efectivos serán los resultados. Tres son los tipos de controles usados:

- Controles de ingeniería en la fuente
- Controles medioambientales
- Protecciones personales para el trabajador

De los tres tipos de controles mencionados el más usado por los industriales chilenos, es el proporcionar protección personal a los trabajadores. Para que tal equipo sea eficaz deberá entrenarse a los trabajadores en su uso, en la forma de higienizarlo, cuidarlo y mantenerlo. Es importante tener en cuenta que no sólo el trabajador que se encuentra operando una maquinaria o herramienta determinada, está expuesto al riesgo, también pueden estarlo otros trabajadores por vecindad que necesitan ser protegidos o se debe aislar la zona del riesgo, aunque siempre se debe intentar limitar el número de trabajadores expuestos a un riesgo.

Se debe tener en cuenta que los elementos de protección personal pueden a la vez presentar un riesgo para los trabajadores, ya sea por que fueron mal seleccionados o por que entre varios elementos que el trabajador debe usar, su uso no es compatible entre ellos. La mala selección puede ocurrir porque el riesgo no fue bien evaluado, no se consideraron las condiciones anatómicas o el estado de salud de los trabajadores en forma individual, entre otros.

Los equipos de protección personal tienen limitaciones que los trabajadores deben conocer, por ejemplo la protección respiratoria tiene niveles de eficiencia, y la elección estará ligada a la toxicidad del contaminante, los guantes dependiendo del contaminante algunos, pierden su eficiencia después de dos horas de uso. Al parecer estos son detalles que no pueden obviarse al momento de elegir qué tipo de control se va a implementar.

## 2.7. Instalaciones sanitarias y comedores

La falta de instalaciones sanitarias y comedores puede representar un peligro para los trabajadores, ya que al estar expuestos a sustancias tóxicas no pueden asearse convenientemente, significa que inadvertidamente pueden ingerir sustancias tóxicas al contaminar los alimentos con las manos. La falta de vestuario de trabajo o el llevarse la ropa de trabajo al hogar, puede significar que el traba-



jadador traslada el contaminante a su casa, recuerde que el D.S. N° 594/ MINSAL, señala que es el empleador quien tiene la responsabilidad de lavar la ropa contaminada, cuando se trate de sustancias tóxicas o que implican riesgo biológico.

## 2.8. Lesiones en la construcción

### 2.8.1. Lesiones mortales

Estas son producidas por caídas de altura, ya sea desde maquinaria, andamios o de bordes de losas sin proteger ni señalizar, en general por la falta de uso de elementos de protección personal o por no encontrarse afianzado a estructuras fijas o falta de cuerda de vida. Otra causa de accidentes mortales son los aplastamientos por derrumbamiento de zanjas, los que pueden ocurrir por pendientes inadecuadas, filtraciones de agua o taludes sin entibar. Las electrocuciones son otro factor más de lesiones mortales, debido principalmente a que no se respeta la normativa ya sea por que el tendido eléctrico se hace a nivel de suelo, el que generalmente está cubierto de agua o porque tradicionalmente la instalación fue conectada a tierra y lo que la normativa señala es que debe instalarse un protector diferencial para evitar electrocuciones.

## 2.9. Vigilancia y prevención en los trabajos de la construcción

### 2.9.1. Trastornos músculo-esqueléticos

Los trastornos músculo-esqueléticos pueden tener múltiples orígenes. El estilo de vida, la propensión hereditaria, y el envejecimiento, junto con esfuerzos físicos inadecuados y lesiones de poca gravedad, son los factores de riesgo, comúnmente aceptados como causas de trastornos.

No existe ninguna prueba fiable para predecir el riesgo de un individuo para contraer un trastorno de este tipo. La prevención médica se basa en la orientación sobre el estilo de vida y cuestiones ergonómicas. Los reco-



nocimientos previos al empleo y periódicos pueden utilizarse para este fin.

La detección temprana de síntomas y un historial detallado de los síntomas músculo-esqueléticos pueden utilizarse como base para la terapia, junto con informar a los trabajadores cómo mantener su aptitud física.

### 2.9.2. Dermatitis profesional

La dermatitis se puede evitar generalmente con medidas higiénicas. El manejo adecuado del cemento húmedo y la protección de la piel son medidas eficaces.

### 2.9.3. Enfermedades pulmonares profesionales

La asbestosis, la silicosis, el asma y la bronquitis profesional pueden encontrarse entre los trabajadores de la construcción dependiendo de anteriores exposiciones en el trabajo.

No existen métodos médicos para evitar el desarrollo de carcinomas después de la exposición suficiente de una persona al asbesto. Las radiografías de torax cada año son la recomendación de vigilancia médica más común. La espirometría y la información anti-tabaco se incluyen normalmente en los reconocimientos periódicos. No existen ensayos para hacer un diagnóstico.



En este capítulo daremos a conocer algunos de los riesgos que marcan una mayor accidentabilidad ocupacional en el sector de la construcción. Esto con el propósito de ayudar a los fiscalizadores a examinar las condiciones de seguridad en las obras en construcción y tal vez hallar nuevas soluciones para los problemas que se les presenten en la realización de la fiscalización al sector.

### III. MANEJO DE MATERIALES

Se entiende por manejo de materiales las operaciones de levantar, bajar, cargar o trasladar y cambiar de posición, lo que puede ser realizado manualmente o con la ayuda de elementos mecánicos.

La manipulación de carga es una tarea bastante frecuente en el sector de la construcción (traslado de materiales y herramientas, carga y descarga de camiones, descimbre, etc.) y es posible observarla en todas las etapas de la construcción.

La manipulación mecánica de carga, es aquella que se realiza con ayuda de elementos mecánicos, tales como grúas, carretillas elevadoras, mesas elevadoras; estos elementos de apoyo son bastantes versátiles y se pueden acomodar a distintas situaciones.

#### 3.1. Posibles lesiones derivadas de la manipulación manual de cargas

La manipulación manual de cargas es responsable, en muchos casos, de la aparición de fatiga física, o bien de lesiones, que se pueden producir de una forma inmediata o por la acumulación de pequeños traumatismos aparentemente sin importancia. Pueden lesionarse tanto los trabajadores que manipulan cargas regularmente, así como los trabajadores ocasionales.

Las lesiones más frecuentes son entre otras: contusiones, cortes, heridas, fracturas y sobre todo lesiones músculo-esqueléticas. Se pueden producir en cualquier zona del cuerpo, pero son más sensibles los miembros superiores y la espalda, en especial en la zona dorsolumbar.

Las lesiones dorsolumbares pueden ir desde un lumbago a alteraciones de los discos intervertebrales (hernias discales) o incluso fracturas vertebrales por sobreesfuerzo.

También se pueden producir lesiones en los miembros superiores (hombros, brazos y manos) heridas o arañazos producidos por esquinas demasiado afiladas, astillamientos de la carga, superficies demasiado rugosas, clavos sobresalientes, etc.; contusiones por caídas de la carga debido a superficies inestables o resbaladizas, problemas circulatorios o hernias inguinales.

Las lesiones producidas, pueden tener larga y difícil curación, y en muchos casos requieren un largo período de rehabilitación, originando grandes costos económicos y humanos, ya que el trabajador queda muchas veces incapacitado para realizar su trabajo habitual y su calidad de vida puede quedar deteriorada.

#### 3.2. Criterios preventivos básicos

Es necesario siempre que sea posible, que las empresas eviten la manipulación manual de carga, pero en ciertas ocasiones esto no es posible debido a la dificultad o imposibi-

lidad de implantar equipos mecánicos en determinadas tareas.

Entonces deberán concebirse los puestos de trabajo de forma que faciliten las operaciones de manipulación manual, además la seguridad debe reforzarse por medio de políticas de prevención que contemplen:

- Evaluaciones de los riesgos que las operaciones de manipulación manual suponen para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Búsqueda de soluciones que puedan facilitar el trabajo; medios suplementarios, útiles de agarre, etc.
- Organizar las tareas con el personal suficiente, especialmente en los momentos punta de la producción.
- Las vías de circulación deberán mantenerse expeditas y ser convenientemente adecuadas al tipo de carga que se trasladará.
- Formación y capacitación específica para evitar esfuerzos excesivos o posturas forzadas.

Se debe además proporcionar a los trabajadores los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir (guantes, calzado de seguridad, etc.), estos deberán ser certificados por un organismo autorizado en Chile (IDIC, IDIEM, CAL-TEX).

### 3.3. Medidas preventivas

- Nunca sobreestimar la capacidad física o fuerza personal (se deberá solicitar ayuda, si es necesario).
- No trasladar cargas en forma que ésta obstruya la visión.
- Antes de tomar y transportar una carga, estudiar primero la forma segura y firme de hacerlo, para evitar las caídas.
- Toda vez que se maneje carga o materiales ásperos, con bordes cortantes, astillados o punzantes, se deberá usar guantes de seguridad.
- Emplear los elementos mecánicos auxiliares disponibles, usándolos correctamente.
- Mantener una adecuada coordinación entre todos cuando se trabaja en equipo o cuadrilla.
- Se debe tener las vías de tránsito despejadas.

### 3.4. Recomendaciones para un levantamiento correcto

Para levantar cargas, se debe proceder a utilizar el siguiente método:

- Mantener los pies separados, uno junto al objeto que se desea levantar y el otro detrás. Los pies cómodamente abiertos dan mayor estabilidad, el pie posterior se coloca en posición de fuerza impulsora para efectuar el levantamiento.
- Encuclillarse manteniendo la espalda recta, casi vertical. Una espalda recta mantiene la columna, los músculos de la espalda y los órganos del cuerpo en la debida alineación. Así se disminuye la presión visceral, que puede ser causa de hernias.
- Meter la barbilla para que el cuello y la cabeza sigan la línea recta de la espalda y mantengan derecha y firme la columna vertebral.
- Tomar el objeto con toda la mano. Los dedos y la mano rodean el objeto a levantar. Se debe emplear toda la palma, ya que los dedos por sí solos no tienen suficiente fuerza.
- Los codos y los brazos pegados al cuerpo, ya que si los brazos se separan del tronco pierden gran parte de su fuerza y potencia. Los brazos pegados al cuerpo también contribuyen a la estabilidad.
- Mantener el peso del cuerpo directamente sobre los pies. De esta forma se asegura un mayor impulso y un mejor equilibrio. El levantamiento se inicia con el impulso dado por el pie colocado detrás.

Se debe considerar que cuanto más alejada esté la carga del cuerpo, mayores serán las fuerzas compresivas que se generan en la columna vertebral y por tanto el riesgo de lesión será mayor.

### 3.5. Fiscalización

Si en el lugar de trabajo se manipula carga manualmente, se deberá poner énfasis en:

- Que el trabajador no esté levantando peso que supere sus fuerzas físicas. Recuerde que existe una recomendación de la OIT, aun cuando en Chile el peso máximo a levantar no esta normado (Art. 187, del Código del Trabajo).
- Si es posible tener acceso a las licencias médicas en ellas encontrará una referencia, respecto de cuantos trabajadores se enferman de problemas a la columna, hernias discales o incluso fracturas vertebrales y de paso saber a qué puestos de trabajo corresponden. Esto tiene una limitante y es que esta información se encuentra en las casas matrices de las constructoras y no en las obras.
- El empleador deberá a través de su departamento de prevención de riesgos, si lo hubiere o con el apoyo del organismo administrador del seguro evaluar los riesgos debidos a las cargas.
- Si en el riesgo de manipulación manual de carga ha sido evaluado y existe un informe de la Mutua, éste deberá ser revisado por el fiscalizador y fiscalizar que se hayan adoptado las medidas pertinentes, que señale el informe.
- Cuando se señale que no es posible evitar la manipulación manual de carga, el empresario deberá tomar medidas de organización adecuada (que el levantamiento por ejemplo, lo realice más de una persona, para así distribuir la carga), la otra opción es mecanizar el manejo y esto consiste en utilizar grúas y carretillas elevadoras o sistemas transportadores, tales como rodillos, cintas transportadoras.
- El trabajador deberá estar utilizando sus elementos de protección personal adecuados al riesgo y al tipo de carga que está levantando, por ejemplo si la superficie es rugosa y le puede producir cortes en las manos, o la superficie contiene elementos peligrosos, deberá usar guantes. Si el trabajador utiliza parte de su cuerpo para apoyar la carga y ésta contiene elementos peligrosos, esa parte del cuerpo deberá estar protegida.
- Si el trabajador debe trasladar la carga por pasillos o calles, éstas deberán estar despejadas para evitar caídas.
- El empleador deberá dar cumplimiento al derecho a saber, informando al trabajador cuánto peso deberá levantar y si la carga tiene su centro de gravedad desplazado, ya que este hecho aumenta el riesgo de lesiones.

#### IV. MEDIDAS DE SEGURIDAD EN LAS EXCAVACIONES

La tarea de excavación implica extraer tierra, o una mezcla de tierra y roca. La mayor parte de los trabajos de construcción comprenden algún tipo de excavaciones para cimientos, alcantarillas y servicios bajo el nivel del suelo.

##### 4.1. Riesgos de lesiones o accidentes producidos por excavaciones:

La actividad de excavación de zanjas o fosos puede ser sumamente peligrosa y hasta los trabajadores más experimentados han sido sorprendidos por el derrumbe súbito e inesperado sin apuntalar las paredes de una excavación.

El agua casi siempre está presente, aunque sea en forma de humedad del suelo, y la lluvia es causa frecuente de suelos resbaladizos. La posibilidad de anegamiento es otro riesgo a tener siempre en cuenta, el resacaamiento en tiempo caluroso, causa la aparición de grietas.

Una persona que quede atrapada sobre un metro cúbico de tierra, no podrá respirar debido a la presión sobre su pecho, dejando de lado las lesiones físicas que pueda haber sufrido.

Antes de comenzar con las medidas de seguridad, dadas por la NCh 3493 Of. 1999, debemos definir algunos términos:

- Codal (travesaño): elemento resistente, atravesado horizontalmente entre taludes de una excavación y que sólo trabaja como puntal.
- Larguero: elemento resistente, colocado en sentido horizontal, paralelo al talud de la excavación y que recibe la carga perpendicularmente a su longitud.

#### 4.2. Medidas de seguridad o criterios preventivos según la NCH. 3493 of 1999

- Antes de comenzar una excavación se debe contar, en lo posible, con los planos de instalaciones y construcciones anteriores que hubiesen existido en el lugar de la excavación. Especial preocupación se debe tener por los tendidos subterráneos de electricidad, gas y agua.
- Se deben sacar las rocas, rodados, escombros y todo material suelto que constituya un peligro para los trabajos de excavación.
- Antes de iniciar los trabajos se debe capacitar a los trabajadores que participarán en las faenas sobre los principales riesgos que se pueden presentar al efectuar las excavaciones, sobre los métodos, procedimientos de trabajo y los elementos de protección personal a utilizar.
- Toda excavación o zanja debe ser aislada o protegida mediante un cierre, barandas u otra defensa adecuada.
- Toda zanja de más de 1.5m. de profundidad debe estar entibada.
- En los casos en que dichas excavaciones o zanjas se hagan en la vía pública se deben colocar durante la noche luces rojas que adviertan al público su proximidad.
- Tratándose de obras que requieran proyecto de fundaciones para lo cual se deba efectuar estudio de mecánica de suelos, el proyectista de éstas debe indicar siempre las precauciones a tomar al efectuar las excavaciones. Especialmente debe referirse a los sistemas de refuerzo o entibaciones que sea necesario efectuar para realizar los trabajos. Cuando la estabilidad de los edificios con paredes o fundaciones colindantes quede en peligro a causa de la excavación, se debe estudiar e indicar siempre las soluciones o precauciones a tomar por parte de un especialista, ingeniero civil o mecánico de suelos, los refuerzos o apuntalamientos necesarios para asegurar la estabilidad de las excavaciones y de dichas construcciones.
- En excavaciones de cierta envergadura o cuando la naturaleza del terreno lo aconseje, se debe contar previo a iniciar los trabajos con un estudio de mecánica de suelos en el cual se indiquen los taludes a efectuar, las protecciones o sistemas de entibamiento a utilizar y cualquier sistema de seguridad adicional o procedimiento de trabajo que el tipo de terreno requiera.
- Se debe evitar la presencia de agua en las excavaciones, y cuando ésta se presente deberán adoptarse todas las medidas tendientes a asegurar la estabilidad de la excavación.



#### 4.3. Tratamiento de la humedad

- Las paredes de la excavación en terrenos naturales húmedos se deben proteger de la erosión producida por resecamiento del terreno al perder humedad natural. Para ello se pueden cubrir las paredes con mortero de cemento proyectado, cubrir las paredes con capas de polietileno o regar finamente las paredes sin llegar a la saturación del terreno ni provocar el arrastre de finos.
- Las paredes de la excavación se deben proteger del arrastre de finos o socavamiento producido por la lluvia o agua corriente. Estas se pueden proteger impermeabilizando dichas paredes mediante mortero de cemento proyectado, colocación de capas de polietileno o algún otro método eficiente.

#### 4.4. Precauciones en el borde de la excavación

- El material proveniente de las excavaciones no debe amontonarse sobre el borde de los taludes de excavaciones que no hayan sido previamente definidos como estables y con posibilidad de recibir alguna sobrecarga.
- Cuando el material proveniente de las excavaciones se coloque sobre la superficie del terreno, éste debe depositarse a una distancia igual o superior a la mitad de la profundidad de la excavación con un mínimo de 0.50m. medidos desde el borde de ella. Se debe colocar rodapiés siempre que haya peligro de caída de materiales al interior de la excavación.
- Cuando se efectúen faenas que produzcan vibraciones, percusión o trepidación, éstas no se pueden efectuar a una distancia menor de 1.5 veces la profundidad de la excavación. Especial cuidado se debe tener cuando se efectúen trabajos de compactación de suelos al borde o en el fondo de la excavación, para lo cual se deben efectuar los refuerzos necesarios en las paredes de ella.

#### 4.5. Accesos y pasarelas

- En toda excavación de uno o más metros de profundidad, en que no existan rampas, debe disponerse de escalas o escaleras de acceso. Las escalas deben cumplir con lo establecido en la NCh. 351.

En los casos de excavaciones de profundidad mayores de 3m. las escaleras deben estar provistas de barandas y de rodapiés y además de descansos contruidos a distancias no superiores a 3m. Los descansos deberán contar también con barandas y rodapiés.

- Las escalas en las zanjas se deben instalar a intervalos no superiores a 15m. para bajar o salir de éstas. Se extenderán desde el fondo de la zanja hasta por lo menos 1,0m sobre la superficie del suelo.
- En excavaciones en zanjas de profundidad superior a 0.80m. se deben instalar pasarelas sólidas, de al menos 0.75 m. de ancho si es que son utilizadas sólo para el tránsito de personas y, de al menos 1m. de ancho si es que además son utilizadas para el tránsito de materiales.
- Estas pasarelas deben contar con rodapié y barandas sólidas, la más alta ubicada entre 0.80m. y 1.00m. de altura con respecto al piso y al menos otra intermedia entre estas alturas.
- En la superficie de tránsito de las pasarelas no se puede utilizar madera de pino.

#### 4.6. Uso de maquinarias

- Cuando se efectúa el carguío del material proveniente de la excavación, no se debe permitir el tránsito de personas por el costado del vehículo de carga al lado contrario al cual se está realizando la faena a una distancia inferior a 2m.
- Cuando en las faenas de carguío se utilice pala mecánica o retroexcavadora, el vehículo debe estacionarse de modo que la pala no pase sobre la cabina del camión. Además, el conductor del vehículo debe abandonar la cabina durante la faena de carguío si ella no está debidamente protegida.
- Cuando la excavación se efectúa mediante pala mecánica o retroexcavadora, se debe establecer una zona de seguridad alrededor de la máquina superior en 1.5m. al radio de giro del brazo de ésta, en la cual se prohíbe el tránsito de personas.

- Toda maquinaria pesada que trabaja en faenas de excavación debe contar con sistema de luces, alarma de retroceso y bocina. La alarma de retroceso debe funcionar automáticamente cuando efectúa este tipo de maniobra y la bocina debe utilizarse para advertir cualquier tipo de maniobra inesperada o como señal de advertencia o peligro.
- Se debe contar con señalero que dirija los desplazamientos de la maquinaria pesada mediante banderas o paletas de colores, el cual debe estar en todo momento visible por el operador de la máquina y así advertir a éste y a peatones cualquier posible riesgo.
- Especialmente se debe disponer de señalero cuando se efectúa desplazamiento de la maquinaria aproximándose al borde de la excavación o a cables eléctricos aéreos. Se debe tener precaución al momento de poner en marcha una maquinaria, de revisar todo el contorno, debajo del chasis, la caja o tolva, para evitar dañar a personas que se hayan quedado dormidas o estén descansando apoyadas en la maquinaria.

#### 4.7. Revisiones y controles

- Se debe efectuar una revisión diaria, por parte del supervisor a cargo de la faena, del borde superior de la excavación cuando ésta no cuente con entibaciones, para advertir la posible aparición de grietas que pueden indicar alguna posible falla en el terreno.
- Las excavaciones y entibaciones deben ser inspeccionadas después de una tormenta, de un fenómeno sísmico u otro suceso que ponga en peligro la faena o alguna parte de ella y deben aumentarse las protecciones y defensas si es necesario.
- Diariamente el supervisor debe revisar los refuerzos, cuñas y entibaciones para asegurar que se mantienen sus características estructurales.
- Permanentemente se debe inspeccionar, ya sea por personal de supervisión o por los propios trabajadores, las paredes de la excavación para asegurarse que se encuentren libres de piedras grandes, masas duras de tierra, escombros u otros objetos pesados que puedan deslizarse o caer al interior. En caso de descubrir material en esas condiciones, se debe provocar su caída en forma controlada, adoptando todas las medidas para la protección de los trabajadores y el resto del terreno.

#### 4.8. Protecciones para la comunidad

- En caso de quedar situada una acera o pasillo público al borde de, una excavación, ésta debe protegerse debidamente, especialmente, para evitar que produzcan socavaciones debajo de ellas.
- Todo pasillo público, acera o vía que se encuentre a menos de 1.5m. de distancia, o pase a través de una excavación, debe estar provisto de un cerco de 1.80m. de altura, de estructura resistente, con dos barandas a doble altura, la más alta colocada entre 0.80m. y 1m. de alto y la otra a la mitad de ésta. Además debe estar revestida de malla metálica tipo gallinero en todo su alto.
- En las faenas de excavación se deben colocar señales adecuadas en todas las entradas y salidas de vehículos.
- Se debe contar con un señalero para que prevenga al público de la llegada y salida de los camiones y para dirigir éstos dentro y fuera del lugar de la faena.

#### 4.9. Fiscalización

En el momento de realizar la fiscalización se deberá poner énfasis en los siguientes aspectos:

- Los trabajadores que laboren en faenas de excavación deben en todo momento utilizar como mínimo calzado de seguridad, casco y guantes certificados por alguno de los laboratorios autorizados para estos efectos por el Instituto de Salud Pública.
- Cuando trabajen al borde de excavaciones de profundidad superior a 1.5m. y exista riesgo de caídas al interior de ella, deben utilizar cinturón de seguridad tipo arnés para el cuerpo, afianzado a alguna estructura soportante.
- Cuando se trabaje en presencia de agua o barro se deben utilizar botas de goma con puntera de seguridad.
- Los trabajadores que se encuentren realizando esta labor, deberán estar capacitados en las medidas preventivas y de los riesgos que se pueden presentar en la faena de excavación (Derecho a Saber).
- En las excavaciones de cierta envergadura o cuando la naturaleza del terreno lo aconseje se deberá solicitar el estudio de mecánica de suelo, en el cual se indican los taludes a efectuar, las protecciones o sistemas de entibamiento que se utilizarán.

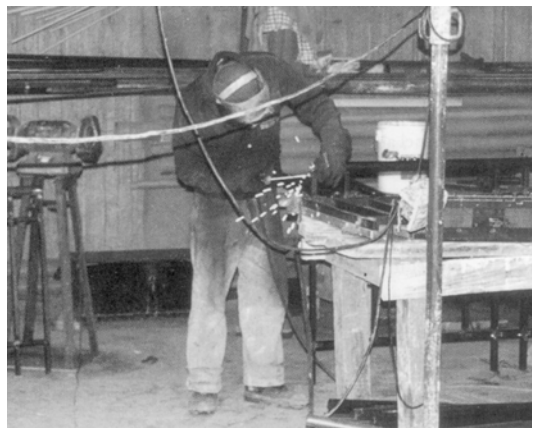
- Se pedirá estudios de suelos, que indiquen la gradiente del talud a todas las excavaciones que superen el 1.5m. de profundidad y se verificará que las recomendaciones del estudio se cumplan, en caso de que no exista este estudio se fiscalizará que dicha excavación tenga debidamente protegidas sus paredes.
- Los trabajadores que laboren en excavaciones próximas a vías de tránsito de vehículos deben utilizar chaleco reflectante.
- Toda excavación o zanja debe ser aislada o protegida mediante un cierre, baranda u otra defensa adecuada, según lo establecido en la NCh 1411.

#### V. TRABAJOS DE SOLDADURA AL ARCO Y/U OXICORTE

Soldadura es un término genérico que se aplica a la unión, por diversos procesos, de piezas metálicas a base de transformar las superficies de unión en estado plástico o líquido utilizando calor o presión, o bien ambos sistemas al mismo tiempo.

Las tres fuentes directas de calor más normales son las siguientes:

- Llama producida por la combustión de un gas combustible con aire o bien oxígeno.
- Arco eléctrico, establecido entre un electrodo y las piezas a soldar, o bien entre electrodos.
- Resistencia eléctrica ofrecida al paso de la corriente entre dos o más piezas a soldar.



### 5.1. Lesiones o accidentes producidos en la labor de soldadura

Los ojos son el órgano más expuesto cuando se trabaja con soldadura, por lo que requieren protección y cuidado.

El arco eléctrico emite radiaciones dañinas al ojo humano, tanto visibles como invisibles. Dentro del campo visible el problema ocurre debido a la alta intensidad de los rayos luminosos, los cuales producen efectos de fatiga en la visión.

En cuanto a los daños causados por la radiación invisible (radiación infrarroja y ultravioleta), esto no se presenta hasta dentro de 4 a 6 horas más tarde, produciendo un dolor intenso, debido a la inflamación de la conjuntiva, siendo éste un daño permanente, incluso la exposición momentánea, a destellos de arco, incluidos los destellos dispersos de los arcos de otros trabajadores, puede producir una dolorosa conjuntivitis denominada fototalmía. Si alguien resulta expuesto al destello del arco, se deberá procurar atención médica inmediata a la persona afectada. También la exposición excesiva a la radiación ultravioleta puede causar sobrecalentamiento y quemaduras en la piel (efecto de quemadura solar). La acción es tan intensa, que un operador puede quemarse levemente con no más de 5 minutos de exposición.

Las quemaduras de carácter directo pueden ser ocasionadas, tanto por chispas o escorias producidas al soldar al arco.

### 5.2. Tipos de soldaduras

#### 5.2.1. Soldadura por arco eléctrico

La soldadura de arco o soldadura eléctrica es el proceso de más amplia aceptación como el mejor, el más económico, el más natural y el más práctico para unir metales. En el proceso de soldadura manual por arco que es de uso común, el soldador obtiene un

electrodo adecuado, sujeta el cable de tierra a la pieza de trabajo y ajusta la corriente eléctrica para "hacer saltar el arco", es decir, para crear una corriente intensa que salte entre el electrodo y el metal. En seguida mueve el electrodo a lo largo de las líneas de unión del metal que ha de soldar, dando suficiente tiempo para que el calor del arco funda el metal (aproximadamente 4.000°C). El metal fundido, procedente del electrodo o metal de aporte, se deposita en la junta y junto con el metal fundido de los bordes se solidifica para formar una junta sólida. El soldador selecciona el electrodo (metal de aporte) que ha de usar para producir el arco de acuerdo con las especificaciones del trabajo.

Dentro de todo, como se decía anteriormente la soldadura al arco es bastante segura, aun así los accidentes causados por este tipo de procesos son numerosos y a veces, cuantiosos.

#### 5.2.1. Medidas preventivas

La mejor forma de protección ante este peligro, es la utilización adecuada de anteojos o máscaras protectoras, con el grado de filtro correcto, tanto para el soldador como para las personas inmediatamente adyacentes a él. Se considera que la radiación emitida por el arco eléctrico tiene un efecto dañino hasta una distancia de 15 metros a la redonda. Si se van a utilizar gafas protectoras éstas deben tener pantallas laterales ya que la radiación puede ingresar por todos lados.

- El soldador debe utilizar además ropa adecuada, que no permita el traspaso de radiación, además de utilizar cubiertas protectoras (guantes, máscaras, etc.).
- La cara, la nuca y otras partes expuestas del cuerpo deberán protegerse adecuadamente, en especial cuando se trabaje cerca de otros soldadores.
- Los ayudantes llevarán, como mínimo, gafas de montura apropiadas, y otros equipos de protección personal cuando el riesgo lo requiera.



- Todas las operaciones de soldadura al arco se apantallarán para proteger a otras personas que trabajen en las proximidades. Cuando se trabaje en bancos fijos o en talleres de soldadura se instalarán pantallas permanentes y, si esto no fuese posible, se utilizarán pantallas temporales. Todas las pantallas deberán ser opacas, de construcción robusta y de un material ignífugo.
- El interior de las cabinas debe de preferencia ser pintado de color negro, pero deberá tener un acabado mate. Se debe contar con iluminación ambiente adecuada para prevenir la fatiga visual, que es causa de dolores de cabeza y accidentes.

#### 5.2.1.2. *Todo trabajo de soldadura deberá cumplir con las siguientes disposiciones:*

- En todo trabajo de soldadura al arco y cuando las condiciones de riesgo así lo exijan, deberán instalarse biombos adecuados para proteger de sus radiaciones a terceras personas.
- Las varillas de soldaduras deberán ser transportadas en un receptáculo para varillas, como también los restos de éstas deberán ser colocadas en receptáculos de desperdicios.
- El equipo de soldar deberá mantenerse en óptimas condiciones de funcionamiento y deberá cumplir con las siguientes exigencias:
  - Los cables deberán tener la sección correspondiente de acuerdo a la magnitud máxima de intensidad de corriente que se pueda emplear; además, deberán tener un aislamiento de alta calidad y alta resistencia a daños mecánicos.
  - Estos deberán mantenerse ordenados, evitando que sean atropellados, golpeados o confundidos con otros cables de alimentación eléctrica.
  - Los porta-electrodos deberán contar con una excelente aislación y su diseño deberá estar de acuerdo con la intensidad de corriente máxima a emplear.
  - La mordaza o prensa de tierra de servicio de circuito para soldar, debe ser mecánicamente fuerte y tener la capacidad eléctrica adecuada.
  - El ambiente de trabajo del soldador deberá mantenerse ventilado y en sectores confinados; deberá instalarse un sistema de ventilación que asegure la renovación del aire y extracción de gases, si no fuera posible, el soldador deberá emplear un aparato de protección respiratoria.

#### 5.2.1.3. *Riesgos de incendio*

Este es uno de los riesgos principales al que se está sujeto al soldar. Normalmente las causas de éstos son por chispas, escoria en gotas o a causa de una pieza caliente recién soldada.

La manera de prevenir esto es siguiendo una serie de normas de seguridad, sencillas y fáciles de recordar:

- Evitar soldar cerca de materiales combustibles. En caso de ser necesario, mover los materiales combustibles a una distancia prudente y protegerlos debidamente con algún material incombustible.
- Si se requiere soldar sobre pisos de madera, cubrirlos con material incombustible. No se debe mojar el piso, ya que con esto aumenta el riesgo de un golpe eléctrico.
- Se debe poner especial atención en las chispas o escoria que rueda por el suelo, esto puede alcanzar materiales combustibles cercanos.
- Se deberá evitar soldar en atmósferas combustibles.
- Se recomienda mantener cerca un extintor contra incendios, del tipo ABC.

#### 5.2.1.4. *Riesgos químicos*

En la soldadura y el oxicorte se producen contaminantes atmosféricos, como humos y gases, procedentes de diversas fuentes tales como:

- El metal que se suelda, el metal de la varilla de aportación o constituyentes de diversos tipos de acero, como acero al níquel o al cromo.
- Cualquier recubrimiento metálico del elemento que se suelda (Ej., Zinc y Cadmio).
- Pintura, grasa, residuos y otros contaminantes presentes en la superficie que se suelda (Ej., monóxido de carbono, dióxido de carbono, humo y otros productos de descomposición irritantes).
- La acción del calor o la luz ultravioleta sobre el aire circundante (Ej., dióxido de nitrógeno, ozono) o sobre hidrocarburos clorados (Ej., fosgeno).

Los humos y gases se eliminarán en la fuente mediante ventilación local por extracción. Esto puede hacerse confinando parcialmente el proceso o instalando campanas que produzcan una corriente de aire de suficiente velocidad a través del lugar de soldadura para asegurar la captura de los humos.

Se debe prestar especial atención a la ventilación cuando se suelden metales no férreos y ciertos aceros aleados, así como a la protección frente al riesgo de formación de ozono, monóxido de carbono y dióxido de nitrógeno. Existen sistemas de ventilación portátiles y fijos que pueden ser usados.

### 5.2.2. Soldadura oxiacetilénica y oxicorte

La soldadura a gas, o soldadura a la llama, utiliza una llama de intenso calor producida por la combinación de un gas combustible con aire u oxígeno. Los gases combustibles de uso más común son el acetileno, el gas natural, el propano y el butano. Muy a menudo, los combustibles se queman con oxígeno, lo que permite obtener temperaturas de combustibles mucho mayores.

La soldadura oxiacetilénica es el proceso más común de soldadura a gas. El oxígeno y el acetileno combinados en una cámara de mezclado, arden en la boquilla del soplete produciendo la temperatura de llama más elevada (alrededor de 6.000 °F, lo cual rebasa el punto de fusión de la mayoría de los metales). Por lo tanto, la operación de soldar puede realizarse con o sin metal de aporte. Las partes pueden fundirse y ponerse en contacto a medida que se va realizando la operación de fusión con el soplete; al retirar el soplete, las partes metálicas quedan unidas al enfriarse. Si se necesita metal de aporte para realizar una soldadura, se seleccionan las varillas de soldadura atendiendo las especificaciones del trabajo, y se funden con el calor del soplete. La selección de las varillas de soldadura apropiadas, de las boquillas para el soplete, los ajustes del regulador para la alimenta-

ción del oxígeno y el acetileno y la posición para soldar, constituyen aspectos de la experiencia y el conocimiento aplicados al proceso.

Las desventajas de la soldadura con gas combustible giran en torno al hecho de que ciertos metales reaccionan desfavorablemente, y hasta violentamente, en presencia del carbono, el hidrógeno o el oxígeno, todos ellos presentes en el proceso de soldadura con gas combustible. La soldadura a gas es también más fría, más lenta y más deformante que la soldadura con arco. Sin embargo, para aplicar soldadura en lugares difíciles de alcanzar, o con metales que tienen puntos de fusión más bajos, tales como el plomo o metales en lámina delgada, la soldadura a gas es con frecuencia más eficaz que los demás procesos.

Todos los gases combustibles que se usan en soldadura están compuestos tanto por carbono como por hidrógeno, y generalmente se queman con oxígeno puro. Como consecuencia, la soldadura con gas combustible no puede aplicarse a metales (por ejemplo el titanio) que sean dañados por estos elementos. Además, la combustión de estos combustibles con oxígeno produce bióxido de carbono y agua, compuestos que también pueden ser perjudiciales para ciertos metales. Por tanto, el soldador debe estar seguro de que los metales que haya de cortar o de soldar por medio del proceso de gas combustible no reaccionarán con los compuestos resultantes. Hay muchos metales que sí reaccionan.

En oxicorte, el metal se calienta por medio de un soplete y se dirige, hacia el punto de corte, un chorro de oxígeno que posteriormente se mueve a lo largo de la línea que desea cortarse.

ESTA PROHIBIDO

Limpiar o sopletear la ropa con oxígeno

En todo trabajo de oxicrote deberán observarse las siguientes medidas preventivas:

- Las botellas o cilindros de oxígeno y/o gas combustible conectadas al equipo deberán instalarse en posición vertical y montadas sobre un carro porta-cilindros, y no dejarse bajo la acción de rayos solares o fuentes de calor.
- Todo cilindro de gas deberá ser almacenado en recintos o sectores suficientemente ventilados, bajo sombra y protegido contra golpes y otros daños.
- Los cilindros de oxígeno y gas combustible deberán almacenarse separados por una distancia no inferior a 2 metros, si éstos se dejan parados sobre su base, deberán asegurarse contra caídas mediante cables o cadenas, y si se dejan tendidos, deberán acuñarse para evitar que rueden. Mientras se encuentran almacenados, deberán mantenerse con sus correspondientes tapas protectoras.
- El transporte de cilindros de gas mediante grúas a distintos niveles de la obra, deberá efectuarse en canastillos diseñados para este objetivo.
- El equipo de oxicrote deberá mantenerse en óptimas condiciones de funcionamiento y cumplir con lo siguiente:
  - Las válvulas reguladoras y manómetros deberán corresponder a los tipos de gases que se vayan a utilizar.
  - Cada válvula deberá contar con un manómetro de alta presión (contenido) y uno de baja presión (trabajo).
  - Las mangueras del equipo oxicrote deberán cumplir con el siguiente código de colores:
    - Verde para el oxígeno.
    - Rojo para el gas de combustible.
    - Negro para gases inertes.
  - La conexión de las mangueras a las válvulas y sopletes deberá estar asegurada mediante abrazaderas.
  - Todo tipo de oxicrote y botellas de gases deberán mantenerse limpias y exentas de lubricantes y grasas.

### 5.3. Fiscalización

Se deberá poner mayor énfasis en los temas que a continuación se detallan:

- Que se cuente con la protección personal adecuada al riesgo, uso de zapatos de seguridad, máscara para soldar con visor y/o antiparras en el caso de soldaduras oxicrote, colete de cuero, polainas y guantes de cuero tipo mosqueteros además de respirador con filtro para humos metálicos en lugares cerrados.
- Se deberá proporcionar al trabajador un cinturón de seguridad en el caso de trabajo en altura.
- Confirmar la existencia de un extintor cerca del lugar en que se está soldando, evitando de esta forma el riesgo de incendio, producto de las chispas que genera la soldadura.
- En el evento de existir trabajadores cerca del lugar donde se está realizando la labor de soldadura, se deberá exigir una pantalla de separación y que tiene como objetivo el evitar la radiación del arco eléctrico hacia los demás trabajadores o en su defecto, proporcionar a todos, los elementos de protección personal adecuados al riesgo.
- Los trabajadores expuestos a humo de soldaduras, deberán ser evaluados por el organismo administrador, así como también deberá evaluarse el ambiente para determinar si los contaminantes se encuentran bajo los niveles que establece la norma.



### VI. USO DE ESCALERAS

Más de la mitad de los accidentes con escalas de mano se producen por desliza-



miento en la base o en la parte superior de la misma, es así como muchos trabajadores resultan heridos. Esto se produce también, debido a que las escalas son fáciles de conseguir y baratas, de este modo resulta fácil olvidar a veces sus limitaciones.

Las condiciones de seguridad que deben reunir las escalas, se encuentran en el Norma Chilena NCh 351 of 56. Algunas de las disposiciones de esta norma son:

### 6.1. Construcción de escalas

Las escalas deberán construirse de preferencia con maderas duras como:

- Raulí
- Coigüe
- Lingüe
- Olivillo
- Olmo
- Roble Pellín

En los casos que se empleen maderas blandas como álamo y pino araucaria, su longitud no será mayor de 3,2m.

NO DEBE USARSE NUNCA PINO INSIGNE

- La madera usada en la construcción de escalas será firme, seca, de fibra recta y paralela al eje longitudinal de la pieza y estará libre de defectos y putrefacción.
- La escalera debe extenderse por lo menos 1m. por encima del lugar al que se accede, o del peldaño más alto en que hay que pisar, a menos que exista una agarradera adecuada en que sujetarse, de este modo se evita perder el equilibrio al entrar y salir por la parte superior.
- Las escalas simples, de barrotes y/o de listones, no deberán tener una longitud mayor de 6m.

### 6.2. Medidas preventivas en el uso de las escalas

- Revisar siempre la escalera antes de usarla.
- Se debe verificar que no haya cables aéreos de transmisión eléctrica con los que la escalera pueda entrar en contacto, en caso de ser metálica.
- Debe siempre colocarse en un terreno nivelado.
- Debe amarrarse la base a un elemento fijo.
- En caso de no ser amarrada en su parte superior, la escalera requerirá de dos personas para usarla uno en la escalera y el otro abajo para sostenerla.
- Si la superficie de apoyo lo permite clavar un taco.
- Nunca se deberá usar una escalera demasiado corta, y nunca se deberá afirmar la base sobre un cajón, una pila de ladrillos etc., con el fin de alargarla.
- No colocarlas en lugares donde pueda ser derribada.
- Verificar que el calzado esté limpio, y sin grasas antes de subir la escalera.
- Se deben, mantener ambas manos libres.
- Las herramientas y materiales deben ser subidos con un cordel u otra modalidad.
- Evitar llevar materiales o herramientas en la mano cuando se suba por la escalera, ya que puede producir accidentes debido a la caída de cosas encima de otras personas.
- Sólo se permitirá el ascenso o descenso de una persona a la vez.
- No se deberá descender dándole la espalda a la escalera.

### 6.3. Fiscalización

Se deberá verificar que:

- La estructura de la escala esté libre de fallas o uniones improvisadas.
- Que se encuentre apoyada en la parte superior por una amarra a un elemento resistente de la estructura y que ésta sea, en el larguero y no en los peldaños.
- Que cuente con apoyos en su base ya sea a través de zapatas, travesaños en el piso o con tacos si el piso es resbaladizo.
- Que los largueros sobresalgan en 0,90 ó 1,10m sobre el punto de apoyo.
- No se debe encontrar apoyada sobre suelos inestables o inclinados.
- La madera de las escaleras no se debe pintar.

## VII. GRUAS TORRES

Las grúas torres son máquinas proyectadas exclusivamente para el manejo de cargas suspendidas. Su utilización descuidada puede constituir riesgo para las personas y producir destrucción del equipo y otros bienes materiales, ya que lo que se levanta es carga pesada.

SEGUN SU FORMA DE MONTAJE SE CLASIFICAN EN:

**Grúa Torre:** Es la grúa cuya torre se va armando por tramos, los que se adicionan en una operación llamada telescopaje. Teóricamente la altura que pueden alcanzar es infinita, sólo limitada por la resistencia de los materiales componentes.

**Grúa automontable:** Este tipo de grúa viene con su torre plegada y lista para ser montada, operación que puede realizarse en algunas horas dependiendo del modelo; pueden montarse sobre gatas o rieles.

Este tipo de grúas presentan el riesgo que al ser tan rápido su montaje se pueda obviar algún procedimiento de seguridad o no tener la planificación del montaje completa.

**Grúa torre trepadora:** La que se va desplazando por el interior del edificio a medida que aumenta la altura del mismo.

Presenta el inconveniente de su desmontaje de la terraza del edificio; además implica tener calculado con anterioridad el anclaje a la terraza de elementos necesarios para el desmontaje. En este momento es muy poco utilizada por los problemas de detención de las terminaciones en el sector que atraviesa y por agregar mucha carga vertical y horizontal al edificio.



### 7.1. Riesgos de las grúas

Los accidentes en que se encuentran involucradas las grúas son generalmente costosos, espectaculares y con resultados de muerte para los trabajadores afectados.

#### 7.1.1. Riesgos eléctricos

Se puede producir el contacto con el tendido eléctrico y el arco formado por la corriente eléctrica a través del aire si la máquina o el cable de elevación se encuentra demasiado próximo a la línea, esto puede darse fácilmente por lo reducido de los espacios en que se construye en este último tiempo.

#### 7.1.2. Fallas de la estructura y sobrecarga

Los fallos de la estructura se producen cuando una grúa o sus componentes de estiba se someten a esfuerzos estructurales que pueden causar daños irreparables. El balanceo o la descarga súbita de la carga, el uso de componentes defectuosos, la elevación de una carga superior a la capacidad admitida, el arrastre de cargas y la recogida de la carga fuera de la vertical pueden causar sobrecargas, la falta de mantenimiento adecuado.

El montaje, operación y mantención de la grúa debe efectuarse de acuerdo a las instrucciones contenidas en los manuales del fabricante, los que deben estar disponibles en

idioma español y al acceso para consultas en el lugar de trabajo.

Las instrucciones de los manuales deben completarse con las normas vigentes en materia de prevención de riesgos y periodicidad de inspecciones y controles.

Las grúas torre deben ser puestas en servicio sólo después de haberlas sometido a los controles que garanticen un funcionamiento seguro para las personas, los bienes y la propiedad.

### 7.1.3. Caída o deslizamiento de materiales

Los materiales pueden caer o resbalar si no están debidamente sujetos. La caída de materiales puede lesionar a los trabajadores situados en su proximidad o causar daños a los materiales e infraestructura, es más en el caso que el radio de giro de la grúa esté fuera de los límites de la obra ya que también puede dañar a los transeúntes.

### 7.1.4. Mantenimiento y procedimiento de montaje y desmontaje inadecuado

Accesos en malas condiciones, la ausencia de protecciones contra caídas y las prácticas inadecuadas causan lesiones y las caídas provocan la mayoría de las veces la muerte de los trabajadores mientras realizan el mantenimiento, montaje y desmontaje de las grúas. La desactivación de los sistemas de seguridad, mientras se realiza el izamiento de la grúa, fatiga de materiales, son una causa frecuente de accidentes graves.



### 7.1.5. Riesgos físicos y de fatiga del gruista

Si la cabina no está aislada, el gruista puede estar expuesto a un ruido excesivo que le cause sordera. Los asientos diseñados inadecuadamente pueden causarle dolores de espalda. La falta de ajuste de la altura del asiento y de su inclinación puede ocasionar una mala visibilidad desde el puesto del conductor. Un diseño inapropiado de la cabina contribuye a una mala visibilidad.

## 7.2. Medidas de seguridad en la cabina

### 7.2.1. Acceso a la cabina

- Los accesos a la cabina deben reunir las mejores condiciones posibles de seguridad, especialmente en lo relativo al riesgo de caída al vacío, durante el trayecto que debe recorrer normalmente el operador para subir o al bajar del puesto de trabajo.
- Cuando los accesos estén constituidos por escalas, éstas deben respetar el diseño del fabricante.
- Las escalas deben contar con descansos, de forma que cada tramo tenga una longitud que no exceda de 12m. entre descansos.
- A partir de una altura mínima de 2m. sobre el punto de inicio, las escalas deben incluir respaldos de seguridad, ubicados a una distancia, entre arcos de 0,70m. + ó - 0.05m.
- La escala debe contar con un cable vertical de seguridad que permita enganchar el equipo de protección personal contra caídas.

### 7.2.2. Calefacción

Cuando las condiciones climáticas así lo aconsejen, la cabina debe estar provista de un medio eficaz de calefacción, que permita obtener una temperatura interior de confort. En el caso de calefacción eléctrica, la instalación debe ser ejecutada conforme a la normativa vigente; el calefactor se debe instalar en un punto fijo, conectado eléctricamente a tierra.

### 7.2.3. Ganchos - cables de acero

- Los ganchos de elevación deben ser de un color llamativo reflectante y deben cumplir con los siguientes requisitos:
- Deben contar con un seguro que impida el desenganche accidental de la carga.
- Tener impreso sobre el relieve la capacidad nominal de carga.
- No deben experimentar deformación permanente cuando se someten a ensayo con una carga equivalente a dos veces la capacidad nominal de carga.
- Los cables de elevación utilizados en las grúas torres, no deben presentar empalmes o uniones.
- Los cables que se utilicen deben cumplir, en características técnicas e identificación con las especificaciones establecidas en el manual de montaje de la grúa, especialmente en lo relativo al paso y sentido de torsión y diámetro nominal y efectivo, máximos.

### 7.2.4. Frenos

- Las grúas torres deben estar equipadas, para todos sus movimientos, de frenos u otro dispositivo equivalente, que sea capaz de detener y mantener la detención en cualquier posición y circunstancia, especialmente cuando se produzca un corte en el suministro de energía eléctrica.

### 7.3. Mecanismos de seguridad

Las grúas torres deben disponer de los siguientes mecanismos de seguridad:

- Limitador de carga máxima:** El limitador de carga máxima se debe regular lo más cercano posible a la carga nominal a fin de evitar que el operador pueda manipular cargas superiores a la carga nominal.
- Limitador del levante superior del gancho:** Las grúas torre deben contar con un limitador de desplazamiento vertical del gancho, que evite la posibilidad de que éste al subir pueda golpear la pluma o traccionar el cable de elevación cuando ambos entran en contacto.
- Orientación del viento:** Las grúas torre deben disponer de un mecanismo que permita que la pluma pueda reaccionar como una veleta cuando la velocidad del viento supere los 64 Km./h.
- Limitadores de recorrido:** Las grúas torre deben contar con un sistema de corte del suministro eléctrico que detenga el movimiento del carro distribuidor en ambos extremos de su recorrido.
- Freno de recorrido sobre el riel:** Las grúas torre del tipo rodante vía riel, deben estar equipadas con limitadores de fin de recorrido. Estos limitadores se deben accionar mediante un dispositivo que detenga la grúa a 0.50m. de los topes de fin de recorrido, inmovilizándola hasta que se la active en dirección contraria.

### 7.4. Seguridad en la operación

- Indicadores y letreros informativos:** Las grúas torre deben estar provistas de un letrero informativo, de 1m. de ancho por 1,5m. de alto como mínimo, apernado a la cara más visible del tronco central y ubicado a una altura comprendida entre 2m. y 3m. desde el nivel de piso de cota cero. El letrero debe proporcionar, en idioma español y caracteres legibles e indelebles, la siguiente información:
  - marca y modelo de la grúa torre.
  - longitud máxima de la pluma.
  - carga máxima en punta.
  - carga máxima de levante con su distancia al eje central de la grúa.
  - cualquier otra información que el fabricante estime necesario proporcionar.
- En todas las cabinas de grúas torre,** debe existir una placa informativa en que se indique, mediante caracteres fácilmente visibles e indelebles el diagrama de carga de la grúa, en unidades del Sistema Internacional, SI.

- c) No se permitirá adicionar ningún tipo de letrero a los especificados por el fabricante, ni cambiar la dimensión ni ubicación original de éstos. Sólo se podrán colocar letreros de propaganda tapando las caras de los contrapesos de la contrapluma, siempre y cuando dichos letreros no superen la superficie de aquéllos y estén firmemente afianzados.

#### 7.4.1. Sistemas de alarmas

- Las grúas torre deben estar equipadas con, a lo menos, un sistema de alarma que pueda accionar el operador en forma manual.

#### 7.4.2. Viento

- Las grúas torre no deben trabajar con velocidad de viento que supere los 64 Km./h, medido en el nivel de trabajo más desfavorable; en caso que dicha velocidad se supere, se debe orientar la pluma en sentido de la dirección del viento, dejándolo en veleta (antes de usar una grúa en una obra, y cuando no existan antecedentes sobre el régimen de viento en el lugar, se recomienda solicitar a la Oficina Meteorológica, información sobre la velocidad máxima del viento en la zona; en la obra debe existir un sistema para conocer la dirección del viento).

#### 7.4.3. Señalero

- Cuando las cargas a maniobrar están fuera del alcance visual del operador, debe existir un señalero debidamente capacitado en maniobras de estrobaje, código de señales, normas de seguridad en el transporte vertical y capacidad de la grúa torre. La función del señalero será asegurar la comunicación visual entre el operador y el personal situado en el área de trabajo de la grúa.
- Las instrucciones de trabajo, deben señalar las medidas a adoptar por el señalero, para evitar riesgos durante las maniobras en el aire y una eventual caída de la carga por error de estiba. En dichas instrucciones, se debe señalar quién es el o los responsables de dirigir el amarre, elevación, distribución, posado y desatado de la carga.
- Si un señalero no es suficiente, un ayudante debe preocuparse de la estiba de las cargas (el uso de radio, teléfono u otro sistema de comunicación, no reemplazan al señalero, sólo se consideran como un buen complemento).

#### 7.4.4. Orden y aseo

- La cabina y acceso a ella se deben mantener permanentemente aseados.
- El operador de la grúa torre y/o los mecánicos, no deben utilizar ningún tipo de cotona o ropa suelta. En caso de usar pelo largo, deben llevarlo amarrado y recogido dentro del casco.
- El personal que inspeccione la grúa torre, debe utilizar equipo de protección contra caídas que cumpla con la normativa legal vigente.

#### 7.5. Sobre la interrupción del trabajo.

El trabajo se debe interrumpir en las siguientes circunstancias:

##### 7.5.1. Causas de la naturaleza

- En caso que la velocidad del viento sea superior a 64 Km./h.
- En caso de cargas de gran superficie, aunque el viento tenga una velocidad inferior a 64 Km./h, se deben suspender las maniobras cuando el basculamiento represente un riesgo para el personal y la grúa torre.
- En presencia de escarcha, cuando ésta represente un sobrepeso por acumulación en la estructura o dificulte el descenso del gancho cuando está vacío.
- Cuando la operación pierde visibilidad, por ejemplo en presencia de neblina, y la visibilidad es insuficiente para un buen manejo de la carga.
- A causa de tormenta eléctrica.

##### 7.5.2. Causas normales

- Por término de horario.

##### 7.5.3. Por razones de instalación u operación

- Por mal estado del cable de elevación o de las bridas.
- Alimentación eléctrica intermitente.
- Defectos en las operaciones de frenado de algún movimiento de la grúa.
- Falta de iluminación adecuada.



## 7.6. Operador: requisitos y responsabilidades

El operador de una grúa torre debe reunir las siguientes condiciones:

- Edad mínima 18 años.
- Poseer un nivel de escolaridad de 4° medio o equivalente.
- Condiciones psicosomáticas adecuadas al desempeño de esta función.
- Salud compatible con esta actividad laboral, demostrable mediante un examen médico. En el examen médico preocupacional y/u ocupacional, es indispensable que se evalúen, entre otros, las siguientes características:
- Ausencia de enfermedades incompatibles con el trabajo de un operador de grúa torre.
- Sensibilidad al vértigo.
- Reflejos.
- Visión, especialmente en lo relativo a profundidad focal.
- Capacidad auditiva.
- Test psicotécnico, equivalente al de conductor clase A2, aprobado.

El operador de una grúa torre, debe contar con la siguiente instrucción:

- Conocimientos generales sobre características de las grúas torre.
- Conocimientos básicos sobre montaje, funcionamiento, condiciones de seguridad y mantención de una grúa torre.
- Conocimientos sobre seguridad en el transporte vertical de cargas.
- Conocimientos necesarios para interpretar el manual y otros documentos técnicos proporcionados por el fabricante de la grúa torre. Estos conocimientos, deben ser los suficientes para permitir:
- Interpretar un cuadro de cargas.
- Conocer claramente la importancia de los mecanismos de seguridad de cada grúa, su función y su ubicación normal.
- Conocer la importancia y comportamiento de los cables de acero.
- Conocer la forma de poner en servicio a la grúa torre correctamente.

## 7.7. Inspecciones de seguridad

- Al inicio de la jornada de trabajo, el operador deberá efectuar y registrar las siguientes verificaciones:

### 7.7.1. Tramo basal

- Controlar que los rieles estén alineados y correctamente afianzados.
- Estado de los contrapesos inferiores.
- Apoyos seguros y resistencia del terreno.
- Controlar que la vía esté libre de obstáculos.
- Observar posibles pérdidas de aceite en las cajas reductoras.

### 7.7.2. Torre

- Verificar su verticalidad.
- Forma, estado y ubicación de las riostras.
- Estado de la escalera de acceso a la cabina.
- Descansos y anillos de protección espaldar.

### 7.7.3. Pluma

- Verificar el buen estado de todos los perfiles, que no presenten deformaciones.
- Presencia de óxido en las soldaduras.
- Golpes o cualquier daño estructural.
- Verificar el funcionamiento y estado de los polines de desplazamiento del carro distribuidor.

### 7.7.4. Comandos

- Comprobar el funcionamiento de los mandos de la grúa torre, operando ésta en vacío (sin carga).
- Verificar el buen estado de los limitadores de recorrido del carro y del gancho.

### 7.7.5. Instalación eléctrica

- Deberá inspeccionarse el estado de las conexiones y cables de alimentación, así como los sistemas de protección.

### 7.7.6. Cables y ganchos

- Comprobar el estado de los cables de acero, con el objeto de verificar que los torones no estén cortados ni existan deformaciones, o desgaste prematuro en algún punto.
- Verificar el buen funcionamiento del cierre de seguridad del gancho.

### 7.7.7. Dispositivos de seguridad

- Deberá verificarse el estado, regulación y perfecto funcionamiento de todos los dispositivos de seguridad, no permitiendo que ninguno de ellos sea bloqueado.

Si durante la inspección u operación se detecta cualquier anomalía, el operador debe detener la grúa torre e informar de inmediato al superior.

### 7.7.8. Ubicación del operador de la grúa torre

- Siempre que la grúa disponga de cabina, el operador debe conducir desde ella.

Durante la ejecución de toda la obra debe llevarse un informe diario en que se registre el horario trabajado y las novedades operacionales.

## 7.8. Fiscalización

- Verificar que el operador tenga licencia de conducir.
- Está prohibido transportar personas en los capachos de carga.
- Verificar que en la obra se mantenga el manual de operación y la lista de verificación del equipo.
- Solicitar los procedimientos de trabajo para operar el equipo, estos deberán incluir los riesgos, medidas preventivas y elementos de protección necesarios.
- Verificar que la grúa tenga la escalera de gato y que esté en buen estado de conservación y limpieza.
- El operador de grúas es un trabajador sometido a tensión, debido a que debe durante sus horas de trabajo estar 100% atento a la tarea, por lo tanto no debiera trabajar más de 8 horas diarias.
- Verificar la existencia de un señalero y que se encuentre con elementos de protección personal (zapatos de seguridad, casco, chaleco reflectante).
- Verificar que la zona donde se encuentra emplazada la grúa no sea inestable; tenga declives o el terreno esté reblandecido.
- Si el radio de giro de la grúa pasa por fuera de la zona de la obra, se deberá solicitar un permiso municipal que autorice tal maniobra.
- Verificar que el capacho de hormigón cuenta con una compuerta que asegure su estanqueidad.
- El personal que labore en el punto de descarga debe encontrarse afianzado con cinturón de seguridad a un punto firme del edificio y no tratar de sacar el capacho de su trayectoria natural.

## VIII. USO DEL HORMIGÓN

Lo más corriente es encontrar el uso del hormigón en la construcción de elementos estructurales –hormigón armado– el cual adquiere las propiedades necesarias, gracias a la enfierradura que le permite soportar exigencias a la flexotracción y compresión a que son sometidas las estructuras ante los esfuerzos de cargas estáticas y dinámicas, es decir recibir cargas naturales y específicas como fuertes vientos, vibraciones, sismos, cambios de temperatura, etc.

También es posible encontrarlo en faenas menores, de carácter doméstico y/o de bajos volúmenes de obra.

### 8.1. Componentes del hormigón

Los hormigones se encuentran constituidos por tres elementos básicos:

- Cemento
- Áridos
- Agua

Dependiendo del tipo de hormigón es posible que se les incorporen aditivos que permiten mejorar su velocidad de curado (endurecimiento), etc.

#### 8.1.1. Cemento

Es un aglomerante que tiene la función de cohesionar los áridos (arena y ripio). La composición y calidad de los cementos es controlada por los Laboratorios Oficiales (según norma chilena 1048/68).

Los cementos utilizados son cementos artificiales y el de mayor uso es el Portland cuya composición química es:

- Oxido de calcio (Cate): 60 A 70%
- Dióxido de silicio ( $\text{SiO}_2$ ) incluyendo 5% de  $\text{SiO}_2$  libre 19 al 24%
- Trióxido de aluminio ( $\text{Al}_2\text{O}_3$ ): 4 AL 7%
- Oxido férrico ( $\text{Fe}_2\text{O}_3$ ): 2 AL 6%.
- Oxido de magnesio ( $\text{MgO}$ ): menos del 5%

### 8.1.2. Áridos

Son fragmentos de roca o piedras de tamaño comprendidos entre 0.08mm. y 50mm. o más y son el componente inerte del hormigón.

La función de estas partículas es resistir acciones de carga aplicadas, paso de humedad, temperaturas y cambios de volúmenes en proceso de fraguado (endurecimiento):

De acuerdo a su tamaño, los áridos se clasifican como:

Grava / ripio	20 a 40mm.
Gravilla	5 a 20mm.
Arena	Menor a 5mm.

### 8.1.3. Agua

En general son aptas para su empleo en hormigones el agua potable y todas las aguas no contaminadas por sales o materias orgánicas.

## 8.2. Riesgos en el amasado (preparación) manual

Para su elaboración, es conveniente elegir una superficie despejada, libre de obstáculos, limpia y pareja. Primero se mezcla la arena y el cemento. Se debe tener cuidado al abrir la bolsa de cemento de modo de no levantar polvo que pueda saltar a la vista o dañar el entorno, luego se agrega agua.

La preparación se ejecuta con pala, el transporte con carretilla.

Como medidas de seguridad, se recomienda:

- Usar guantes de descarné permanentemente.
- Para mover la carretilla, mantenga la espalda recta, flecte las rodillas, que trabajen piernas y brazos.
- Usar protección para los ojos (antiparra).
- Mantener el área de circulación y trabajo libre de obstáculos.
- No usar zapatillas; no permitir el trabajo descalzo.

Si el trabajador no se protege con las medidas antes mencionadas, estará expuesto a los siguientes daños:

- Corte y erosiones en las manos.
- Sobreesfuerzos, lesión de espalda, muñecas, rodillas.
- Proyección de partículas a los ojos.
- Caídas del mismo y diferente nivel.

## 8.3. Riesgos en el amasado mecánico

Hoy en día es posible tener acceso a ciertas máquinas en arriendo; trompos (hormigoneros portátiles) que facilitan mucho el trabajo, logrando una mezcla de mejor calidad y resistencia.

El amasado mecánico se ejecuta en el trompo, al cual se le van adicionando primero los áridos y luego el agua. La mezcla de los materiales se realiza a través de las aspas internas del equipo. Para la ejecución de esta actividad se recomienda:

- Revisar instalación eléctrica del equipo (puesta a tierra).
- Verificar que las protecciones de las partes móviles estén en su lugar.
- No introducir las manos en el trompo cuando esté funcionando.
- Usar calzado de seguridad, guantes y antiparras.
- Ubicarse del lado por donde sopla el viento, para evitar que el polvo fino se devuelva hacia su persona.

Al no seguir las indicaciones anteriores el trabajador estará expuesto a:

- Posible choque eléctrico.
- Atrapamiento.
- Cortaduras.
- Sobreesfuerzos.
- Proyección de partículas.

En las faenas de mayor envergadura ya no es conveniente preparar el hormigón en obra, por lo que habitualmente éste llega,

para su utilización inmediata en camiones especiales (mixer).

En estas obras se utiliza el hormigón armado.

Al llegar el material a la obra en los camiones mixer, se deben adoptar las precauciones necesarias para distribuir el hormigón en las áreas previstas, sin perder tiempo. Esto significa determinar la ubicación del camión, la instalación de carreras y rampas, cuadrillas de colocación, etc., por lo cual se recomienda:

- Uso de EPP (casco, guantes y zapatos de seguridad).
- Ubicación correcta de los trabajadores al momento de llegar el camión mixer.
- Mantener las áreas de circulación despejadas.
- Desplazarse con precaución, sin correr.

En caso de que el hormigón sea elevado por la grúa torre, por medio de un capacho, éste deberá cumplir las siguientes medidas preventivas, a fin de evitar accidentes:

- Su volumen y estructura debe estar calculada de acuerdo a la capacidad de la grúa que lo moverá.
- No debe permitirse que, en el recorrido horizontal, el equipo con carga pase sobre vías públicas peatonales o vehiculares.
- El operador de la grúa torre, deberá tratar de evitar que en los desplazamientos con carga pase sobre los trabajadores.
- El capacho deberá contar con una compuerta que asegure su estanqueidad y al mismo tiempo su fácil apertura.

#### **8.4. Enfermedades que se pueden adquirir al manipular o estar en contacto con el cemento**

##### *8.4.1. Enfermedades de la piel*

Las enfermedades a la piel, se dice que constituyen un 25% o más de todas las enfermedades cutáneas laborales. Se han ob-

servado varias formas, comprendiendo las inclusiones en la piel, erosiones periungulares, lesiones eczematosas difusas e infecciones cutáneas (forúnculos, abscesos y panadizos).

Se ha sugerido que el eczema del cemento podría ser debido a la presencia en el mismo de cromo hexavalente. Probablemente, las sales de cromo entran en las papilas dérmicas, se combinan con las proteínas y producen una sensibilización de naturaleza alérgica. Puesto que las materias primas empleadas para la fabricación del cemento en general no contienen cromo. Se ha indicado como posibles fuentes del cromo en el cemento las siguientes: la roca volcánica, la abrasión del revestimiento refractario del horno, las bolas de acero utilizadas en los molinos de pulverización y las diferentes herramientas empleadas para machacar y moler las materias primas y la escoria. La sensibilización al cromo puede ser la causa que conduce a la sensibilización al níquel y al cobalto. Se considera que la alta alcalinidad del cemento es un factor importante en las dermatosis del cemento.

##### *8.4.2. Riesgos en el uso de cemento portland*

Sus precauciones principales dicen relación al contacto con el cemento, el que puede producir una reacción alérgica a la piel o una deshidratación severa.

El cemento portland normal no causa silicosis debido a la ausencia de sílice libre, sin embargo, los trabajadores que se exponen a cementos especiales, los resistentes al ácido, que se usan para planchas refractarias ladrillos y polvo, contienen altos porcentajes de sílice libre y la exposición a ellos representa un evidente riesgo de silicosis.

La neumoconiosis causada por el cemento aparece en forma de neumoconiosis benigna de cabeza de alfiler, puede aparecer después de una exposición prolongada y su progresión es muy lenta.

### 8.5. Fiscalización

- Deberá verificarse el uso de los elementos de protección personal (zapatos, guantes, antiparras, entre otros).
- Ciertas tareas en la construcción suelen ser muy ruidosas, se debe verificar que los trabajadores expuestos a ruido laboral se encuentren en un programa de vigilancia epidemiológica, es decir, su capacidad auditiva ha sido evaluada, si tiene pérdida auditiva estará en control anual o bianual y además se han medido niveles de presión sonora en su puesto de trabajo por lo que se le ha recomendado una protección auditiva. Se debe verificar que esté usando la protección auditiva prescrita por un profesional y que esté siendo usada en forma correcta.
- Que la protección auditiva se encuentre en buen estado de uso.
- Se debe entrevistar al trabajador y preguntarle si sabe de qué riesgo lo protege el protector auditivo y si se le ha enseñado a higienizarlo, en la eventualidad de que no use protectores desechables.
- Si la preparación del hormigón es manual se debe verificar que el trabajador no esté levantando pesos superiores a sus fuerzas.
- Verificar que los desplazamientos de la grúa, que transporta el capacho con mezcla, no pase sobre los trabajadores.
- Si un trabajador está recibiendo el capacho en altura, deberá estar con cinturón de seguridad.
- Si la mezcla se prepara manualmente y, genera una gran cantidad de polvo, los trabajadores en la zona de preparación deberán usar protección respiratoria contra partículas.

## IX. ANDAMIOS

Los andamios son estructuras que sustentan plataformas de trabajo para operarios, materiales y herramientas en varios niveles, y se emplean en faenas de construcción, transformación, reparación, mantención o demolición de edificios.

Consisten en armazones de acero o madera fácilmente ensamblables sobre los cua-



les pueden colocar plataformas de trabajo. Los andamios pueden ser fijos o móviles.

### 9.1. Andamios de doble pie derecho

Andamio de apoyo simple fijo, que descansa en el terreno mediante una doble hilera de pies derechos.

### 9.2. Andamios metálico tubular

Andamios compuestos básicamente por tubos metálicos que van conformando sus pies derechos, travesaños y diagonales, con uniones especiales metálicas.

### 9.3. Andamio metálico modular

Andamio metálico compuesto básicamente por dos cabezales prearmados, diagonales y elementos accesorios de unión de apoyo y de protección.

Según su forma de apoyo los andamios se clasifican en:

### 9.4. Andamio de apoyo simple

Aquel que se encuentra completamente apoyado en el terreno mediante pies derechos, ejemplo andamio de doble pie derecho.

### 9.5. Andamio anclado

Aquel que se encuentra apoyado simultáneamente en el terreno mediante pies derechos y en el edificio mediante anclajes.

- Andamio en volado: aquel que se encuentra completamente apoyado en el edificio mediante elementos voladizos.

- Andamio colgante: aquel que se encuentra suspendido del edificio mediante cables (o cuerdas) y pescantes.

## 9.6. Algunas medidas de seguridad que contempla la norma chilena 998 OF 1999

### 9.6.1. Materiales

Las piezas y elementos que se empleen en la ejecución de andamios deben ser de madera estructural o acero estructural. Todas las piezas y elementos de acero deben tener protección contra la corrosión (mediante barnices o pinturas antióxido, galvanizado, etc.). Las piezas de madera, si las características o condiciones de uso del andamio lo requieren, deben tener protección antipútrica y/o ignífuga (mediante preservadores, barnices o pinturas especiales, etc.)



En las plataformas de trabajo, no se deben emplear tablones de pino insigne.



### 9.6.2. Armado y desarmado

- Las fijaciones (apoyo, anclajes, pescantes, según corresponda) deben ser firmes y capaces de transmitir las cargas de trabajo al terreno y/o al edificio, según corresponda, sin asentamiento ni desplazamientos.
- En los andamios de apoyo simple y en los andamios anclados, los pies derechos deben estar nivelados alineados, aplomados, arriostrados y amarrados segura y firmemente para impedir inclinaciones y desplazamientos.
- Las plataformas de trabajo deben tener un ancho mínimo de 70cm. Y deben cubrir por lo menos el 90% de la luz de los travesaños. En andamios en volado y colgantes el ancho mínimo de las plataformas podrá reducirse a 60cm. Las superficies de las plataformas de trabajo deben ser antideslizantes.
- Todos los tablones y plataformas de trabajo deben traslaparse longitudinalmente sobre los travesaños en 0.20m. o más, o bien apoyarse, nivelarse o fijarse de modo de evitar desplazamientos.
- Todos los tablones y plataformas de trabajo deben extenderse entre 0.10m. y 0.30m. por los soportes extremos. En ningún caso se debe emplear esta extensión para la formación de volados.
- En todas las plataformas de trabajo ubicadas a una altura igual o mayor que 1.80m. deben colocarse barandas protectoras y rodapiés adosados a todos los costados expuestos.
- Las barandas protectoras deben constar de dos piezas, una superior colocada a una altura de 100cm + 5cm, sobre la plataforma de trabajo y una intermedia colocada a la mitad de la altura de la pieza superior.
- Deben disponerse elementos que permitan en todo momento el acceso fácil y seguro a todos los niveles de un andamio y su evacuación (por ejemplo: escalas, escaleras provisionales, rampas, pasarelas, puentes, etc.). Sólo se permite el acceso desde el interior del edificio cuando se dejen puntos específicos para este efecto que cuenten con los elementos anteriormente señalados.
- Las escalas y escaleras provisionales deben llevar barandas en ambos costados y sus tramos deben terminar a lo menos, en cada nivel del andamio, sobre una plataforma o sobre un descanso. Todos los huecos y descansos deben llevar barandas protectoras y rodapiés en sus costados expuestos.

- Las rampas pasarelas y puentes deben estar conformados a lo menos por cuatro tablo- nes de 50mm. x 250mm. con traba central, estar perfectamente anclados en sus extre- mos y deben llevar barandas protectoras y rodapiés en sus costados expuestos.

### 9.6.3. Elementos accesorios

- Cuando existan circulaciones o zonas de trabajo permanentes bajo un andamio de- ben colocarse protecciones a fin de evitar la caída de herramientas o materiales (como mallas de alambres que cubran todos los costados expuestos y/o pantallas protecto- ras).
- Cuando existan accesos al edificio que pa- sen el andamio, se debe colocar pantallas protectoras que cubran totalmente estos accesos y se prolonguen hacia fuera del andamio en una longitud igual o mayor que 1m.
- Cuando exista la posibilidad de proyección de líquidos o partículas (agua, pintura, ce- mento, áridos, etc.) deben colocarse corti- nas (por ejemplo: arpilleras o películas plás- ticas).
- El primer piso de los andamios próximos a zonas de circulación se debe señalar y proteger a fin de prevenir choques causados por vehículos o máquinas en movimiento.
- Las instalaciones eléctricas provisionales para proveer energía a equipos en uso y/o para iluminación en caso de trabajos nocturnos que se requieran en un andamio, deben cumplir rigurosamente con NCh 350 of. 2000. Se debe evitar efectuar estas instala- ciones en el andamio mientras puedan ha- cerse a través del edificio (por ejemplo: colocando en el edificio enchufes o tableros accesibles, desde el andamio para conectar equipos y fijando en el edificio los sistemas de iluminación del andamio). Cuando exis- tan otras instalaciones eléctricas próximas al andamio se deben tomar precauciones para aislar y proteger al personal (por ejem- plo: mediante pantallas protectoras, corte de energía, traslado de la instalación, etc.).

### 9.6.4. Inspección

- Todo andamio o cada una de sus etapas, según corresponda, debe inspeccionarse a fin de verificar el cumplimiento de la presen- te norma y de sus especificaciones particu- lares antes de autorizar su uso.

- Se deben efectuar inspecciones programa- das en forma periódica por personal espe- cializado designado por el profesional res- ponsable.
- También deben efectuarse inspecciones es- peciales en cualquiera de los casos siguien- tes:
  - Después de un período de lluvias, nevazones o heladas.
  - Después de un movimiento sísmico.
  - Después de una interrupción prolongada de los trabajos, y
  - Ante cualquier circunstancia que pudiera comprometer la seguridad de la estructura.

## 9.7. Fiscalización

Se debe poner especial atención a:

- Todo trabajador que esté en una plataforma de trabajo a más de 2.5m deberá usar cintu- rón de seguridad tipo arnés y encontrarse afianzado a una estructura fija o a una cuerda de vida, además deberá emplear to- dos los otros elementos de protección perso- nal correspondiente al trabajo que está rea- lizando, tales como casco, zapatos, guan- tes y anteojos de seguridad.
- Los andamios no deben encontrarse sobre suelos inestables o inclinados, no deben encontrarse apoyados sobre cuñas hechiz- as.
- Se debe tener en cuenta que no importa cuántos pisos tenga armado el andamio, no se necesita tenerlos todos con plataformas, esto lo puede sobrecargar innecesariamente.
- Los tablonos que conforman la plataforma de trabajo, deben fijarse, con perros o alam- bres de modo de evitar desplazamientos.
- No debe permitirse acumular materiales en los andamios.
- Revisar la existencia de rodapiés y barandas.
- No debe permitirse que existan prolongacio- nes hechizas de los andamios, sin que me- die cálculo estructural.
- Los trabajadores no deben ingresar por cual- quier piso al andamio, sino que deben ha- cerlo por plataformas especialmente habili- tadas o por las escaleras de acceso del andamio.

- No debe permitirse uniones hechizas de partes del andamio.
- El tránsito de materiales debe hacerse con la ayuda mecánica necesaria, es peligroso que los trabajadores estén recibiendo o pasando materiales inclinados hacia el vacío.
- Los trabajadores que armen o desarmen un andamio deben hacerlo con su cinturón de seguridad puesto, conectado a una cuerda de vida o afianzado a una estructura fija, no al andamio.
- Los elementos de seguridad deben estar certificados y este hecho debe contar en el elemento a través de un sello de calidad.

Cabe hacer notar que las normas que elabora el INN en Chile, son de cumplimiento voluntario y se hacen obligatorias, cuando otro cuerpo legal hace referencia a ellas. Sin embargo a través del artículo 184 del Código del Trabajo se puede sancionar cualquier falta a la norma.

## X. NORMATIVA APLICABLE AL SECTOR

1. D.F.L. N° 1 de 1994 Código del Trabajo.
2. D.S. N° 594 de 2000, Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.
3. Normas chilenas de la construcción.
 

NCh 999 Of. 1999	Andamios de madera de doble pie derecho.
NCh 998 Of. 1999	Andamios requisitos de seguridad.
NCh 2501/1 Of. 2000	Andamios metálicos modulares prefabricados.
NCh 997 Of. 1999	Andamios - terminología y clasificación.
NCh 350 Of. 2000	Instalación eléctrica provisional en la construcción.
NCh 349 Of. 1999	Disposiciones de seguridad en excavaciones.
NCh 2431 Of. 1999	Características y requisitos de seguridad torres grúas.

- |                   |   |
|-------------------|---|
| NCh 347 Of. 1999  | Disposiciones de seguridad en demoliciones.                         |
| NCh 348 Of. 1999  | Seguridad en cierros provisionales.                                 |
| NCh 436 Of. 2000  | Prevención de accidentes del trabajo.                               |
| NCh 1466 Of. 1978 | Prevención de riesgos en los trabajos de corte y soldadura con gas. |
| NCh 461 Of. 1977  | Cascos de seguridad industrial.                                     |
| NCh 2387 Of. 1977 | Aparatos de protección respiratoria.                                |
| NCh 1805 Of. 1980 | Ropa para soldadores.   |
| NCh 1258 Of. 1997 | Equipos de protección personal con riesgo de caídas.                |
| NCh 382 Of. 1998  | Sustancias peligrosas.  |
| NCh 721 Of. 1997  | Calzado de seguridad.   |
| NCh 1252 Of. 1977 | Guantes de seguridad.   |
| NCh 1668 Of. 1980 | Guantes aislantes de la electricidad.                               |
| NCh 502 Of. 1996  | Protección de manos.  |
| NCh 1301 Of. 1977 | Anteojos protectores contra impacto.                                |
| NCh 1467 Of. 1978 | Prevención de riesgos en corte y soldadura al arco.                 |
| NCh 1805 Of. 1980 | Ropa de soldadores.   |
| NCh 1466 Of. 1978 | Prevención de riesgos en los trabajos de corte y soldadura con gas. |
4. Ley N° 16.744 de 1968 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
  5. D.S. N° 40 1969, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamento sobre prevención de riesgos profesionales.
  6. D.S. N° 54 1969, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad.
  7. 18.290 Ley de Tránsito.
  8. D.F.L. N° 725 1968, Código Sanitario.



### XI. LISTA DE CHEQUEO PARA CONSTRUCCION

	Cumplimiento	No cumplimiento
<b>Servicios higiénicos</b>		
1. Contar con número suficiente de excusados y/o lavamanos de acuerdo al número de trabajadores. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 22 (o 23 en caso de faena temporal) del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
2. Mantener los servicios higiénicos en buen estado de limpieza y/o funcionamiento. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 21 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
<b>Equipos de protección personal</b>		
3. Entregar equipos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 48 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
4. Controlar que los trabajadores laboren con sus equipos de protección personal. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 48 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
5. Entregar elementos de seguridad certificados (cascos, zapatos y guantes). Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 49 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
6. Mantener los elementos de protección personal en buen estado. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 49 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
<b>Escaleras</b>		
7. Mantener buenas condiciones de orden, aseo, iluminación en escaleras y/o instalar barandas en las mismas. Art. 184 del Código del Trabajo.		
8. Mantener buenas condiciones estructurales, de orden y aseo en rampas y/o instalar barandas en las mismas y/o instalar rodapiés. Art. 184 del Código del Trabajo.		
<b>Maquinaria pesada</b>		
9. Controlar que los operadores de maquinaria automotriz cuenten con la licencia adecuada que indica Ley de Tránsito. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 39 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
10. Instalar señalización auditiva y/o visual en maquinaria móvil. Art. 184 del Código del Trabajo.		
11. Señalizar área de carga y descarga de la grúa. Art. 184 del Código del Trabajo.		
<b>Instalaciones eléctricas provisionarias</b>		
12. Controlar que personal a cargo de instalaciones eléctricas cuente con la debida licencia. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 35 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
13. Mantener tablero eléctrico debidamente protegido y conectado a tierra. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 35 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
14. Mantener buen estado de los conductores eléctricos, enchufes, máquinas eléctricas portátiles. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 35 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		

	Cumplimiento	No cumplimiento
<b>Extintores</b>		
15. Mantener extintores de incendio adecuados al riesgo que cubren. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 40 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
16. Realizar mantención preventiva de extintores (revisión técnica). Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 46 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
17. Ubicar extintores en sitios de fácil acceso y claramente identificables. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 46 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
<b>B. Instrucciones a cumplir en un plazo de 20 días corridos contados desde la fecha de modificación.</b>		
<b>Reglamento interno</b>		
18. Confeccionar Reglamento Interno de Higiene y Seguridad. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 14 del D.S. N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.		
19. Entregar copia del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad a los trabajadores. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 15 del D.S. N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.		
20. Incorporar disposiciones mínimas sobre riesgos específicos al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad a los trabajadores. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 16 al 19 del D.S. N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.		
21. Confeccionar Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Art. 153 inc. 1° del Código del Trabajo.		
22. Entregar copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad a los trabajadores. Art. 156 inc. 2° del Código del Trabajo.		
23. Incorporar disposiciones mínimas sobre riesgos específicos al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad a los trabajadores. Art. 154 del Código del Trabajo.		
<b>Comité Paritario</b>		
24. Constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 66 de la Ley N° 16.744 y Art. 1° del D.S. N° 54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.		
25. Confeccionar programa de trabajo del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (forma parte del funcionamiento). Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 66 de la Ley N° 16.744.		
26. Dar cumplimiento a los acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 66 de la Ley N° 16.744.		
<b>Departamento de prevención</b>		
27. Constituir el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 8° del D.S. N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.		
28. Poner a cargo del Departamento de Prevención de Riesgos a un experto profesional o a un experto técnico (según sea el caso). Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 10 del D.S. N° 40 de 1969 modificado por el D.S. N° 95 de 1995, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.		
29. Elaborar programa de trabajo. Artículo 184 del Código del Trabajo en relación al artículo 8° del D.S. N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.		

	Cumplimiento	No cumplimiento
<b>Información de riesgos laborales</b>		
30. Informar a los trabajadores acerca de los riesgos laborales. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 21 del D.S. N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.		
<b>Duchas</b>		
31. Disponer de duchas con agua fría y caliente. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 20 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
32. Contar con número suficiente de duchas de acuerdo al número de trabajadores. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 22 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
<b>Sala de vestir</b>		
33. Habilitar un recinto destinado a vestuario (sala de vestir). Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 26 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
34. Instalar número suficiente de casilleros guardarropa. Artículo 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 26 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
35. Mantener el orden y aseo de la sala de vestir. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 10 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
<b>Comedor</b>		
36. Habilitar comedor, debido a que los trabajadores se ven precisados a consumir alimentos en el lugar de trabajo. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 27 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
37. Disponer las condiciones mínimas exigibles en el comedor: mesas y sillas con cubierta de material lavable, lavaplatos, cocinilla y separado de fuentes de contaminación ambiental (basura, polvos, etc.). Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 27 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		
<b>Bodega</b>		
38. Almacenar materiales en lugares apropiados y seguros para los trabajadores: Las bodegas de almacenamiento de combustibles y productos inflamables deben tener buena ventilación y estar provistas de extintores, en su interior no deben usarse cocinillas ni estufas. Art. 184 del Código del Trabajo en relación al Art. 38 del D.S. N° 594 de 1992 del Ministerio de Salud.		

## XII. ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL A USAR POR TIPO DE ACTIVIDAD

Profesión u oficio	Guantes de goma	Casco	Guantes de cuero	Antiparras	Cinturón de seguridad	Protector auditivo	Protección facial	Zapatos de seguridad	Respirador	Chaleco reflectante	Coleto
Pintor	X(1)	X	X	X	X(2)			X	X(3)		
Albañil		X	X	X		X	X	X	X(4)		
Operador banco de sierra, banco de corte	XX	X	X	X(5)							
Banderero		X						X		X	
Bodeguero	X(6)	X	X					X	X(7)		
Capataz		X						X			
Carpintero		X	X		X(8)	X(9)	X(9)	X	X(9)		
Concretero	X(10)	X	X	X(11)	X(12)	X(11)		X	X(10)		
Electricista		X	X		X(13)			X			
Electromecánico de mantención		X	X(14)		X	X(15)	X(15)	X	X(14)		X(14)
Enfierrador		X	X		X	X(16)	X(16)	X			
Operador esmeril angular galletera		X				X	X	X			X
Instalador Sanitario de edificación	X(17)	X		X		X(18)	X(18)	X	X(19)		
jornalero		X	X	X(20)				X			
Operador Martillo Electro-Kango			X		X(21)	X	X	X	X		
Operador de elevador de plataforma montacarga		X	X	X				X			
Operador de grúa móvil			X					X(22)			
Operador de Maquinaria pesada					X	X		X(23)	X(24)		
Soldador			X			X	X	X	X		X
Trazador		X	X					X			

1. En el caso de manipulación de solventes.
2. En el caso de trabajos en andamios.
3. Al aplicar pinturas epóxicas (pinturas que traen solventes y resinas).
4. En el caso de uso de galletera o corte de ladrillos.
5. En el corte de ladrillos.
6. Para la manipulación de cemento o líquidos.
7. En el caso de manipulación de materiales tóxicos, solventes u otros volátiles.
8. Para trabajos en techumbres o andamios.
9. Protector auditivo, facial y respirador en el uso de banco de sierra circular.
10. Para la carga de cemento en betoneras.
11. Protector auditivo y antiparras en la operación de betoneras.
12. Para hormigonado de pilares, muros y en borde de losas.
13. Para trabajos en altura.
14. En el caso de soldaduras al arco, con protección respiratoria si se trabaja en lugares cerrados.
15. En el uso de galletera.
16. En el uso de galletera.
17. En la manipulación de morteros de cemento y varillado de tuberías de alcantarillado.
18. En el uso de galleteras.
19. En las labores dentro de alcantarillado evitando la intoxicación por gases orgánicos, si el tiempo es prolongado usar sistema de respiración autónomos.
20. En el picado de elementos de hormigón.
21. Cuando se realicen trabajos en altura.
22. Sin puntera de acero.
23. Sin puntera de acero.
24. En faenas con alta producción de polvo.

## XIII. TABLA II RIESGOS EN OFICIOS DE LA CONSTRUCCION

Profesiones	Riesgos
Albañiles	Dermatitis del cemento, posturas inadecuadas, cargas pesadas.
Carpinteros	Cargas pesadas, movimientos repetitivos.
Colocadores de cartón-yeso	Polvo de yeso, cargas pesadas, posturas inadecuadas.
Electricistas	Metales pesados de los humos de la soldadura, posturas inadecuadas, cargas pesadas, polvo de asbesto.
Pintores	Emanaciones de disolventes, metales tóxicos de los pigmentos, aditivos de las pinturas.
Empapeladores	Vapores de la cola, posturas inadecuadas.
Colocadores de aislamiento	Fibras sintéticas, posturas inadecuadas.
Maquinistas de pavimentadoras, niveladoras y apisonadoras	Emanaciones de asfalto, humos de los motores de gasolina, calor, ruido, vibraciones.
Techadores	Alquitrán, calor, trabajo en altura.
Soldadores (eléctrica)	Emanaciones de la soldadura.
Soldadores (autógena)	Emanaciones metálicas, plomo, cadmio
Operarios de martillo neumático	Ruido, vibraciones en todo el cuerpo, polvo de sílice.
Gruísta (grúas torre y automóviles)	Fatiga, aislamiento
Operadores de maquinaria de excavación y carga	Polvo de sílice, vibraciones en todo el cuerpo, fatiga por calor, ruido.
Operadores de Motoniveladoras, Bulldozers	Polvo de sílice, vibraciones en todo el cuerpo, calor, ruido.
Conductores de camiones y tractoristas	Vibraciones de todo el cuerpo, humo de los motores.
Trabajadores de demoliciones	Asbesto, polvo y ruidos.

Fte. de la Información OIT, Enciclopedia Salud y Seguridad en el Trabajo.

#### XIV. BIBLIOGRAFIA

1. *IT Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, 3ª edición, España, 1998.
2. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley N° 16.744/1968.
3. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto Supremo N° 54, 1969.
4. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto Supremo N° 40, 1969.
5. Instituto Nacional de Normalización, *Normas Chilenas oficiales, relativas a la actividad de la construcción*.
6. INSH, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de carga*, España, 1997.
7. CCHC, Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción, *Cartillas de Prevención de Riesgos, Guías por actividad* (soldador, pintor, electricista, concretero, entre otros).
8. Fotos del archivo de la UCYMAT, Dirección del Trabajo.

FONO 600 450 4000

## INAUGURAN CENTRO DE ATENCION LABORAL

Tanto la Directora del Trabajo, Patricia Silva, como el Ministro del Trabajo, Osvaldo Andrade, valoraron esta herramienta como una puerta de acceso, tanto para trabajadores y trabajadoras, a la información en materia laboral y previsional.

Con el número telefónico 600 450 4000 fue inaugurado el Centro de Atención Laboral de la Dirección del Trabajo (CAL), herramienta que permitirá responder las dudas laborales y previsionales de trabajadores y trabajadoras a nivel nacional al costo de una llamada local. Junto a esto pueden acceder al sitio web [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl), para los mismos efectos.

La actividad contó con la participación de la Directora del Trabajo, Patricia Silva Meléndez, junto con el Ministro del Trabajo, Osvaldo Andrade, quien manifestó que "con esto damos un paso importante en la modernización del servicio en beneficio directo de miles de usuarios, poniendo al alcance de trabajadores, empleadores, dirigentes sindicales y la comunidad en general la información requerida sobre normas de trabajo, dictámenes y toda la regulación que atañe a este sector".

El establecimiento de este centro requirió una fuerte inversión en telefonía IP y computadoras conectadas a la red, junto con un equipo de funcionarios altamente calificados, entre los cuales se cuenta con varios profesionales discapacitados. Esto permite a la Dirección del Trabajo atender más de 20 mil llamados mensualmente y responder unas 150 consultas diarias vía correo electrónico.

Entre la dotación de 22 funcionarios, hay siete que presentan algún grado de discapaci-



Una llamada al CAL tiene costo de llamada local desde cualquier parte del país.

dad y tres son no videntes. Algunos de ellos eran funcionarios de la Institución, otros fueron seleccionados entre un grupo de discapacitados provenientes del Programa de Inserción Laboral del FONADIS, los que fueron sometidos a una evaluación de competencias y cumplieron el perfil exigido por el cargo.

Por esto Patricia Silva remarca que "damos acogida de manera igualitaria a quienes tiene alguna discapacidad, no siendo éste un programa asistencialista, pues quienes fueron seleccionados debieron sortear altos niveles de exigencia para ocupar alguno de los puestos disponibles. De esta manera damos un paso importante para terminar con la discriminación en el ámbito laboral".

Entre enero y octubre se han recibido y dado respuesta a un total de 167.307 consultas. De estas 146.235 son llamadas telefónicas y 21.072 son correos electrónicos, período en que el centro funcionó a modo de marcha blanca.

Las consultas más frecuentes dicen relación con el término de la relación laboral, es





Las autoridades valoraron la incorporación de personas con discapacidad como una forma de terminar con la discriminación.

decir trabajadores(as) que son despedidos y que tienen dudas respecto del por qué se ha tomado esa decisión y de su finiquito. Otras de las materias más consultadas tienen relación con el contrato de trabajo, las remuneraciones, la jornada laboral y protección a la maternidad.

Con la inauguración de este servicio, la Dirección del Trabajo pone a disposición del mundo laboral, trabajadores(as) y empleadores(as), un completo sistema de atención e información, que se suma a las oficinas de atención de público, a las OIRS y las unidades especializadas en atención a sindicatos, organizaciones gremiales y empleadores.

# SUBCONTRATACION (\*)

La Ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial de 16.10.06 y que rige a contar del 14.01.07, regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

## ¿Qué es la subcontratación?

El trabajo en régimen de subcontratación es aquel realizado, en virtud de un contrato de trabajo, por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, quien en razón de un acuerdo contractual, ejecuta obras o servicios por cuenta y riesgo propio y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.

## ¿Para qué sirve la nueva ley de subcontratación?

Principalmente, sirve para que el trabajador pueda exigir el cumplimiento de sus derechos laborales y previsionales.

## ¿Cuáles son las partes involucradas en la subcontratación?

Los involucrados son:

**Empresa principal:** Que es aquella que contrata a la empresa contratista y que es dueña de la obra o faena.

**Empresa contratista y sus trabajadores:** Que es aquella que ejecuta las labores externalizadas por la empresa principal.

**Empresa subcontratista y sus trabajadores:** Que es aquella que participa si la empresa contratista a su vez subcontrata la obra o servicio encomendado por la empresa principal.

## ¿Quiénes se verán beneficiados con esta nueva ley?

En palabras del Ministro del Trabajo, don Osvaldo Andrade, con esta nueva ley, se verán beneficiados "más de un millón y medio de trabajadores que actualmente se encuentran en régimen de subcontratación".

## ¿En qué casos se puede utilizar la subcontratación?

No existen delimitaciones específicas. Dependerá de las obras, faenas o servicios que la empresa que actuará como principal, necesite cumplir y quiera externalizar.

## ¿En qué casos está prohibida la subcontratación?

No existe ningún caso en que esté prohibida la subcontratación.

## ¿Debe suscribirse algún tipo de contrato entre la empresa principal y la contratista?

Sí, es necesario un contrato de servicios. Este contrato se rige por las normas del Código Civil.

## ¿Qué responsabilidades tiene la empresa principal?

La normativa laboral vigente, establece dos tipos de responsabilidades para la empresa principal, la responsabilidad subsidiaria y la responsabilidad solidaria. La diferencia entre una y otra es que la responsabilidad subsidiaria tiene a lugar solamente cuando la empresa

(\*) Fuente: <http://www.dt.gob.cl/1601/article-93827.html>

principal ejerce los derechos de información y retención con respecto a sus contratistas o subcontratistas según sea el caso, en cambio la responsabilidad solidaria se da en el contexto de que la empresa principal no ejerce esos derechos.

#### **¿Qué es la responsabilidad subsidiaria?**

Es aquella en que la empresa principal debe responder cuando el contratista o subcontratista, según el caso, no cumple con sus obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores. Para hacer efectiva la responsabilidad subsidiaria el trabajador debe demandar al contratista que es su empleador directo, o en su caso al subcontratista, y si éste no responde, el trabajador podrá demandar a la empresa principal.

#### **¿Qué es la responsabilidad solidaria?**

Es aquella en que la empresa principal responde conjuntamente con el contratista o subcontratista, según el caso, respecto de las deudas laborales y previsionales que tengan éstos con sus trabajadores. Para hacer efectiva la responsabilidad solidaria el trabajador debe entablar la demanda en contra de su empleador directo y en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos.

#### **¿En qué casos la empresa principal debe responder solidariamente con los trabajadores?**

La empresa principal debe responder solidariamente cuando no ha ejercido los derechos de información y retención que le otorga la ley.

#### **¿Qué es el derecho de información?**

El derecho de información, o también llamado de control y pago, es aquel que permite a la empresa principal pedir informes a los contratistas y subcontratistas, sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores.

El mismo derecho tienen los contratistas respecto de sus subcontratistas.

#### **¿Qué es el derecho de retención?**

El derecho a retención es aquel que le permite a la empresa principal retener de los pagos que debe efectuar a los contratistas que no acrediten el cumplimiento íntegro de sus obligaciones laborales y previsionales, los montos por los cuales es responsable y pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

El mismo derecho tienen los contratistas respecto de sus subcontratistas.

#### **¿Cómo acredita el contratista o subcontratista el cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales?**

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales debe ser acreditado por el contratista ante la empresa principal mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por otros medios idóneos, que serán reglamentados por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dentro del plazo de 90 días desde la publicación de la ley, que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.

#### **¿Cómo se puede obtener el certificado que acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales?**

Para obtener el Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, se debe solicitar mediante el Formulario 30-1, el cual puede bajar directamente desde la página web de este Servicio o bien puede requerirlo en la Inspección respectiva.

#### **¿Dónde se debe presentar la solicitud?**

Existen dos alternativas:

- Ingreso directo del Formulario 30-1 y el comprobante de pago de los derechos, en

la Oficina de Partes de la Inspección correspondiente o

- A través de la página web de la Dirección del Trabajo. En este caso, el sistema le entregará un comprobante de solicitud, previo pago de los derechos, también denominado Formulario 30-1, con datos básicos y que luego será ingresado en forma directa a los funcionarios que estén a cargo de la Certificación.

En ambos casos el solicitante deberá adjuntar toda la documentación necesaria para la certificación.

#### **¿Cuáles son las ventajas de realizar la solicitud vía web?**

El trámite vía web presenta las siguientes ventajas:

- La solicitud será recibirá directamente por el funcionario, que el Jefe de Oficina haya designado responsable de la Certificación, evitando así ingresar la solicitud por Oficina de partes.
- La solicitud tendrá prioridad para la revisión de los antecedentes para la emisión del Certificado.
- Se dará un trato personalizado al responsable de la empresa del trámite ante la Inspección.
- Se tomarán las medidas pertinentes y que, dentro de la legalidad, permitan agilizar el trámite.

#### **¿Cuál es la documentación necesaria que se debe adjuntar para obtener el Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales?**

En materia previsional, los documentos que el solicitante deberá acompañar al Formulario 30-1, son todas las planillas de cotizaciones previsionales de todos los organiz-

mos de previsión a que se encuentre obligado a pagar el empleador y esto es:

- Planillas de cotización de las distintas AFPs.
- Planillas de cotización del Seguro de Cesantía AFC.
- Planillas de cotización del INP.
- Planillas de cotización de las distintas ISAPRES.
- Planillas de cotización de la respectiva C.C.A.F, si procede.
- Planillas de cotización de la respectiva Mutualidad del empleador, si procede.

En materia laboral, los documentos requeridos son los siguientes:

- Los respectivos comprobantes de pago de remuneraciones a que se encuentra obligado confeccionar el empleador, debidamente firmados por los trabajadores.
- Cualquier otro sistema en uso que tenga el empleador, con la condición que se pueda comprobar que se ha efectuado el pago de remuneraciones, y que contenga a lo menos, el nombre del trabajador, el monto de la remuneración imponible del respectivo mes y la firma del trabajador.
- Libro auxiliar de remuneraciones (este requisito es sólo para aquellas empresas que posean 5 o más trabajadores).

En materia de indemnizaciones, los documentos requeridos son:

- Nómina de todos los trabajadores despedidos en el período a certificar, con indicación de la causal invocada y duración de la relación laboral.
- Todas las notificaciones de término de contrato de los trabajadores despedidos en el período que se solicita certificar.

- Todos los finiquitos de trabajo de los trabajadores despedidos, ratificados ante un Ministro de Fe y que se hubieren originado en el mismo período.
- Los comprobantes de pago de remuneraciones de los últimos 3 meses de los trabajadores despedidos por el Art. 161 del Código del Trabajo, por los que no se presenta finiquito y que hubieren tenido remuneración variable.

Atendido a que el propio interesado establece el período a revisar en el Formulario 30-1, toda la documentación que se ha detallado, deberá corresponder a dicho período.

#### **¿Qué costo tiene la obtención del certificado del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales?**

El costo de este certificado es de \$ 2.500 y de \$2.200 si se realiza a través de la web de la Dirección del Trabajo, cuyo comprobante de pago de los derechos se debe acompañar al Formulario 30-1, cuando el solicitante se presente en la Inspección con los documentos requeridos.

#### **¿Qué obligaciones tiene la empresa principal con los trabajadores del contratista o subcontratista?**

La empresa principal tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia. De esta forma, es de responsabilidad de la empresa principal las materias sobre higiene y seguridad en el trabajo respecto de los trabajadores del contratista y subcontratista cuando éstos prestan servicios en su obra, empresa o faena.

#### **¿Qué obligaciones tiene el trabajador que presta servicios en régimen de subcontratación?**

Las obligaciones que le asisten al trabajador serán aquellas que se establezcan en su

respectivo contrato de trabajo que suscriba con el contratista o subcontratista, que es su empleador directo como, por ejemplo, realizar el trabajo encomendado, cumplir la jornada pactada, etc.

#### **¿Qué derechos tiene el trabajador que presta servicios en régimen de subcontratación?**

Los derechos del trabajador serán todos los reconocidos en el Código del Trabajo en relación con su empleador directo como, por ejemplo, derecho al feriado anual, a sindicalizarse, a negociar colectivamente, etc., y los que el régimen de subcontratación le reconoce respecto del dueño de la obra, empresa o faena.

#### **¿Por cuánto tiempo pueden prestarse servicios bajo el régimen de subcontratación?**

No existen plazos fijos establecidos, por lo tanto la duración de estos servicios estará determinado en el contrato de trabajo que haya suscrito el trabajador con la empresa contratista o subcontratista.

#### **¿Dónde deben prestarse los servicios bajo el régimen de subcontratación?**

El trabajador del contratista o subcontratista debe prestar los servicios en la obra, empresa o faena que pertenezca a la empresa principal.

#### **¿Qué sucede si la prestación de servicio del trabajador no se da bajo la dependencia del contratista o subcontratista?**

Si los servicios prestados por el trabajador se realizan sin el vínculo de dependencia con el contratista o subcontratista, según el caso, la ley presume que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, y en tal caso la empresa principal podrá ser sancionada con multa de 5 a 100 UTM por incurrir en la simulación de un contrato de subcontratación.

### **¿Qué acciones realizadas por una empresa principal pueden ser catalogadas de simulación de subcontratación?**

En primer lugar, que una persona natural o jurídica tenga la calidad de empleador respecto de un trabajador, cuestión determinada por el criterio de subordinación o dependencia.

En segundo lugar, que dicho empleador no tenga escriturado el respectivo contrato de trabajo en calidad de empleador.

En tercer y último lugar, que concurra la presencia de un tercero, persona natural o jurídica, que aparezca como acreedor de los servicios del trabajador a título de empleador, produciendo como resultado el encubrimiento del vínculo laboral que existe entre el verdadero empleador y el trabajador involucrado.

### **¿Cuántas empresas contratistas pueden tener a su servicio una misma empresa principal?**

No existen límites específicos, sólo dependerá de las funciones que requiera cumplir y externalizar la empresa principal.

### **¿Cuál es el tipo de empresas que más recurre a la subcontratación?**

Los rubros productivos más solicitados bajo este régimen de trabajo son:

- Guardia y control.
- Servicios alimenticios.
- Minería.
- Servicios informáticos.
- Construcción.
- Servicios de aseo.

### **¿Existe la subcontratación en las instituciones del Estado?**

Sí, el trabajo en régimen de subcontratación también existe en las instituciones esta-

tales, y se rige por las mismas normas que establece este proyecto de ley.

### **¿Cuántos rubros productivos puede realizar una misma empresa contratista?**

Para las empresas contratistas y subcontratistas basta con constituirse conforme a la regla general, definiendo su giro cuando inicie actividades.

### **La subcontratación ¿puede ser utilizada para los trabajos de producción principal y permanente de la empresa principal?**

Todas las actividades de una empresa principal pueden ser realizadas por trabajadores en régimen de subcontratación, salvo los cargos de gerentes y directores.

### **¿Quién fiscalizará el cumplimiento de los contratos de subcontratación?**

La Dirección del Trabajo y sus respectivas Inspecciones fiscalizará los contratos, así como el cumplimiento de las normas laborales entre las partes involucradas.

### **En caso de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, ¿quién responde por los trabajadores?**

Siendo obligación de la empresa principal proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores del contratista o subcontratista y que por causa del incumplimiento de este deber, se generen perjuicios al trabajador del contratista o subcontratista, por la ocurrencia de un accidente del trabajo, el trabajador podrá demandar directamente a la empresa principal por la reparación de tales perjuicios.

### **¿Quién es el empleador directo en régimen de subcontratación?**

El empleador directo es la empresa contratista o subcontratista, según sea el caso.

**En caso de que un trabajador acuse incumplimiento de sus derechos por parte de la empresa contratista o subcontratista, ¿a quién puede acudir para hacer el reclamo?**

Para cualquier reclamo el trabajador debe acudir a la Inspección del Trabajo que corresponda, o demandar directamente su cumplimiento ante los tribunales.

**¿Pueden los trabajadores bajo régimen de subcontratación formar sindicatos y/o negociar colectivamente?**

Sí, pero siempre al interior de su empresa contratista. No pueden sindicalizarse con los trabajadores de la empresa principal.

**¿Los trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas deben ser especializados?**

No necesariamente, dependerá de las exigencias y requerimientos propios de cada empresa contratista o subcontratista.

**¿Esta nueva ley modifica el concepto de empresa contenida en el Código del Trabajo?**

No, en virtud del fallo el Tribunal Constitucional sobre la constitucionalidad de la norma, se eliminó del articulado el nuevo concepto de empresa aprobado por el Congreso Nacional para ser aplicado a los regímenes de trabajo regulados en el proyecto.

# ¿QUE SE ENTIENDE POR EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS? (\*)

Conforme se establece en la Ley N° 20.123, se entiende por Empresa de Servicios Transitorios (EST) a "toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos".

En consecuencia, se consideran EST, para los efectos laborales, todas las empresas que cumplan las siguientes características:

- Que sea persona jurídica,
- Que se encuentre inscrita en los registros públicos de EST que debe habilitar la Dirección del Trabajo y
- Que tenga por objetivo social exclusivo poner a disposición de empresas usuarias, trabajadores que cumplan tareas, labores o servicios transitorios u ocasionales, así como las gestiones necesarias para su selección y capacitación.

Además por expresa exigencia legal, su nombre debe incluir la expresión "Empresa de Servicios Transitorios" o la sigla "EST".

## ¿Qué es el Registro Público?

Es un registro que debe abrir la Dirección del Trabajo en el cual se consignarán las EST

(\*) Fuente: <http://www.dt.gob.cl/1601/article-93770.html>

que lo soliciten. Es de carácter público, es decir, podrá acceder cualquier persona e informarse allí sobre algunos antecedentes de individualización de la EST y el estado de habilitado o inhabilitados para prestar servicios transitorios a eventuales empresas usuarias.

La Dirección del Trabajo, en un plazo de 60 días, podrá observar la inscripción en el registro si faltara alguno de los requisitos mencionados o por no cumplir con alguno de ellos.

## ¿Quiénes deben realizarlo?

Todas las empresas de Servicios transitorios que se encuentren comprendidos en la definición precedentemente señalada.

## ¿Dónde se debe realizar la inscripción?

La inscripción se debe solicitar en la Inspección del Trabajo que tenga jurisdicción en el domicilio de la casa matriz de la EST.

## ¿Qué se necesita para solicitar la inscripción?

Al solicitar su inscripción en tal registro, la empresa deberá acompañar:

- Rol Unico Tributario de la EST,
- Rol Unico Tributario del representante legal,
- Los antecedentes de constitución que acrediten su objetivo social exclusivo de EST,



- Llenar un formulario de Solicitud de Inscripción en Registros de Empresas de Servicio Transitorios.

#### **Costo del trámite**

Sin costo

#### **Requisitos**

Uno de los requisitos para el funcionamiento de las EST es la de constituir garantía a favor de la Dirección del Trabajo, disposición que se encuentra regulada en el artículo 183 - J del Código del Trabajo.

A partir de lo anterior es posible desprender lo siguiente:

1. Tipo de garantía.- La garantía deberá constituirse a través de una boleta de garantía, u otro instrumento de similar liquidez, a nombre de la Dirección del Trabajo.
2. Plazo de vigencia de la garantía.- La garantía que se otorgue no podrá tener un plazo de vencimiento inferior a 120 días.
3. Monto de la garantía.- El monto básico de la garantía será de 250 unidades de fomento, aumentada en:
  - una UF por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores y hasta 150;
  - 0,7 UF por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores y hasta 200;
  - 0,3 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200.

4. Ajuste del monto de la garantía.- El monto de la garantía se deberá ajustar cada 12 meses, considerando para el cómputo de este plazo, la fecha de depósito de la misma, y su monto corresponderá a la cantidad de trabajadores que se encuentren contratados a esta última fecha (mes doce contados desde el depósito inicial), cuestión que deberá acreditar la propia EST mediante el Libro Auxiliar de Remuneraciones (LAR) u otro medio que establezca la Dirección del Trabajo.

#### **¿Cuándo se inicia el trámite de registro en oficinas?**

El trámite se puede comenzar a realizar a partir del lunes 15 de enero de 2007.

#### **Formulario Solicitud de Inscripción en Registro de Empresas de Servicios Transitorios**

[http://www.dt.gob.cl/1601/articles-93770\\_recurso\\_1.doc](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-93770_recurso_1.doc)

Este Formulario está destinado a solicitar el registro como Empresa de Servicios Transitorios (EST).

## FORMULARIO SOLICITUD DE INSCRIPCION EN REGISTRO DE EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Este Formulario está destinado a solicitar el registro como Empresa de Servicios Transitorios (EST).

El Empleador solicitante debe consignar la información requerida y recurrir a la Inspección del Trabajo en cuya jurisdicción se encuentra el domicilio de su casa matriz, acompañando la documentación en original o fotocopia legalizada que se indica, de acuerdo con la Ley N° 20.123.

### I. INDIVIDUALIZACION DE LA EMPRESA

RUT	Razón Social

RUT Representante Legal	Representante Legal (apellido paterno, apellido materno, nombres)

RUT Representante Legal	Representante Legal (apellido paterno, apellido materno, nombres)

### II. DOMICILIO LABORAL (Domicilio casa matriz)

Comuna	Calle	Número	Depto/Local

### III. OTROS ANTECEDENTES

Correo electrónico de la empresa	Teléfono	Rama Actividad Económica	Código Actividad Económica

### IV. INDIVIDUALIZACION DEL CONTACTO (Persona que servirá de enlace ante la Inspección del Trabajo)

Nombre completo	Teléfono contacto		Correo electrónico contacto

### V. DOCUMENTOS QUE ADJUNTA

- 1.- Escritura Pública de Empresa de Servicios Transitorios (EST)
- 2.- Rut de la empresa
- 3.- Rut Representante(s) Legal(es)
- 4.- Copia de Escritura Pública en que se designa(n) Representante(s) Legal(es), si éste fuere diferente al que aparece en el documento N° 1 anterior.

\_\_\_\_\_  
FIRMA REPRESENTANTE LEGAL EST

\_\_\_\_\_  
Fecha - Firma RECEPCION INSPECCION

PODER LEGISLATIVO  
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

# MODIFICA EL ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO, EN MATERIA DE BONIFICACION AL CONTRATO DE APRENDIZAJE (\*)

LEY N° 20.124

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

Proyecto de ley:

"**Artículo 1°.**- Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 57 de la Ley N° 19.518:

- 1) Reemplázase en el inciso primero el guarrismo "40%" por "50%".
- 2) Sustitúyese en el inciso cuarto la expresión "menores de 21 años" por "mayores de 15 y menores de 25 años", y agrégase, al final de dicho inciso, luego del punto aparte, que pasa a ser seguido, la siguiente frase final "En el caso de menores entre 15 y 18 años, deberán acreditar haber culminado su educación básica y media o encontrarse cursando cualquiera de estas durante la vigencia del contrato."

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 27.10.06.

**Artículo 2°.**- La presente ley entrará en vigencia el día 1 del mes siguiente a su fecha de publicación en el Diario Oficial, respecto de los contratos de aprendizaje que se suscriban a partir de dicha fecha.

**Artículo transitorio.**- El mayor gasto fiscal que irroque la presente ley durante el año 2006, se financiará con los recursos contemplados en el presupuesto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo."

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

Santiago, 5 de octubre de 2006.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

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

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

# PROMULGA EL ACUERDO ADMINISTRATIVO CON PERU PARA LA IMPLEMENTACION DEL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL (\*)

## DECRETO N° 327

Núm. 327.- Santiago, 31 de agosto de 2006 .- Visto: Los artículos 32 N° 15, y 54, N° 1), inciso cuarto, de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 23 de agosto de 2005 se suscribió, en Santiago, entre la República de Chile y la República del Perú el Acuerdo Administrativo para la Implementación del Convenio de Seguridad Social.

Que dicho Acuerdo Administrativo se suscribió en virtud de lo dispuesto en la letra a) del artículo 24 del Convenio de Seguridad Social, suscrito el 23 de agosto de 2002 y publicado en el Diario Oficial de 29 de abril de 2004.

Que se dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 11 del mencionado Acuerdo Administrativo y, en consecuencia, éste entrará en vigor el 1° de octubre de 2006,

Decreto:

**Artículo único.-** Promúlgase el Acuerdo Administrativo para la Implementación del Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República del Perú, suscrito el 23 de agosto de 2005; cúmplase y publí-

quese copia autorizada de su texto en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, regístrese y publíquese.

MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República de Chile.- Alejandro Foxley Rioseco, Ministro de Relaciones Exteriores.

Lo que transcribo a US. para su conocimiento.- Pablo Piñera Echenique, Director General Administrativo.

### ACUERDO ADMINISTRATIVO PARA LA IMPLEMENTACION DEL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LA REPUBLICA DE CHILE Y LA REPUBLICA DEL PERU

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24° del Convenio sobre Seguridad Social entre la República de Chile y la República del Perú, suscrito el 23 de agosto de 2002, las Autoridades Competentes, a saber:

Por la República de Chile, el Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Por la República del Perú, el Ministro de Economía y Finanzas.

Han establecido de común acuerdo las siguientes disposiciones:

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 7.11.06.

**TITULO I****Disposiciones generales****Artículo 1°****Definiciones**

1. Para los efectos de la aplicación del presente Acuerdo Administrativo:
  - a) El término "Convenio" designa al Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República del Perú, firmado en Santiago de Chile, el 23 de agosto de 2002.
  - b) El término "Acuerdo" designa al presente Acuerdo Administrativo.
2. Los términos que se definen en el artículo 1° del Convenio tienen el significado que en él se les atribuye.

**Artículo 2°****Organismos de Enlace**

1. En cumplimiento del artículo 24° del Convenio, se designan los siguientes Organismos de Enlace:

Por Chile:

- La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, para los afiliados al Sistema de Capitalización Individual.
- La Superintendencia de Seguridad Social, para los imponentes de los regímenes administrados por el Instituto de Normalización Previsional.

Por el Perú:

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: Es el encargado de coordinar con los otros tres Organismos de Enlace una correcta aplicación del Convenio:

- La Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, para los afiliados al Sistema Privado de Pensiones de que trata el Texto Unico Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por Decreto Supremo N° 054-97-EF.
  - La Oficina de Normalización Previsional (ONP), que administra el Sistema Nacional de Pensiones.
  - El Seguro Social de Salud (ESSALUD).
2. Las Autoridades Competentes de cada una de las Partes Contratantes podrán nombrar, de común acuerdo, a otros Organismos de Enlace.
  3. Los Organismos de Enlace señalados en el numeral 1 del presente artículo establecerán, de común acuerdo, en un plazo no mayor de noventa (90) días a partir de la suscripción del Acuerdo y sin perjuicio de las acciones que realice cada Gobierno para su entrada en vigor, los procedimientos y los formularios comunes necesarios para implementar el Convenio y este Acuerdo, que abordarán temas tales como:
    - a) Presentación de solicitudes, comunicaciones o apelaciones dentro del plazo.
    - b) Totalización de períodos de seguro.
    - c) Exportación de pensiones.
    - d) Traspaso de Fondos, de acuerdo al artículo 18° del Convenio.

Para dicho efecto, los Organismos de Enlace se comprometen a realizar las coordinaciones necesarias a fin de establecer mecanismos de revisión periódicos de los procedimientos y formularios comunes, de manera que se adecuen a la normatividad y realidad de cada país. En este sentido, cada Organismo de Enlace

comunicará al o a los Organismos del otro país, el procedimiento que seguirá, a fin de iniciar las coordinaciones y obtener la conformidad mutua correspondiente. Una vez obtenida la referida conformidad de ambos Organismos, el procedimiento operativo se incorporará dentro del trámite regular de cada parte, para la obtención de derechos y beneficios derivados del Convenio y del presente Acuerdo.

Los demás temas accesorios al Convenio de Seguridad Social serán tratados a nivel de comunicaciones entre los Organismos de Enlace.

### Artículo 3°

#### Instituciones Competentes o Entidades Gestoras

1. Para la aplicación de las legislaciones señaladas en el artículo 2° del Convenio, se designan las siguientes Instituciones Competentes o Entidades Gestoras:

Por Chile:

- a) Respecto de las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia:
  - Las Administradoras de Fondos de Pensiones, para los afiliados al Sistema de Pensiones basado en la capitalización individual, y el Instituto de Normalización Previsional, para los afiliados a los antiguos regímenes previsionales.
- b) Respecto de la Calificación de Invalidez:
  - Las Comisiones Médicas de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, que correspondan para los afiliados al Sistema de Pensiones basado en la capitalización individual;

- La Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud que corresponda al domicilio del trabajador, para los afiliados a los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional, que residan en Chile;
- La Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud Metropolitano Central para quienes no residan en Chile y no registren afiliación en este país.

- c) Para la aplicación del artículo 10° del Convenio:

- Las Instituciones de Salud Previsional, y
- Fondo Nacional de Salud.

Por el Perú:

- a) Respecto de las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia:
  - La Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP), para los afiliados al Sistema Privado de Pensiones;
  - La Oficina de Normalización Previsional (ONP), para los asegurados al Sistema Nacional de Pensiones.
- b) Respecto de la Calificación de Invalidez:
  - El Comité Médico de las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (COMAFP) y el Comité Médico de la Superintendencia de Banca y Seguros (COMEC), para los afiliados al Sistema Privado de Pensiones;
  - Las Comisiones Médicas que la Oficina de Normalización Previ-

sional (ONP) designe, o en su defecto, será de aplicación la normatividad supletoria peruana para tales efectos.

c) Para la aplicación del artículo 10° del Convenio:

- El Seguro Social de Salud (ESSALUD).

d) Para aprobar la aplicación del artículo 7° del Convenio:

- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La cobertura de salud para los pensionistas que perciban pensión de jubilación, invalidez o sobrevivencia, responde al tratamiento que reciben los asegurados regulares al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud brindado por el Seguro Social de Salud del Perú (ESSALUD).

## TITULO II

### Disposiciones que determinan la legislación aplicable

#### Artículo 4°

##### Trabajadores Desplazados

1. En los casos mencionados en el artículo 7° del Convenio, el Organismo de Enlace, la Institución Competente o la Entidad Gestora de la Parte Contratante, cuya legislación deba aplicarse, entregará al trabajador, a petición de este último o de su empleador, un certificado en que conste que queda afecto a esa legislación. El certificado también incluirá el período de desplazamiento y la individualización de los miembros de la familia que acompañen al trabajador.
  2. El Organismo de Enlace, la Institución Competente o la Entidad Gestora indicada en el párrafo anterior, remitirá un ejemplar del certificado, a la otra Parte Contratante, así como al trabajador y al empleador. Estos últimos deberán conservar el certificado durante su permanencia en el territorio de la otra Parte Contratante, para su presentación, si fuera necesario, a la Institución Competente o Entidad Gestora de esta Parte Contratante.
- Si una de las Partes Contratantes extiende un certificado conforme al párrafo 1, remitirá una copia a la otra Parte Contratante.
3. En caso de cese anticipado del período de desplazamiento inicialmente previsto, el empleador deberá informar al Organismo de Enlace, la Institución Competente o a la Entidad Gestora de la Parte Contratante a cuyo territorio fue desplazado, por intermedio del Organismo de Enlace, la Institución Competente o la Entidad Gestora que emitió el certificado.
  4. En caso de prolongación del trabajo más allá del período de tres meses, el empleador efectuará la solicitud al Organismo de Enlace o la Institución Competente de la Parte Contratante de origen, para que su Autoridad Competente o quien ésta designe dé su conformidad. En el caso particular de la República del Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a pesar de que tenga la función de Institución Competente o Entidad Gestora, será el encargado de dar su conformidad en caso de prolongación del contrato de trabajo. Esta aprobación deberá constar en el certificado de desplazamiento otorgado en virtud del párrafo 1 y comunicarlo al empleador y al Organismo de Enlace, la Institución Competente o la Entidad Gestora de la otra Parte Contratante.
  5. Sin perjuicio de lo establecido en los numerales anteriores, los Organismos de

Enlace de cada país, podrán establecer –si así lo consideran necesario– procedimientos adicionales –previos o posteriores– de certificación o validación de información.

### TITULO III

#### Disposiciones relativas a prestaciones

#### Artículo 5°

##### Prestaciones de salud para pensionados

Para la prestación de salud de los pensionistas que se encuentran en el supuesto del artículo 10° del Convenio se deberán seguir los siguientes pasos:

1. El beneficiario de pensión de una Parte Contratante que decida residir en la otra Parte Contratante, deberá solicitar al Organismo de Enlace, la Institución Competente o la Entidad Gestora un certificado o documento análogo que acredite el derecho a la pensión y/o pensión efectiva que le corresponde. Dicho certificado deberá indicar la fecha de otorgamiento de la pensión y su monto a la fecha de emisión del certificado, el cual será renovado anualmente.

El certificado emitido por el Organismo de Enlace, la Institución Competente o la Entidad Gestora deberá contener los siguientes requisitos:

- a) Nombre y apellido del pensionista.
- b) Nacionalidad y documento de identidad.
- c) Sistema previsional al que pertenece y tipo de beneficio que percibe.
- d) Código de identificación del Sistema Privado de Pensiones o del Sistema Nacional de Pensiones.
- e) Fecha de generación del derecho (devenge de la pensión).

- f) Fecha de pago de la pensión.
- g) Monto nominal de la pensión.
- h) Monto de la pensión a la fecha de pago.
- i) Fecha y lugar de emisión del certificado.
- j) Sello y firma del funcionario autorizado, e identificación del Organismo de Enlace, la Institución Competente o la Entidad Gestora.
- k) Otra información, a criterio del Organismo de Enlace.

El certificado solicitado por el pensionista al Organismo de Enlace, la Institución Competente o la Entidad Gestora debe ser aprobado por el Organismo de Enlace correspondiente.

2. El Organismo de Enlace que reciba el certificado, efectuará la conversión del monto de la pensión a moneda nacional, registrando dicha información en un formulario especialmente diseñado para tal efecto, con el cual el interesado podrá enterar la cotización de salud ante el organismo asegurador competente, conforme a los procedimientos internos de cada parte.

#### Artículo 6°

##### Procedimiento para solicitudes de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia

1. Las solicitudes de pensión debidamente firmadas por el interesado, deberán ser presentadas utilizando los formularios previstos para este fin, en la Institución Competente o la Entidad Gestora de la Parte Contratante en cuyo territorio reside el solicitante. En caso de que el solicitante no hubiera cumplido, al momento



de presentar la solicitud, períodos de seguros en la Parte Contratante en cuyo territorio resida, ésta deberá ser presentada ante uno de los Organismos de Enlace de esta última Parte Contratante, el cual la remitirá al Organismo de Enlace de la otra Parte Contratante.

2. Las Instituciones Competentes o las Entidades Gestoras remitirán, por intermedio de los Organismos de Enlace, las solicitudes así como todos los documentos justificativos y cualquier otro documento disponible que pueda ser necesario para darle curso a la solicitud. Para establecer el derecho a una pensión y para efectuar el cálculo de ésta, cada Institución Competente o Entidad Gestora emitirá un certificado que acredite los períodos de seguro cumplidos bajo su legislación.
3. La Institución Competente o la Entidad Gestora de la Parte Contratante ante la cual una solicitud de pensión ha sido presentada, verificará las informaciones relativas al solicitante y miembros de su familia. Lo anterior eximirá al Organismo de Enlace de remitir los documentos justificativos correspondientes, salvo situaciones excepcionales. El tipo de información a verificar será decidido de común acuerdo por los Organismos de Enlace.
4. Cada una de las Instituciones Competentes o Entidades Gestoras determinarán los derechos del solicitante y le comunicará directamente su decisión, las vías y los plazos de reclamación. Asimismo, comunicará tal decisión a la Institución Competente o Entidad Gestora de la otra Parte Contratante, por intermedio del Organismo de Enlace, indicando lo siguiente:
  - En caso de rechazo, la naturaleza del beneficio denegado y el motivo de tal rechazo.
  - En caso de otorgamiento, el tipo de pensión concedida y la fecha de devengamiento.

## Artículo 7°

### Exámenes Médicos

1. A solicitud de la Institución Competente o Entidad Gestora de una Parte Contratante, la Institución Competente o la Entidad Gestora de la otra Parte Contratante, remitirá gratuitamente toda la información médica y toda la documentación que posea, relativa a la invalidez del requirente o del beneficiario.
2. Cuando la Institución Competente o Entidad Gestora de la Parte en que no reside el trabajador considere necesario la realización de nuevos exámenes médicos para efectuar su propia calificación, la Institución Competente o la Entidad Gestora del país de residencia efectuará dichos exámenes. El financiamiento de estos exámenes se efectuará de acuerdo a la legislación interna que aplica la Institución Competente o la Entidad Gestora que solicita dichos exámenes, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 14 del Convenio y deberá reembolsar la parte de su cargo, una vez que reciba un informe detallado de los costos incurridos.
3. Cuando por aplicación de la legislación interna le corresponda al trabajador concurrir en el financiamiento, éste reembolsará directamente a la Institución Competente o la Entidad Gestora que efectuó dichos exámenes.

## Artículo 8°

### Aplicación del artículo 18° del Convenio Disposiciones relativas al Traspaso de Fondos Previsionales entre Sistemas de Capitalización

1. Las solicitudes de traspaso de fondos serán presentadas a la Institución Competente o la Entidad Gestora de la Parte Contratante en cuyo territorio resida el

solicitante, en un formulario especialmente diseñado al efecto, de conformidad con lo establecido en el numeral 3 del artículo 2° del presente Acuerdo.

2. La Institución Competente o la Entidad Gestora del país de residencia del trabajador confirmará los períodos de seguro computables en virtud de su legislación, a fin de determinar el requisito de acuerdo a lo estipulado en el número 2 del artículo 18° del Convenio, registrando dicha información en un certificado que detalle los períodos de cotizaciones que el solicitante registre en el sistema de capitalización desde el cual se presente la solicitud de traspaso.
3. La Institución Competente o la Entidad Gestora de la Parte que reciba una solicitud de traspaso de fondos deberá enviar, sin demora, el formulario correspondiente a la Institución Competente o la Entidad Gestora de la otra Parte, indicando la fecha de presentación del mismo y adjuntando el certificado conforme a lo señalado en el numeral anterior.
4. La Institución Competente o la Entidad Gestora de la Parte Contratante que recibe un formulario de traspaso, que ha sido presentado ante la Institución Competente o la Entidad Gestora de la Parte Contratante donde reside el trabajador, deberá efectuar la transferencia de fondos del trabajador, previo a efectuar los procedimientos internos a fin de reunir la totalidad de los fondos, considerando entre otros, que se debe efectuar la transacción del Bono de Reconocimiento en el respectivo mercado secundario formal, en caso de que no se cumplieran los requisitos de redención o liquidación.
5. Cada Parte Contratante deberá establecer los resguardos necesarios por normativa interna a fin de que las Instituciones Competentes o las Entidades Gestoras

cumplan con los plazos establecidos para el traspaso de fondos, teniendo en consideración lo establecido en el numeral 3 del artículo 2° del presente Acuerdo.

6. Las Instituciones Competentes o las Entidades Gestoras de ambas Partes Contratantes deberán adoptar las medidas necesarias a efectos de facilitar la transferencia de los fondos utilizando las Instituciones Bancarias.

En cualquier caso, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18° del Convenio, queda establecido que, para el caso del Perú, los procedimientos de traslado de Fondos Previsionales se realizarán, exclusivamente, entre sistemas de capitalización individual y de conformidad con la legislación vigente a la firma del presente instrumento o las normas que la sustituyan.

En caso que la legislación vigente sea modificada, el Organismo de Enlace peruano notificará de tal hecho al Organismo de Enlace por parte de Chile a fin que, en el marco de lo establecido en el numeral 3 del artículo 2° del presente Acuerdo, se realicen las coordinaciones que hagan operativas las modificaciones.

## Artículo 9°

### Pago de Pensiones

Los beneficios determinados, conforme a la legislación de una Parte Contratante, deberán ser pagados directamente a los beneficiarios que permanezcan o residan en el territorio de la otra Parte Contratante o de un tercer Estado. Los Organismos de Enlace, las Instituciones Competentes o las Entidades Gestoras deberán acordar la oportunidad, forma y entrega de las prestaciones económicas, según la normatividad correspondiente.

**TITULO IV****Disposiciones varias****Artículo 10****Asistencia e Información Estadística**

1. Los Organismos de Enlace, las Instituciones Competentes o las Entidades Gestoras de las Partes Contratantes se informarán mutuamente de todas las circunstancias de que tengan conocimiento, que sean relevantes en relación con la aplicación de las legislaciones. Asimismo, asistirán al interesado cuando éste desee formular una reclamación en contra de una resolución adoptada por la otra Parte Contratante.
2. Los Organismos de Enlace intercambiarán anualmente estadísticas sobre el número de prestaciones pagadas en la otra Parte Contratante, como también los montos de las mismas.
3. Los Organismos de Enlace intercambiarán anualmente estadísticas del número de

traspasos y el monto de las transferencias efectuadas a la otra Parte Contratante.

**TITULO V****Disposiciones Finales****Artículo 11****Entrada en vigor y duración**

El presente Acuerdo entrará en vigor el primer día del segundo mes siguiente al mes en que cada Parte Contratante haya recibido de la otra Parte notificación escrita de que se han cumplido todos los requisitos reglamentarios y constitucionales para la entrada en vigor del Acuerdo.

Firmado en Santiago, Chile, a los veintitrés días del mes de agosto del año dos mil cinco, en dos ejemplares, siendo ambos textos igualmente auténticos.- Por el Gobierno de la República de Chile.- Por el Gobierno de la República del Perú.

# DEL DIARIO OFICIAL

## 20 Octubre

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

## 21 Octubre

- Decreto N° 75, de 9.12.05, del Ministerio de Salud. Modifica Decreto N° 140, de 2004, que aprueba el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud.

## 23 Octubre

- Extracto de Resolución N° 124 exenta, de 18.10.06, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución N° 86, de 2005, eliminando la cantidad de facturas emitidas y aumentando el monto de las ventas anuales, establecido como requisito para acceder al sistema de factura electrónica del portal tributario MIPYME.

## 24 Octubre

- Extracto de Resolución N° 125 exenta, de 19.10.06, del Servicio de Impuestos Internos. Establece funciones y atribuciones del Departamento de Auditoría Interna y deroga Resolución N° 1.829 exenta, de 1994.

## 27 Octubre

- Ley N° 20.124. Modifica el Estatuto de Capacitación y Empleo, en materia de bonificación al contrato de aprendizaje (*publicada en la edición de diciembre del Boletín Oficial*).

## 30 Octubre

- Extracto de Resolución exenta N° 128, de 25.10.06, del Servicio de Impuestos Internos. Revoca delegación de facultades de representación judicial del Servicio en casos que indica.

## 7 Noviembre

- Ley N° 20.130. Introduce modificaciones en el Decreto Ley N° 3.475, de 1980, que contiene la Ley sobre Impuesto de Timbres y Estampillas.

**7 Noviembre**

- Decreto N° 327, de 31.08.06, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo Administrativo con Perú para la implementación del Convenio de Seguridad Social (*publicado en la edición de diciembre del Boletín Oficial*).
- 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 2006 y 9 de diciembre de 2006.

**8 Noviembre**

- Decreto N° 354, de 17.10.06, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo Estratégico Transpacífico de Asociación Económica, incluidos sus anexos; el Memorándum de Entendimiento sobre Cooperación Laboral y su Anexo 1, y el Acuerdo de Cooperación Ambiental entre Chile, Brunei Darussalam, Nueva Zelanda y la República de Singapur.
- Resolución N° 7.505 exenta, de 17.10.06, del Ministerio de Educación. Modifica Resolución N° 4.581 exenta, de 2006, que estableció calendarización del proceso de evaluación docente para el año 2006, en el sentido que indica.

**9 Noviembre**

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 11/2006. Determina interés corriente por el lapso que indica.

**10 Noviembre**

- Corte Suprema. Auto acordado sobre uso de documento y firma electrónica por Notarios, Conservadores y Archiveros Judiciales.
- Banco Central de Chile. Tasa de interés promedio mensual y quincenal para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.
- Resolución N° 3.572 exenta, de 30.10.06, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Dispone fecha de presentación de contratos de aprendizaje para el pago de las bonificaciones correspondientes.
- Resolución N° 3.573 exenta, de 31.10.06, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Fija los mínimos de horas cronológicas de la enseñanza relacionada y el valor hora por participante para efectos del financiamiento de los planes de aprendizaje; aprueba "Guía Operativa del Programa Planes de Aprendizaje 2006" y delega facultades que indica en los Directores Regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

**13 Noviembre**

- Resolución N° 3.362 exenta, de 16.10.06, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Delega facultades que indica en el Jefe del Departamento Programas Sociales de Capacitación para suscribir convenios por montos que no excedan de 2.000 Unidades Tributarias Mensuales y resoluciones aprobatorias de los mismos y deja sin efecto resolución exenta que indica.

**14 Noviembre**

- Decreto N° 125, de 20.09.06, del Ministerio de Salud. Modifica el Decreto Supremo N° 369, de 1985, del Ministerio de Salud, publicado en el Diario Oficial del 2 de enero de 1986, que aprueba el Reglamento del Régimen de Prestaciones de Salud.

**17 Noviembre**

- Ley N° 20.131. Reduce la edad para participar en Juntas de Vecinos.
- Ley N° 20.129. Establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.
- Decreto N° 257, de 7.08.06, del Ministerio de Educación. Reglamenta los requisitos y procedimientos para el cálculo de la subvención mensual sin considerar la asistencia media promedio en los casos que indica.

**18 Noviembre**

- Ley N° 20.133. Modifica la Ley N° 20.019, que regula las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales.

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

UNIDAD COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL  
DEPARTAMENTO JURIDICOPRACTICAS ANTISINDICALES Y DESLEALES EN LA NEGOCIACION  
COLECTIVA CONSISTENTES EN PRESIONES EJERCIDAS HACIA LOS  
SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOSDenuncia de prácticas antisindicales interpuesta por la  
Dirección del Trabajo en contra de la empresa Colegio Graighthouse S.A.**Doctrina**

*Se denuncia que la empleadora no proporciona la información requerida por el sindicato para negociar colectivamente y ejerce presiones tendientes a promover la desafiliación sindical, otorgando beneficios especiales a quienes han renunciado al sindicato y propone la suscripción de un convenio colectivo a los trabajadores no sindicalizados; se acusan otras conductas tendientes a obstaculizar la negociación colectiva, consistentes en informativos que generaron un ambiente de presión entre los trabajadores, efectuados el día anterior a la votación de última oferta o huelga y hacer extensivo el contrato colectivo a los no sindicalizados, sin efectuar el descuento del 75% de la cuota sindical.*

*Los hechos denunciados no lograron en su totalidad configurarse como prácticas antisindicales y los aspectos más relevantes del fallo razonan sobre cómo determinadas conductas han llegado a transgredir la libertad sindical. Así por ejemplo, se establece que la negativa de la empresa a proporcionar información a que se refieren los incisos 5° y 6° del artículo 315 del Código del Trabajo, tuvo como propósito perturbar el accionar del sindicato, lo que se encuentra acreditado en autos y reconocido por la propia denunciada al ser conminada por la Dirección del Trabajo a adjuntar los instrumentos requeridos.*

*La sentenciadora define en su fallo "libertad sindical" señalando al efecto que dicho término comprende la facultad individual y colectiva de fundar y organizar sindicatos, afiliarse a los mismos a organizaciones mayores y en definitiva emprender todo tipo de acciones que correspondan en defensa de los intereses de los trabajadores, sin interferencia de terceros como el Estado o el empleador.*

*Finalmente concluye la sentencia, señalando que la demandada ha incurrido en las conductas de prácticas antisindicales contempladas en los artículos 289 y 290 del Código del Trabajo y ha encaminado su conducta contraria a los principios inspiradores de la reforma laboral vigente el 1° de diciembre de 2001, cual es en definitiva evitar las circunstancias de que por cualquier medio se entorpezca o impida la libertad de opinión de los miembros de un sindicato y en general la libertad sindical ya definida.*

**Sentencia del Noveno Juzgado Laboral de Santiago.**

Santiago, 10 de noviembre de 2004.

Vistos:

A fojas 15 y siguientes comparece don Rafael Merino Mercado, Inspector Comunal del Trabajo de Santiago Nor-Oriente, en representación de la Inspección, ambos domiciliados en calle Providencia N° 1275, comuna de Providencia, quien deduce denuncia de prácticas antisindicales en contra de la empresa Colegio Craighouse S.A., del giro de su denominación, representada legalmente en los términos establecidos en el artículo 4° del Código del Trabajo, por don Víctor Lohr Tapia, de quien ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en calle El Rodeo N° 12525, comuna de Lo Barnechea.

Funda su acción, a raíz de una denuncia formulada por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Colegio Craighouse S.A., presentado por don Enrique Juan Montero Cornejo, Juan Carlos Cisternas Burgos y doña Mónica Trejo Campusano, Presidente, Secretario y Tesorero respectivamente, todos domiciliados en calle El Rodeo N° 12525, comuna de Lo Barnechea, por prácticas antisindicales y desleales cometidas en perjuicio de la organización sindical que representan y de los trabajadores que la integran por parte del empleador.

Señala que la denuncia, Colegio Craighouse S.A. es una sociedad anónima que tiene como socios constituyentes a la Fundación Educativa Charles T. Darling y la Sociedad Inmobiliaria S.A., y como Presidente del Directorio a don Fernando Siña. La estructura organizacional de la empresa se encuentra compuesta por Senior (enseñanza media), junior (enseñanza básica), infant (enseñanza pre-básica), administrativo y auxiliares, los que se dividen en dos áreas, una académica cuyo encargado es don Peter Lacey Price y una administrativa a cargo de don Víctor Lohr Tapia. Añade que el Sindicato

de Trabajadores de la empresa denunciada se encuentra legalmente constituido y obtuvo su personalidad jurídica por Decreto Ministerial N° 000227 de 9 de abril de 1974, inscrito con el RSU N° 13.12.0071 en la Inspección Comunal del Trabajo que representa, siendo elegido su actual directorio con fecha 13 de julio de 2001.

Manifiesta que el grado de conflictividad entre la empresa y el sindicato se desarrolla a partir de la solicitud que hace la directiva sindical a la empresa el 31 de octubre de 2002, en orden a que se les proporcione la información necesaria para preparar y presentar el proyecto de contrato colectivo, realizando a partir de esa fecha una serie de actuaciones que inciden en el proceso de negociación colectiva, pero además afecta la libertad sindical de la organización, y los efectos de dichas actuaciones dieron cuenta de ello al renunciar socios a la organización sindical, otorgamientos de beneficios a los trabajadores no sindicalizados y hostigamientos directos a la organización sindical. Añade que la empresa cuenta con una dotación aproximada de 210 personas, respecto de las cuales a la fecha de finalización del proceso de negociación colectiva, esto es, al 27 de diciembre de 2002, el número de trabajadores afiliados al sindicato era de 165 socios, número que se ve reducido a 145 socios, dadas las renunciadas al sindicato. Señala que a la empresa denunciada el 26 de mayo de 2003, se le cursó y notificó la multa 13.12.3153.037-1-2 y 3, la que fuera reclamada judicialmente por la denunciada ante el Tercer Juzgado del Trabajo de Santiago.

En cuanto a los hechos propiamente tales señala que la denunciada ha incurrido en las siguientes prácticas antisindicales y desleales durante el proceso de negociación colectiva tales como:

- A. Actos de Hostigamientos: impedir o dificultar la afiliación sindical; obstaculizar el funcionamiento del sindicato; discriminación indebida entre trabajadores afiliados y no afiliados: negativa de la em-



presa en proporcionar a los dirigentes del sindicato la información a que se refieren los incisos quinto y sexto del artículo 315 del Código del Trabajo:

- B. Prácticas desleales en la negociación colectiva como obstaculizar el normal desarrollo del proceso de negociación colectiva.

Indica que en visita efectuada por el fiscalizador don José Bazán Ibaceta, a las dependencias de la empresa denunciada, se constató que efectivamente los socios de la organización sindical han sido presionados en orden a que se desafilien de la organización sindical, por medio de la contadora Cecilia Bustamante Ossandón y el auxiliar Sr. Alejandro Ramírez, quienes han presionado a los socios del sindicato, especialmente a los administrativos y auxiliares para que renuncien a la organización sindical, lo que se materializó con la renuncia de 14 socios, mediante carta que presenta idéntico formato (fecha, motivo y redacción), agrega que entrevistada la Sra. Bustamante ésta ha manifestado que reconoce que siempre ha sido idea de formar un sindicato con trabajadores que no sean parte del estamento docente del colegio y que ha estado hablando con las trabajadoras de la sala cuna, y sin embargo, niega que tenía conocimiento de las renunciaciones al sindicato de 4 trabajadoras, de lo que se desprende que dichas renunciaciones se producen luego de estas conversaciones, ya que estas últimas al ser entrevistadas manifestaron una reunión con la Sra. Bustamante, que ella les redactó la carta de renuncia a todas las trabajadoras de la sala cuna, y que una vez presentada a la empresa, les reajustó su sueldo base en el mes de septiembre.

Así también en relación a las actuaciones que efectuó don Alejandro Ramírez se estableció en el respectivo informe, de acuerdo a su declaración, que está aprovechando las oportunidades que se le están dando, como lo es el cambio de funciones y cursos, que renunció con fecha 21 de julio de 2002, motivado por el hecho de que el sindicato no

se preocupaba por los no docentes, que él hizo las cartas de renuncia de los trabajadores auxiliares del colegio. Entrevistado que fueron dos auxiliares, se desprende que don Alejandro Ramírez participó en la confección de las cartas de renuncia y que luego de haberse formalizado las mismas, se les practicó un reajuste a sus remuneraciones. Señala que con lo anterior se colige que la empresa ejecutó actos de injerencia en cuanto desarrolla una actividad antisindical tendiente a debilitar a la organización sindical y evitar que los trabajadores decidan libremente a qué organización sindical pertenecen, lo que se ve confirmado, en que estas mismas personas que renunciaron a la organización han tenido un mejoramiento económico por parte de la empresa, en cuanto se les ha reajustado sus remuneraciones, lo que no ocurre en relación a los socios que permanecen afiliados a la organización sindical. Confirma lo anterior lo declarado directamente por el representante legal de la empresa, Víctor Lohr quien señaló que había observado en la contestación al proyecto de contrato colectivo a don Manuel Araya, Jefe de Mantenimiento, y que al saber que se encontraba afiliado a la organización sindical lo llamó y exigió una explicación de porqué aparecía en la nómina, además por orden de él no se hizo el descuento de cuota sindical: a este respecto esgrime que los trabajadores no tienen que dar explicación alguna respecto de su afiliación sindical.

Indica que además el fiscalizador constató que la empresa realizó reuniones informativas durante el mes de febrero y marzo de 2003, sin la participación del sindicato de la empresa, lo que se desprende de las declaraciones de cuatro profesoras entrevistadas por el fiscalizador, las que señalaron que los dirigentes de la organización no estuvieron presente en ellas, no obstante aquellas reuniones tuvieron por objeto informar a los trabajadores que no se encontraban afiliados a la organización sindical, respecto del proceso de negociación colectiva que se había desarrollado y que el sindicato había realizado acciones tendientes a entorpecer y obstaculizar

lizar voluntariamente el proceso de negociación colectiva, con una clara intención de desacreditar la organización sindical. Indica que en el texto de dicho informe se desprende de la evidente acción sindical, no sólo porque niega la existencia a la organización sindical, sino porque es la misma empresa que propone la suscripción de un convenio colectivo con los trabajadores no sindicalizados, y luego porque está excluyendo la voluntad colectiva de los trabajadores.

En relación a la discriminación indebida entre trabajadores afiliados señala que la empresa ha dado beneficios especiales a los trabajadores que no se encuentran afiliados a la organización sindical, es más estos beneficios se les otorga a quienes han renunciado al sindicato, refiriéndose los mismos a reajustes a los sueldos base no sólo de aquellos trabajadores que se mantienen al margen de la organización sindical, sino que de aquellos trabajadores que han propiciado la desafiliación de la organización sindical, es decir, la Sra. Alejandra Moreno González y don Alejandro Ramírez García, quienes recibieron beneficios de promoción y capacitación.

Señalan que la empresa se negó a proporcionar la información a que se refiere el artículo 315 incisos 5° y 6° del Código del Trabajo, toda vez que con fecha 31 de octubre de 2002, la organización sindical requirió los contratos individuales de trabajo del personal dependiente de la empresa denunciada, en los que se detalle la remuneración actualizada de cada trabajador; copia de los balances correspondientes a ejercicios comerciales de los años 1999, 2000 y 2001; relación de número de alumnos matriculados en el Colegio Craighouse los años 1999, 2000, 2001, 2002 y 2003; relación de valores de aranceles mensuales, matrículas y cuotas de incorporación de cargo de los apoderados o clientes de Colegio Craighouse, detallando el año 1999, 2000, 2001, 2002 y 2003. Los referidos documentos fueron entregados por la denunciada con fecha 7 de noviembre de 2003, salvo aquellos señalados en el punto N° 1, expresando que no entregará los mis-

mos debido a lo establecido en el artículo 154 bis del Código del Trabajo: no obstante lo anterior posteriormente por Resolución N° 493 de 3 de diciembre de 2002, la Inspección Comunal del Trabajo resolvió ordenar a la empresa a entregar dicha documentación: de esta forma la organización sindical se vio impedida de iniciar un procedimiento de negociación en términos tales que le permitiera obtener la información suficiente para presentar su proyecto de contrato colectivo y que la circunstancia que de todas formas se haya presentado, no es óbice a que la empresa sea sancionada por dicha actuación que constituye una práctica antisindical conforme lo cuenta el artículo 289 letra b) del Código del Trabajo.

Esgrime que la denunciada incurrió en prácticas desleales desde la presentación del proyecto de negociación colectiva, la que se materializó en que el día 19 de diciembre de 2002, la empresa publica en inglés el calendario de vacaciones para el personal docente, el que regiría a contar del 2 de enero de 2003, y además la obligatoriedad de trabajar los días 24 y 31 de diciembre de 2002; de igual forma la empresa el 23 de diciembre de 2002, comunicó a la directiva del sindicato que el personal docente y paradocente afiliado a la organización sindical deberá asistir a trabajos de planificación académica desde el 2 de enero de 2003. De esta forma ambas comunicaciones implicaron una presión indebida, que sin lugar a dudas obstaculizó el normal desarrollo del proceso de negociación colectiva. En efecto, esgrime que la primera comunicación que dice relación con la obligación de trabajar los días 24 y 31 de diciembre generó un ambiente de presión de todos los trabajadores no afiliados hacia la organización sindical y que afectó el proceso de negociación colectiva, dicha publicación se realizó tan solo un día antes de la votación de la última oferta de la huelga, lo que se encontraba en perfecto conocimiento de la empresa.

Así también la segunda carta también significó una presión desleal, ya que afectó

únicamente a los socios de la organización sindical, la que se confirma cuando la empresa el 31 de diciembre de 2002, deja sin efecto la obligación de concurrir a las labores de planificación académica, conducta aparentemente errática, pero que no reviste justificación alguna, ya que se comunicó el 23 de diciembre de 2002, esto es, el mismo día en que las partes estaban citadas ante la Unidad de procedimiento de Apoyo dependiente del departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo para los efectos de los buenos oficios conforme lo establece el artículo 374 bis del Código del Trabajo; además nunca la empresa había exigido dicha obligación; la obligación de asistencia se encontraba dirigida sólo a los socios del sindicato, como también la obligación se deja sin efecto luego que la comisión negociadora se acogiera a lo establecido en el artículo 369 del Código del Trabajo, quedando de manifiesto la conducta desleal de la empresa en el proceso de negociación colectiva, conducta que deberá ser sancionada conforme se solicita.

Esgrime que los hechos constatados por los fiscalizadores de la Inspección del Trabajo Santiago Nor-Oriente, y constatando en el respectivo informe gozan de presunción legal de veracidad establecida en el artículo 23 del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, la que opera para todos los efectos legales, incluso para la prueba judicial.

Señala que en virtud de lo dispuesto en el artículo 292 inciso cuarto del Código del Trabajo, su representada debe denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva de los cuales tome conocimiento; por su parte el artículo 389 del mismo Código en sus incisos tercero y cuarto establece que los Juzgados del Trabajo deben conocer y resolver las infracciones por prácticas desleales, con sujeción a las normas establecidas en el artículo 292 del Código del ramo.

Esgrime que nuestro ordenamiento jurídico reconoce la garantía constitucional a la formación de organizaciones sindicales como a su autonomía, disposiciones que se ven enriquecidas además por tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes a la luz de lo dispuesto en el artículo 5° inciso segundo de la carta fundamental. Señala que la significativa importancia para el desarrollo de toda organización sindical del derecho a negociar colectivamente, se refleja en el marco de los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, como el Convenio N° 98, promulgado mediante Decreto N° 227 publicado en el Diario Oficial el 12 de mayo de 1999 y el Convenio N° 87.

Señala que fiel al reconocimiento y consecuente protección que la Carta Fundamental hace a la libertad sindical, los artículos 289 y 387, disposiciones que se enmarcan dentro del conjunto de normas que describen y sancionan las prácticas antisindicales o atentados en contra de la libertad sindical contenida en el Capítulo IX del Título II del Libro II y Capítulo II, Título VII, del Libro IV del Código del Trabajo.

Luego de citas legales el denunciante, indica que los hechos descritos anteriormente y respecto de los cuales dan cuenta los informes de fiscalización que se acompañan, configuran claramente graves conductas lesivas de la negociación colectiva y de la libertad sindical, por lo que solicita se aplique a la denunciada el máximo de la multa a que se refieren los artículos 389 inciso primero y 292 inciso segundo del Código del Trabajo, ordenando se subsanen los actos que constituyen prácticas desleales y antisindicales denunciadas, en el caso improbable que se mantuviera a la fecha de dictación de la sentencia de autos.

Como consecuencia de lo anterior solicita se declare: a) que la denunciada ha incurrido en las prácticas desleales en la negociación colectiva consistente en obstaculizar el normal desarrollo del proceso de negociación

colectiva; b) que la denunciada ha incurrido en prácticas atentatorias de la libertad sindical respecto del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Colegio Craighouse, consistente en actos de hostigamiento; c) que la denunciada deberá cesar en su conducta antisindical y desleal permitiendo la libre y voluntaria afiliación y desafiliación sindical de los actuales trabajadores de su empresa, como los que se integren en el futuro, permitiendo el libre funcionamiento de la organización sindical, no realizar discriminaciones arbitrarias entre trabajadores afiliados y no afiliados a la organización sindical; entregar a futuras negociaciones colectivas que se celebren entre la empresa y la organización sindical; la documentación a que hacen referencia los incisos 5° y 6° del artículo 315 del Código del Trabajo, permitir el normal desarrollo de las futuras negociaciones colectivas que se celebren en el futuro entre la empresa y la organización sindical; d) que se condene a la demandada al pago de multas equivalentes a 150 UTM por prácticas antisindicales y de 10 UTA por la práctica desleal, o lo que se estime en justicia; e) que se condene en costas a la empresa denunciada; f) que se remita copia de la sentencia que acoge la denuncia a la Dirección General del Trabajo para su registro y publicación.

A fojas 40, comparecen don Juan Montero Cornejo, Patricia Trejo Campusano y don Juan Carlos Cisternas Burgos, Presidente, Tesorero y Secretario del Sindicato de Trabajadores de la empresa Colegio Craighouse, quienes en su representación se hacen parte para todos los efectos legales.

A fojas 182, se llevó a efecto la audiencia de estilo, presentando la denunciada en forma escrita su contestación a la acción deducida, la que rola a fojas 129 y en la que señala que el proceso iniciado en contra de su representada consta de dos elementos, el primero, un informe de fiscalización efectuado por don José Bazán Ibaceta, a nombre de la Dirección Regional del Trabajo, quien con anterioridad se había desempeñado como fiscalizador de la Inspección Comunal y en

tal calidad había fiscalizado a su representada en una denuncia por prácticas desleales y antisindicales, la que se encuentra reclamada por ilegalidad ante los tribunales ordinarios, a este respecto ha habido actuaciones sucesivas en una doble función por parte de una misma persona y explica la actitud predispuesta contra el Colegio del fiscalizador Sr. Bazán, ya que en los referidos informes efectúa juicios de valor, apreciaciones jurídicas, incurre en suposiciones, expone material y situaciones en forma incompleta o inefectiva arrogándose facultades privativas de los Tribunales de Justicia e incurriendo en ilegalidad, por lo que en los respectivos informes hay una sola parte de hechos objetivos establecidos en la especie por el fiscalizador que están amparados con presunción legal de veracidad y que por cierto no controvertirá, no obstante lo demás es una mezcla de análisis jurídico, especulación y especie de sumario inquisitivo.

Señala que el segundo elemento es una denuncia por práctica antisindical y desleal en la negociación colectiva y a través de la cual el artículo 292 del Código del Trabajo permite a las Inspecciones del Trabajo, convertirse en juez y parte, ya que primero un fiscalizador desarrolla una investigación parecida al sumario secreto al juicio penal, como producto de la cual castiga con multas al presunto infractor, que éste debe reclamar al tribunal pertinente por ilegalidad: añade que el mismo fiscalizador sigue investigando y fundado en aquel informe vuelve a denunciar al afectado a los tribunales, pidiendo nuevas penas.

Señala que con fecha 31 de octubre de 2002, se inició un proceso de negociación colectiva reglada, mediante solicitud del sindicato a la empresa de antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas de ésta y hacer la presentación del proyecto del contrato colectivo, solicitud respecto de la cual su representada contestó con fecha 7 de noviembre de 2002, la que por falta de antecedentes entregados al sindicato se efectuó una reclamación de ilegali-

dad, dictándose con fecha 3 de diciembre de 2002 la Resolución N° 496 por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente, la cual requiere a la empresa a completar la respuesta del sindicato, así es como el Sr. Bazán dentro de las acciones constadas tendientes a obstaculizar el normal desarrollo de la negociación colectiva se refiere en primer lugar a la citada resolución, de esta forma el fiscalizador incurre en un error al considerar que una objeción de legalidad planteada por un sindicato, es constataadamente un acto de entorpecimiento a la negociación colectiva, a este respecto señala que la objeción de legalidad es un derecho reglamentado en el Código del Trabajo, cuyos efectos y sanciones están contenidos en el artículo 331 del Código del Trabajo.

En efecto, el 31 de octubre de 2001, el Sindicato pidió al rector del Colegio, para preparar su negociación colectiva, una serie de documentos, de los que se desprende que exceden largamente los antecedentes de entrega obligatoria para el empleador señalados en el inciso 4° artículo 315 del Código del Trabajo y pide informaciones reservadas y sensibles al colegio, a pesar de ello su representada contestó al Sindicato adjuntándole toda la información pedida incluso la que estimó reservada comercial y sólo respecto de la petición de acompañar todos los contratos de trabajo, del personal del Colegio con indicación de remuneración actualizada, su representada invocó en forma expresa el artículo 154 bis del Código del Trabajo, que transcribió textualmente para excusarse de entregarlos, sugiriendo al Sindicato que solicitara esa información directamente a sus asociados, acompañando además información complementaria de cuentas por cobrar; sin embargo la Inspección del Trabajo se pronunció de una objeción de legalidad efectuada por el Sindicato y en la cual se ordena a su representada complementar su respuesta acompañando los antecedentes necesarios entre otros, los contratos de trabajo de todos los trabajadores involucrados en la negociación colectiva en curso, ello significa que la Resolución N° 496 reconoció que la

información de remuneraciones de trabajadores debe circunscribirse a los involucrados en la negociación colectiva y que todos los demás antecedentes pedidos por el Sindicato, puedan ser declarados por su representada como información confidencial.

Indica que cumplieron la Resolución N° 496 por comunicación de 9 de diciembre de 2002, acompañó todos los documentos que les solicitaron, lo que además informó a la Inspección del Trabajo con fecha 10 de diciembre. Conforme a lo anterior esa fue la única intervención que efectuó su representada en relación a la objeción de ilegalidad efectuada.

Según el informe de fiscalización la empresa comunicó el calendario de vacaciones para el personal docente, en inglés, y la obligatoriedad de trabajar los días 24 y 31 de diciembre de 2002, un día antes de la votación de la huelga legal, del mismo modo afirma el fiscalizador que el 23 de diciembre el colegio comunicó a la directiva que el personal docente debía asistir a trabajos de planificación desde el 2 al 9 de enero de 2003, lo que no se pudo dejar de reconocer que se encuentra estipulada en el contrato colectivo vigente y agrega que no obstante ello, tan pronto la empresa fue notificada que el sindicato terminaba la negociación colectiva acogiendo al piso laboral, dejó sin efecto la programación de trabajos de planificación antes referidos. Señala que las afirmaciones efectuadas por el fiscalizador a este respecto son incompletas y claramente inducen a concluir que su representada actuó con una planificación de mala fe. En tal sentido señala que dado que su representado es un colegio bilingüe, prácticamente la totalidad de los trabajadores docentes que en él laboran, tienen dicha calidad, o al menos un amplio conocimiento del inglés, por lo que emitir una comunicación en inglés no tiene nada de incomprensible o de censurable, ya que sería normal. Así también señala que no es efectivo que las vacaciones del personal docente se hayan comunicado sólo en inglés y lo haya sido el 23 de diciembre de

2002, ya que el aviso de vacaciones de verano para todo el personal del Colegio, fue difundido el 19 de diciembre de 2002 y por incluir a todo el personal, fue entregado tanto en español como en inglés, lo que tampoco tiene nada de novedoso, ya que es idéntico procedimiento al utilizado siempre y que también se utilizó en el verano de 2003. En relación a los trabajos del mes de enero, señala que el 23 de diciembre de 2003, le envió la comunicación correspondiente a la Directiva Sindical, la que está redactada en español, y también comunicó a la Inspección del Trabajo; agrega que el carácter de obligatorio de la citación, fue cuestionado por la Directiva Sindical y conversado con la Rectoría del Colegio, como consecuencia de ello su representada aceptó que los trabajos de perfeccionamiento fueran de carácter voluntario, lo que fue comunicado el 30 de diciembre de 2003, en tales circunstancias, el curso no tuvo suficientes interesados inscritos, por lo que mediante informativo de 31 de diciembre de 2002, comunicó a todo el personal docente y paradocente que los mismos no se dictarán por falta de participantes. De esta forma queda demostrado que su representada ha actuado con absoluta normalidad y transparencia, sin ninguna doble intención o mala fe, las que si coincidieron con el ejercicio de ciertos derechos por parte del Sindicato, no puede un ministro de fe especular con tales coincidencias. Agrega que el fiscalizador olvida consignar las actas de esa mediación amistosa, que demuestran la postura extraordinaria, abierta y esforzada de la demandada en obtener un acuerdo, frente a una postura obstinada del Sindicato de no aceptar, lo que queda demostrado en las actas de comparecencia a la Unidad de Mediación y el cuadro comparativo de ofertas que se presentaron por el Colegio en la última reunión. Asimismo señala que la gerencia del colegio hace una descripción cronológica precisa de todo el proceso de negociación colectiva y que durante la misma efectuó ofertas excelentes, dadas las condiciones de mercado laboral de fines de 2002 con los niveles remuneracionales del Colegio, sin embargo no prosperó.

Señala que cuando el gerente don Víctor Lohr expresa en el párrafo final del informe que se "debe considerar la suscripción de un convenio colectivo", el cual debe ser igual al anterior con la sola excepción de la cláusula de reajustes, debe entenderse atendida su calidad de contador auditor, que los términos empleador por el Sr. Lohr como "convenio colectivo" y "contrato colectivo", son sinónimos y pueden usarse indistintamente, sin embargo la exigencia que dicho convenio sea igual al anterior con la sola excepción de la cláusula de reajustes, deja en evidencia que el abogado compareciente y asesor aludido en el informe no hizo más que destacar al gerente, una obligación legal, después que el sindicato había optado por el piso laboral, debía entonces firmarse un nuevo contrato colectivo, que el gerente calificó como convenio, en idénticos términos al contrato anterior y sin cláusula de reajustes. De esta forma señala que la simple utilización imprecisa de una palabra, lleva al fiscalizador actuante a construir toda una fantasiosa conducta de práctica desleal, y su falta de objetividad le impide ver las circunstancias precedentemente enumeradas, que son obvias, sólo deduce que lo que hizo el gerente fue ofrecer, después de la negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados la suscripción de un convenio colectivo, creando una situación inexistente que le sirve para dar por constatada una supuesta práctica desleal.

En relación al segundo hecho citado por la denunciada respecto a una gran cantidad de conductas que atentarían en contra de la libertad sindical, se refiere señalando que desde siempre su representada ha hecho extensivos los beneficios del sindicato a todos los trabajadores no afectos que cotizaban con el 75% y que son una pequeña minoría, por lo que carece de sentido económico para el Colegio que entraran o salieran del Sindicato 14, 28 ó 50 personas. Señala también que el Colegio jamás intervino en la organización del sindicato, por cuanto no le corresponde y porque le es absolutamente indiferente que haya uno, dos o cinco sindicatos,

los que van a funcionar coordinadamente y con uniformidad de reajustes y concesiones; así también afirma que el denominado auxiliar que habría participado en la campaña de reclutamiento de renuncias entre otras funciones, que al fiscalizador le constan, operaba la máquina fotocopidora del Colegio, y por ello le fotocopió a algunos trabajadores que querían renunciar del Sindicato algunas de las cartas de renuncia. Advierte la denunciada que especula el fiscalizador cuando se había ofrecido mejoras económicas a las personas que habrían renunciado, pues todos los años anteriores y después de terminada la negociación colectiva, se hacía extensivo al personal no sindicalizado el mismo reajuste que habría ofrecido al sindicato, y que éste rechazó, no iba a dar nada nuevo y nada distinto a lo que habría dado de todas maneras si el sindicato hubiese aceptado dicha última oferta. Manifiesta que el fiscalizador se ha excedido en sus informes al señalar que la empresa trataba de desinformar a los trabajadores mediante supuestas reuniones informativas, lo que califica incluso con inducir a la suscripción de un convenio colectivo, es la fantasiosa interpretación que él le ha dado.

Señala que su representada no ha efectuado discriminaciones indebidas en relación a sus trabajadores, por cuanto estima que no corresponde que todo el personal de la empresa no sindicalizado quede castigado 18 meses, sin reajuste, lo que hace creer que las actuaciones de un sindicato obligan legalmente al empleador respecto a todo el personal de la empresa, incluidos los no sindicalizados, señala que desde siempre antes, al personal no sindicalizado se le dio en enero de 2003, exactamente el mismo reajuste IPC e incremento real, que se le habría ofrecido formalmente al sindicato, en instancia de mediación oficiosa y que éste rechazó, no hubo discriminación, sino que una decisión de administración de personal, racional y ecuaníme. Advierte que el caso de la Sra. Moreno es inaplicable en la especie por cuanto dicha trabajadora fue contratada por otra empresa y ello fue el motivo de su renuncia

al colegio y al sindicato, renuncia que fue voluntaria ya que el cambio de trabajo le convenía; así también en relación al Sr. Ramírez de auxiliar de aseo y encargado de fotocopia, pasó a ser jefe de mantención por lo que no obtuvo ningún reajuste especial de remuneraciones, sino que hubo una fijación nueva en su remuneración por su capacidad y rendimiento, ya que no se puede sostener que luego de una negociación colectiva el empleador pierda la facultad de administrar la empresa y no poder hacer traspasos y ascensos, ya que alteraría las remuneraciones con riesgo de prácticas antisindical.

Niega la denunciada que habría tratado de influenciar en forma ilegal o antiética a ningún miembro de la directiva sindical. Se refiere que en relación al trabajador Manuel Araya, de acuerdo a su contrato él se encontraba inhabilitado para negociar colectivamente, por lo que es absurdo intentar la desafiliación de un trabajador que por contrato no puede ser miembro de un sindicato. En relación a las acciones del colegio tendientes a desacreditar a los dirigentes respecto del accionar en el proceso de negociación colectiva, señala que dicha afirmación es falsa, ya que ha habido una serie de actos que demuestran lo contrario.

Señala que en relación al no descuento del 75% de la cuota sindical, a los trabajadores no sindicalizados después de terminado el contrato colectivo anterior y habiendo optado el Sindicato por la vía del artículo 369, piso laboral, ello deriva de una consulta que hizo personalmente el gerente del Colegio a la Dirección Metropolitana del Trabajo, a través de la cual se le informó que en el caso de los trabajadores que habiendo sido beneficiados con la extensión de los beneficios del anterior instrumento colectivo, ven cesar la obligación de cotizar una vez que dicho instrumento se extingue al acogerse los trabajadores sindicalizados al inciso segundo del artículo 369, toda vez que la obligación de efectuar el señalado aporte por expreso mandato del legislador se mantiene desde el momento en que se comienza a percibir los

beneficios y durante toda la vigencia del instrumento, y que llega a su término, ya que el mecanismo contemplado en el inciso segundo del artículo 369 del Código del Trabajo, supone la suscripción de un nuevo contrato colectivo. De esta forma esta práctica antisindical denunciada corresponde a una respuesta que dio la Dirección del Trabajo, por lo que deja de manifestar que no hay ni un solo hecho, en el informe de fiscalización, que se haya comprobado o verificado como tal.

Afirma que los artículos 1º inciso tercero y 19 N°s. 16 y 19 de la carta fundamental que invoca la denuncia, no tienen nada que ver con los hechos que en la especie se trata, menos aún con los convenios OIT 88 y 87.

A fojas 182, se llevó a efecto la audiencia de estilo, recibiendo las probanzas que constan en autos.

A fojas 238, se decretó como medida para mejor resolver, tener a la vista el expediente Rol N° 2.870-2003, caratulado "Colegio Craighouse S.A. con Dirección del Trabajo".

A fojas 239, se citó a las partes para oír sentencia.

Considerando:

I. En cuanto a la objeción de documentos:

1º Que a fojas 223, la parte denunciada objeta los documentos presentados por la directiva del Sindicato, acompañados a fojas 156 y 162 y 163. El primero, agregado a fojas 156 lo objeta por carecer de integridad, al haberse presentado suelto, omitiéndose el principal documento que se relaciona con ellos y que les da su verdadero sentido y alcance.

También objeta los documentos acompañados a fojas 162 y 163, por falsedad ideológica, ya que el Sr. Araya en carta supues-

tamente firmada por él es incongruente y contradictorio con la realidad.

2º Que del examen de los documentos, en cuestión y de las alegaciones hechas valer por esta vía se colige que las mismas, revisten el carácter de meras observaciones a la aptitud probatoria de dicha instrumental sometida a duda, pero en ningún caso constituyen causas legales de impugnación, por lo que se procederá a rechazar las objeciones formuladas como se indicara en la parte resolutoria del presente fallo, sin perjuicio del valor probatorio que se les asigne más adelante.

II. En cuanto al fondo:

3º Que la denunciante solicita se declare que la denunciada ha incurrido en las prácticas desleales y atentatorias de la libertad sindical respecto del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Colegio Craighouse, debiendo permitir el libre funcionamiento de la organización sindical, no realizando discriminaciones arbitrarias. Asimismo solicita se condene a la demandada al pago de multas equivalentes a 150 UTM por prácticas antisindicales y de 10 UTA por la práctica desleal, o lo que se estime en justicia, con costas, y además se remita copia de la sentencia que acoge la denuncia a la Dirección General del Trabajo para su registro y publicación.

4º Que la denunciada, contestando, solicita su rechazo, con costas, por las razones que esgrime ya vertidas en la parte expositiva del presente fallo.

5º Que con el objeto de fundamentar su pretensión, la denunciante acompañó al proceso la documental de fojas 1 a fojas 14, consistentes en informe de fiscalización manual de 22 de octubre de 2003, certificado N° 296 de 24 de septiembre de 2003, resolución exenta de 4 de febrero de 2002.

6º Que el Sindicato del Colegio denunciado, acompañó a los autos siguientes medios legales de prueba:



- I. Documental, de fojas 156 y siguientes, consistentes en carta dirigida por el del Colegio denunciado a la directiva sindical, informativo N° 9 de 3 de diciembre de 2002, reajustabilidad de sueldos a no sindicalizados de 28 de enero de 2003, carta emitida por el gerente y el rector del colegio a la directiva sindical en la que informe aporte de cuota sindical, carta informativa de 30 de mayo de 2003, ficha de ingreso al sindicato de don Manuel Araya Caro, declaración simple efectuada por don Manuel Araya Caro, vacaciones del personal verano 2002-2003 (en inglés), vacaciones del personal verano 2003- 2004, 16 cartas de renuncias efectuadas al sindicato.
- II. Testimonial, de fojas 189 y siguientes, en las que deponen don Enrique Montero Cornejo, testigo hábil, debidamente juramentado y legalmente interrogado.

7° Que la denunciada, para desvirtuar las alegaciones de los denunciantes, adjuntó a los autos, los siguientes medios legales de prueba:

- I. Documental de fojas 47 y siguientes, consistentes en memorando enviado por el sindicato con fecha 31 de octubre de 2002, carta enviada por don Víctor Lohr al sindicato de trabajadores, Resolución N° 496 de 3 de diciembre de 2002, carta dirigida por el representante legal de la denunciada a la Inspección del Trabajo con fecha 27 de noviembre de 2002, respuesta del contrato colectivo dirigida por la denunciada a los integrantes de la comisión negociadora del Sindicato de Trabajadores, proyecto de contrato colectivo propuesto por la empresa, carta dirigida por el colegio a la comisión negociadora y directiva sindical con copia a la Inspección del Trabajo y acta de entrega de documentación, informativo de vacaciones del personal verano 2002-2003 en español y en inglés, vacaciones del personal verano 2003-2004 en inglés y español, comunicación en-

viada a la Inspección del Trabajo con fecha 24 de diciembre de 2002, carta dirigida por la denunciada a la Directiva Sindical en la que comunica los trabajos obligatorios, carta dirigida por la denunciada a la directiva sindical en la que comunica los perfeccionamientos del mes de enero de 2003, informativo N° 9 de 31 de diciembre de 2002, acta de comparecencia celebrada con fecha 23 de diciembre de 2002, citación enviada por la Inspección del Trabajo al representante legal de la denunciada, acta de comparecencia en virtud del artículo 374 bis del Código del Trabajo celebrada con fecha 24 de diciembre de 2002, actas de comparecencia celebradas entre las partes, cuadro comparativo de ofertas de negociación colectiva, hoja de proceso de negociación colectiva de la denunciada enviado por la directiva sindical, acta N° 01/03 de la sesión ordinaria del Directorio de la denunciada, cartas de renuncia efectuadas por trabajadores, carta dirigida por la denunciada a la directiva sindical en la que informa el aporte de cuota sindical, carta dirigida a la directiva sindical en la que la denunciada informa la reajustabilidad de sueldos a trabajadores no sindicalizados, carta dirigida por la directiva sindical al representante legal de la denunciada, carta enviada por la directiva sindical a la comunidad del Colegio denunciado, contrato de trabajo del Sr. Manuel Araya Caro, con sus respectivas modificaciones, finiquito de trabajo de don Manuel Araya Caro, carta dirigida por el representante legal de la denunciada al Sindicato de Trabajadores, respuesta de 20 de mayo de 2003 enviada por el Sindicato al representante legal de la denunciada, carta enviada por el Sr. Víctor Lohr al Sindicato de Trabajadores, formulario único de consulta de la Dirección Regional del Trabajo;

- II. Testimonial. De fojas 186 y siguientes, en la que deponen don Víctor José Lohr Tapia y doña Cecilia de las Mercedes

Bustamante Ossandón, testigos hábiles, debidamente juramentados y legalmente interrogados.

8° Que de acuerdo al expediente que se tuvo a la vista como medida para mejor resolver, del Tercer Juzgado del Trabajo de Santiago, Rol N° 2.870-2003, caratulado "Colegio Craighouse con Dirección del Trabajo" este Tribunal observa que con fecha 26 de mayo de 2003 se constata que la denunciada ha infringido lo dispuesto en el artículo 346 inciso segundo del Código del Trabajo, al no descontar de las remuneraciones de una serie de trabajadores, así también el fiscalizador actuante constató que la denunciada no otorgaba el beneficio contractual de otorgar como días libres el 24 y 31 de diciembre de cada año y no consignar por escrito en los contratos de trabajo, la modificación de la estipulación referida al beneficio de otorgar los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

9° Que con la prueba que obra en autos, cabe efectuar las siguientes consideraciones:

a) Que de acuerdo al testimonio rendido ante estrados por doña Cecilia Bustamante, se podría colegir que efectivamente ella no efectuaba presiones en las decisiones de sus compañeros de trabajo, en atención a los argumentos dados en su interés de formar otro sindicato sólo con el personal administrativo ya que manifiesta lo venía pensando desde hace años: sin embargo resulta curioso por decir lo menos, que su interés se viera tan bien recepcionado por personas que formaban parte del sindicato y que luego presentaron su renuncia, recibiendo posteriormente un beneficio económico y que resulta directo en sus remuneraciones, lo que además se ve corroborado por las declaraciones que fueron recibidas por el fiscalizador don José Bazan. Llama aún más la atención la circunstancia que atendido el tiempo que ha transcurrido, la Sra. Bustamante

no haya formado con los demás trabajadores la organización tan deseada y que obviamente consideraría a aquellos trabajadores del personal que tienen intereses distintos a los del personal docente.

b) Que ante estrados es un hecho reconocido por parte del Sr. Víctor Lohr, la circunstancia que tuvo reuniones con el personal del colegio y el rector, con el fin de dar a conocer el resultado de la negociación colectiva y que si bien a ellas no se invitó a participar a los dirigentes sindicales como agrupación, no obstante tuvieron participación como cada uno de ellos en las diferentes Areas de trabajo que les correspondía desarrollar. Sin embargo, dicha declaración resulta contradictoria con aquella entrevista realizada por el fiscalizador don José Bazán, a fojas 7, penúltimo párrafo, pues en aquella oportunidad el Sr. Lohr señaló que sí se invitó a las reuniones que se realizaron con los distintos estamentos de la empresa, la última semana de febrero y la primera de marzo y en la cual se presentó el proceso de negociación colectiva, manifestando que fue así, que fueron invitados y que le parece que fueron a todas las reuniones de la empresa.

Por su parte el Presidente del Sindicato don Enrique Montero Cornejo, señala en el punto N° 5 de fojas 193, que a finales del mes de febrero de 2003, el rector del Colegio don Peter Laycey y don Víctor Lohr, llamaron a reuniones parceladas y sin presencia de los dirigentes sindicales para expresar la versión de la empresa sobre los hechos acontecidos durante la negociación colectiva, dejando en claro que el sindicato no entregó toda la información a los afiliados al mismo y que los dirigentes se negaron a tener conversaciones que pudieran llevar a buen término la negociación.

No obstante lo anterior, dicho testimonio no da cuenta de la forma de cómo

tomó conocimiento de los hechos el referido testigo.

Conocido lo anterior esta sentenciadora no puede estimar que aquella conducta revista las características de una práctica antisindical o desleal por parte del empleador, pues no se encuentra acreditado de manera fehaciente que ello así hubiese ocurrido.

- c) Que a través de la presente vía se ha denunciado la discriminación indebida entre trabajadores afiliados y no afiliados al Sindicato, discriminación que se traduce en beneficios especiales a los trabajadores no sindicalizados, dentro de otros a trabajadores que han renunciado al sindicato, generando con ello una especial desmotivación de la afiliación como ámbito individual de la libertad sindical.

A este respecto consta a fojas 113, carta de 28 de enero de 2003 en la que la empresa denunciada comunica al Sindicato de Trabajadores que en atención a que el Colegio ha decidido otorgar reajuste de remuneraciones a todo el personal no sindicalizado y de acuerdo a lo señalado en el artículo 346 del Código del Trabajo, comunica que a contar del mes de enero no continuará descontando el aporte que realiza el personal no sindicalizado a dicho sindicato.

Rola a fojas 114, carta dirigida por el rector de la denunciada con su gerente general, en la que comunica con fecha 28 de enero de 2003, al Sindicato de Trabajadores del Colegio Craighouse S.A., que el Colegio ha decidido reajustar las remuneraciones de todo el personal no sindicalizado a partir del mes de enero de 2003, aplicando para tales efectos la variación experimentada por el IPC del período comprendido entre los meses de septiembre de 2002 y febrero de 2003, adicionalmente incrementándose dichas remuneraciones en un 3% real.

En tal sentido el artículo 346 del Código del Trabajo, hace referencia al aporte que deben efectuar los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo, consistente en un 75% de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, aporte que deberá ser enterado en aquel sindicato que hubiere obtenido los beneficios referidos.

Consta a fojas 127, formulario único de consulta emanado de la Dirección del Trabajo y en la que dicha entidad administrativa responde inquietud de la denunciada en términos a que si puede extenderse beneficios a quienes renunciaron al sindicato, con posterioridad al término del proceso de negociación colectiva, (reajuste a personal no sindicalizado), dado que los no sindicalizados tendrán reajustabilidad y el sindicato se acogió al artículo 369 del Código del Trabajo, los no sindicalizados deben seguir pagando el 75% de la cuota sindical.

Asimismo consta a fojas 103, comunicación enviada por la Directiva Sindical de la empresa Colegio Craighouse de 27 de diciembre de 2002, a don Víctor Lohr Tapia, representante legal del Colegio Craighouse a través de la cual señala que dicha organización ha tomado la decisión de acogerse a la facultad que les confiere el artículo 369 inciso segundo del Código del Trabajo, norma que establece que: "La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentar el proyecto". El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de 18 meses.

Del análisis de las dos normas antes señaladas, esta sentenciadora no arriba a la interpretación que ha dado tanto el funcionario de la Dirección del Trabajo, como el apoderado de la denunciada. En efecto, a juicio de esta sentenciadora la circunstancia que los trabajadores hayan hecho uso de la facultad concedida en el artículo 369 inciso segundo del Código del Trabajo, no otorga el derecho al empleador a no efectuar el descuento del 75% de la cuota sindical, ello lo único que permite es aumentar por parte de los trabajadores el desinterés de participar en la organización sindical, ya que obviamente tendrán iguales beneficios y sin la obligación de enterar la cuota sindical respectiva.

Conforme a lo anterior esta sentenciadora estima que la conducta descrita precedentemente es constitutiva de práctica antisindical de parte de la denunciada.

- d) Que también por esta vía se ha denunciado como práctica antisindical, la negativa de la empresa en proporcionar a los dirigentes de sindicato la información a que se refieren los incisos quinto y sexto del artículo 315 del Código del Trabajo, situación que no obstante esta sentenciadora no procederá a analizar en profundidad, si considera que desde ese momento ha habido de parte de la denunciada un ánimo de perturbar el accionar del sindicato, ya que se encuentra incluso acreditado en autos y reconocido por la propia denunciada el hecho que fue conminado por la Dirección del Trabajo a adjuntar los instrumentos requeridos.
- e) Que por último la Dirección del Trabajo denuncia que de parte de la empresa Colegio Craighouse ha habido práctica desleal materializándose en el hecho que el día 19 de diciembre de 2002, la empresa publica en Inglés el Calendario de vacaciones para el personal docente, el que registró a contar del 2 de enero de

2003 y además la obligatoriedad de trabajar los días 24 y 31 de diciembre de 2002: asimismo la empresa el día 23 de diciembre de 2002, comunica formalmente a la directiva del sindicato que el personal docente y paradocente afiliado a la organización sindical deberá asistir a trabajos de planificación académica desde el 2 al 9 de enero de 2003. Señala que los informativos enviados por la denunciada generaron un ambiente de presión en todos los trabajadores no afiliados a la organización sindical, afectando el proceso de negociación colectiva, ya que dicha publicación se realizó tan solo un día antes de la votación de la última oferta o de la huelga. En relación con la actividad planificada entre el día 2 y 9 de enero de 2003 la denunciante expresa que el día 31 de diciembre de 2002, la empresa dejó sin efecto la obligación de concurrir a las labores de planificación académica.

Del mérito de la documental tenida a la vista y que rola a fojas 76 y siguientes, 80 y 156 y siguientes, se colige que efectivamente la denunciada ha realizado las conductas descritas por la denunciante.

- f) Que la demandada ha señalado en relación al despido del Sr. Manuel Araya que dicho trabajador por contrato de trabajo se encontraba inhabilitado para negociar colectivamente, de manera que estima absurdo la desafiliación de una persona que ni siquiera podría negociar colectivamente. Sin embargo obra a fojas 162, ficha de ingreso de dicho trabajador al sindicato de la empresa denunciada de fecha 18 de marzo de 2002, afiliación que se encuentra permitida por cuanto revisado el contrato de trabajo suscrito entre las partes, y que rola a fojas 118, el trabajador Sr. Manuel Araya, no se encontraba con las prohibiciones señaladas por la denunciada.

10° Que las conductas antes descritas, sin duda alguna son determinantes para im-

posibilitar el ejercicio de una organización sindical dentro de su empresa, entidad que reviste tal importancia en el ámbito laboral, pues es un ente que ayuda a la protección de los derechos de los trabajadores, sin embargo no todas las denunciadas a través del libelo de fojas 15, pueden considerarse como hechos constitutivos de prácticas antisindicales o desleales.

11° Que el Capítulo IX, del Título I, del Libro III del Código del Trabajo, establece en el artículo 289 que serán consideradas prácticas desleales del empleador, en general las acciones que atentan contra la libertad sindical, especificando una serie de situaciones y supuestos denunciados de dicha conducta, indicando el artículo 291 del mismo cuerpo legal citado, la forma a través de la cual se incurre en contra de la libertad sindical.

12° Que a juicio de esta sentenciadora, resulta además necesario determinar y establecer que se entiende por "libertad sindical", y al efecto se estimará que dicho término comprende la facultad individual y colectiva de fundar y organizar sindicatos, afiliarse a los mismos a organizaciones mayores y en definitiva emprender todo tipo de acciones que correspondan en defensa de los intereses de los trabajadores, sin interferencia de terceros como el Estado o el empleador.

13° Que en consecuencia la demandada sí ha incurrido en las conductas de prácticas antisindicales contempladas en el artículo 289 y 290 del Código del Trabajo y ha encaminado su conducta contraria a los principios inspiradores de la reforma laboral vigente desde el 1° de diciembre de 2001, cual es en definitiva evitar las circunstancias de que por cualquier medio se entorpezca o impida la libertad de opinión de los miembros de un sindicato y en general la libertad sindical ya definida precedentemente.

14° Que así las cosas, del mérito de los antecedentes y de las pruebas rendidas en autos a juicio de esta sentenciadora ha quedado suficientemente demostrado que la

demandada sí ha incurrido en las prácticas antisindicales y desleales denunciadas por el actor, debiendo de esta forma circunscribir la denunciada su actuar conforme a la ley y encaminado a permitir el libre ejercicio de la o las organizaciones sindicales que se encuentren formadas en dicho establecimiento educacional.

15° Que de acuerdo a lo anterior y en virtud de lo dispuesto en el artículo 292 del Código del Trabajo, ésta sentenciadora atendida la circunstancia que los hechos denunciados por la Dirección General del Trabajo, no constituyen en su totalidad las prácticas antisindicales denunciadas, le impone a la denunciada la multa de 80 UTM, a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en virtud de lo analizado en el considerando noveno de la presente sentencia.

16° Que en relación a la pretensión de la denunciante de condenar a la denunciada a la multa de 10 UTA, por haber incurrido ésta en las conductas descritas en el artículo 387 y siguientes del Código del Trabajo, ésta sentenciadora procederá a rechazar dicha petición, por cuanto del mérito de los antecedentes no se colige que haya existido mala fe de parte de la denunciada.

17° Que la prueba ha sido apreciada en conciencia.

18° Que incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquellas o ésta.

19° Que los demás antecedentes allegados al proceso en nada alteran o desvirtúan las conclusiones a las que ha llegado.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1°, 7°, 425, 289 y siguientes, y 439 y siguientes del Código del Trabajo; 144, 158, 160, 358 del Código de Procedimiento Civil; 1698 del Código Civil: se declara:

- I. Que se rechaza la objeción de documentos, deducida por la parte denunciada a fojas 223.

- II. Que la demandada ha incurrido en las prácticas antisindicales denunciadas a fojas 15 y siguientes, en consecuencia y conforme lo dispone el artículo 292 del Código del Trabajo se aplica a la denunciada, Colegio Craighouse S.A. una multa de 80 UTM, debiendo enterar dicho concepto en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
  - III. Que deberá remitirse copia de la presente sentencia, ejecutoriada que sea la misma a la Dirección General del Trabajo para su registro y publicación.
  - IV. Que en lo demás se rechaza la demanda de fojas 15 y siguientes.
  - V. Que no se condena en costas a la denunciada por no haber sido totalmente vencida.
- Anótese, regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad procesal.
- Dictada por Eliana Silva Romero Juez titular del Noveno Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
- Rol N° L-5.833-2003.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DEPARTAMENTO JURIDICO

### INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Delegado del personal. Elección quórum .....	4.630/089	20.10.06	79
Empresa de Servicios Transitorios. Garantía permanen- te. Alcance .....	4.786/090	2.11.06	81
Empresa de Servicios Transitorios. Garantía permanen- te. Póliza de seguro. Procedencia .....	4.786/090	2.11.06	81

## JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

### **DELEGADO DEL PERSONAL. ELECCION QUORUM.**

**4.630/089, 20.10.06.**

**Resulta jurídicamente improcedente la aplicación de la norma contenida en el inciso 2° del artículo 227 del Código del Trabajo en la elección del delegado del personal que da cuenta el artículo 302 del mismo cuerpo legal.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 227, inciso 2°, y 302, incisos 1° y 2°.

**Concordancias:** Ordinario N° 1.217-67, de 15.04.2002.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la procedencia jurídica de aplicar la norma contenida en el inciso 2° del artículo 227 del Código del Trabajo, que facilita la formación de organizaciones sindicales en aquellas empresas con más de cincuenta trabajadores en donde no existe sindicato vigente, a la elección del delegado del personal contenida en el artículo 302 del Código del Trabajo.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el Código del Trabajo en su artículo 227, incisos 1° y 2° establece:

*"La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.*

*No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máxi-*

*mo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse dicho requisito".*

La norma precedentemente transcrita, en su inciso 1°, establece el quórum de trabajadores necesarios para constituir un sindicato en una empresa en que laboren más de cincuenta trabajadores, señalando que debe ser un mínimo de veinticinco que represente a lo menos el diez por ciento del total de los dependientes que presten servicios en ella.

Por su parte, el inciso segundo del mismo precepto establece una excepción a la regla general comentada. En efecto, determina que en aquellas empresas de las características indicadas y en las que no exista un sindicato vigente, se requerirá para constituir un sindicato un mínimo de ocho trabajadores, sujeto a la condición de completar el quórum mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos el diez por ciento del total de dependientes que trabajen en ella, en un plazo máximo de un año, transcurrido el cual, por el solo ministerio de la ley, caduca su personalidad jurídica, si no se cumple con el requisito indicado.

Ahora bien, de la disposición contenida en el inciso 2° del artículo 227, recientemente comentada, es posible concluir que la intención del legislador ha sido la de promover



la actividad sindical facilitando la constitución de organizaciones sindicales, reduciendo y flexibilizando la exigencia de quórum y porcentajes en aquellas empresas en donde no existe sindicato vigente. Por cierto, esto tiene una limitación que es el plazo de un año para completar el quórum requerido.

Por su parte los incisos 1° y 2° del artículo 302 del Código del Trabajo establecen:

*"En las empresas o establecimientos en que sea posible constituir uno o más sindicatos en conformidad a lo dispuesto en el artículo 227, podrán elegir un delegado del personal los trabajadores que no estuvieren afiliados a ningún sindicato, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo de acuerdo con la disposición legal citada. En consecuencia, podrán existir uno o más delegados del personal, según determinen agruparse los propios trabajadores, y conforme al número y porcentaje de representatividad señalados.*

*La función del delegado del personal será la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido y el empleador, como asimismo, con la personas que se desempeñan en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento. Podrá también representar a dichos trabajadores ante las autoridades del trabajo".*

De la norma transcrita precedentemente es posible concluir que los trabajadores de empresas o establecimientos no afiliados a ningún tipo de sindicato, en donde es posible constituir sindicatos de empresa y reunidos en número suficiente que les permita conformarlo, pueden elegir uno o más dele-

gados del personal para que sirva de nexo de comunicación con el empleador, como asimismo, con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento.

En este orden de ideas y aclarada la intención del legislador respecto de la promulgación de la norma contenida en el artículo 227, inciso 2°, del Código del Trabajo, es lícito concluir que resulta jurídicamente improcedente aplicarla en la elección del delegado del personal contenida en el artículo 302 del Código del Trabajo, reproducido y comentado anteriormente, cuya única misión es la de servir de nexo o unión entre trabajadores no sindicalizados con su empleador, como asimismo, con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento, situación que al contrario de lo esperado, podría estimarse que desincentiva la formación de organizaciones sindicales.

La conclusión anterior se ve corroborada por el hecho que de admitirse la aplicación de la norma en estudio a la figura contenida en el artículo 302 del Código del Trabajo, ya comentado, desvirtuaría el espíritu del precepto en estudio que, como se dijera en párrafos anteriores, es la de promover la actividad sindical, cuyo no es el caso.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud., que resulta jurídicamente improcedente la aplicación de la norma contenida en el inciso 2° del artículo 227 del Código del Trabajo en la elección del delegado del personal que da cuenta el artículo 302 del mismo cuerpo legal.

**EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS. GARANTIA PERMANENTE. ALCANCE. POLIZA DE SEGURO. PROCEDENCIA.****4.786/090, 2.11.06.**

- 1) Por "instrumento de similar liquidez", expresión utilizada en el inciso 4° del artículo 183-J del Código del Trabajo, debe entenderse todo aquel documento que, al igual que la boleta de garantía, sea de análoga facilidad de ser transformable de inmediato en dinero efectivo.**
- 2) La póliza de seguro no constituye un instrumento de similar liquidez a la boleta de garantía, en los términos previstos en la citada disposición legal, toda vez que carece del requisito esencial que caracteriza a ésta, cual es su liquidez inmediata.**

**Fuentes:** Código del Trabajo. Artículo 183-J, incisos 1° al 4°.

Mediante Memorandum del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar el alcance de la expresión "instrumento de similar liquidez" empleado en el artículo 183-J del Código del Trabajo, agregado por la Ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial del día 16 de octubre del año en curso, que Regula Trabajo en Régimen de Subcontratación, el Funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios, especialmente en el sentido de establecer si una póliza de seguro constituiría un instrumento de similares características.

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

El referido artículo 183-J del Código del Trabajo, en sus incisos 1° al 4°, dispone:

*"Toda empresa de servicios transitorios deberá constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, cuyo monto será de 250 unidades de fomento, aumentada en una unidad de fomento por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores; 0,7 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores, y*

*0,3 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200.*

*El monto de la garantía se ajustará cada doce meses, considerando el número de trabajadores transitorios que se encuentren contratados en dicho momento.*

*La garantía estará destinada preferentemente a responder, en lo sucesivo, por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios, devengadas con motivo de los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias, y luego las multas que se le apliquen por infracción a las normas de este Código.*

*La garantía deberá constituirse a través de una boleta de garantía, u otro instrumento de similar liquidez, a nombre de la Dirección del Trabajo y tener un plazo de vencimiento no inferior a 120 días, y será devuelta dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la nueva boleta".*

De la norma legal precedentemente transcrita es posible inferir que toda empresa de servicios transitorios se encontrará obligada a constituir una garantía de carácter permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, cuyo monto básico deberá ser de 250 unidades de fomento, cantidad que aumentará en la forma que establece el inciso

1º de la disposición en comento, dependiendo del número de trabajadores transitorios contratados.

De la misma se colige que la garantía estará destinada en forma preferente a responder por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios, que se devenguen con motivo de los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias y para responder, igualmente, por las multas que pudieren aplicárseles por infracción a las normas del Código del Trabajo.

De ella se infiere, además, que la caución en referencia se deberá constituir a través de una boleta de garantía u otro instrumento de similar liquidez, a nombre de la Dirección del Trabajo, tener un plazo de vencimiento no menor a 120 días, la que será restituida dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la nueva boleta.

Ahora bien, para los efectos de absolver la consulta planteada, se hace necesario, en primer término, precisar qué se debe entender por *"boleta de garantía"* y cuáles son sus características. Para ello, cabe recurrir a la Recopilación de Normas de Bancos y Financieras de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, contenidas en la Circular N° 3.195, de 04-10-02, conforme a las cuales *"La boleta de garantía es una caución que constituye un Banco a petición de su cliente llamado el "Tomador" a favor de otra persona llamada "Beneficiario" que tiene por objeto garantizar el fiel cumplimiento de una obligación contraída por el tomador o un tercero a favor del beneficiario"*.

La misma Recopilación de Normas agrega: *"Existen dos maneras de obtener que un banco emita una boleta de garantía para caucionar una obligación de una persona a favor de otra. La primera es que se obtenga la emisión de una boleta con la constitución de un depósito de dinero en el banco por parte del tomador. La otra es que el banco la emita con cargo a un crédito otorgado al tomador,*

*quien suscribe un pagaré u otro título de crédito a favor del banco"*.

*"Aun cuando en el primer caso se llamaría propiamente depósitos de garantía, en realidad, en ambos casos, el banco emite un documento llamado "Boleta de garantía", en el que se compromete incondicionalmente a su pago a solo requerimiento del beneficiario. La existencia de un depósito o de un crédito sólo mira a las relaciones entre el banco y el tomador y no interesa al beneficiario, por cuanto la obligación de pagar la boleta será siempre incondicional para el banco"*. (Capítulo 8-11 (Bancos) N° 1-1.1)

De la normativa precedentemente transcrita es posible colegir que la boleta que nos ocupa es una caución que garantiza el fiel cumplimiento de una obligación contraída ya sea por el tomador de la misma o por un tercero, a favor del beneficiario. Este instrumento se constituye por un banco, a petición de su cliente o tomador, previo depósito de la suma de dinero correspondiente o con cargo a un crédito otorgado al tomador.

De la misma se infiere que las características esenciales de este documento, son:

- 1) que debe ser pagado por el banco a solo requerimiento del beneficiario, y
- 2) que esta obligación de pago para la institución bancaria, no está sujeta a condición alguna.

En otros términos, podemos aseverar que esta caución es un activo transformable, fácilmente y sin mayor trámite, en dinero efectivo.

Ahora bien, teniendo en consideración lo expuesto en los párrafos que anteceden, posible resulta sostener que por la expresión *"instrumento de similar liquidez"*, empleada en el inciso 4º de la norma en estudio, debe entenderse todo aquel documento que, al igual que la boleta de garantía, sea de análoga facilidad de ser transformable de inmediato en dinero efectivo.

Lo expresado anteriormente se corrobora si se tiene en consideración la historia fidedigna del establecimiento de la norma en análisis, ya que de acuerdo a ella, las modificaciones que se introducen al Código buscan, entre otros objetivos, *"precaver que se encuentren disponibles los recursos necesarios que permitan asegurar debidamente el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que les asisten a las empresas de que se trata respecto de sus trabajadores"*. (Observaciones formuladas por S.E. la Presidenta de la República al proyecto de ley, Boletín N° 2.943-13).

Asimismo, el Honorable Senador señor Boeninger *"estimó importante que la garantía pueda constituirse no sólo mediante una boleta de garantía, sino también por medio de un depósito u otro instrumento similar de los disponibles al efecto en el mercado financiero"*. (Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Boletín N° 2.943-13).

A la vez, el mismo Honorable Senador en la 1ª sesión del martes 7 de octubre de 2003 al referirse a los resguardos especiales que debieran requerirse para cautelar debidamente los derechos de los trabajadores y la fe pública señaló *"la constitución de una adecuada garantía, de liquidez inmediata, al inicio del funcionamiento de una compañía de esta índole es, a mi modo de ver, un ejemplo correcto, apropiado, de tales resguardos especiales"*.

Resuelto lo anterior, cabe referirse a la consulta relativa a si una póliza de seguro podría ser considerada como un instrumento de similar liquidez a la de la boleta de garantía.

Con tal objetivo, es necesario tener presente, en primer término, el concepto de contrato de seguro que el legislador contempla en el artículo 512 del Código de Comercio, que al efecto estipula:

*"El seguro es un contrato bilateral, condicional y aleatorio por el cual una persona natural o jurídica toma sobre sí por un determinado tiempo todos o alguno de los riesgos*

*de pérdida o deterioro que corren ciertos objetos pertenecientes a otra persona, obligándose, mediante una retribución convenida, a indemnizarle la pérdida o cualquier otro daño estimable que sufran los objetos asegurados"*.

Por su parte, el inciso 2° del artículo 514 del mismo cuerpo legal establece:

*"El documento justificativo del seguro se llama póliza"*.

Del análisis de ambas normas legales puede inferirse que el seguro es un contrato por medio del cual la compañía de seguros, toma sobre sí por un lapso de tiempo determinado, todos o algunos de los riesgos de pérdida o deterioro a que están expuestos ciertos objetos pertenecientes a otra persona, obligándose, mediante una retribución convenida, que son las primas, a indemnizarla por la pérdida o daño que sufran las especies aseguradas.

Asimismo, se colige de ellas, que la contratación de un seguro se formaliza mediante la emisión de una póliza de seguro, la cual es el documento justificativo del contrato que establece los derechos y obligaciones del asegurado y del asegurador.

En otros términos, mediante este contrato el asegurador se obliga, en el caso que se produzca un siniestro cubierto por la póliza, a indemnizar al asegurado o a sus beneficiarios de acuerdo a las condiciones del seguro. Por su parte, el asegurado se obliga al pago de una prima estipulada en la póliza.

Ahora bien, de conformidad con las normas generales contenidas en el D.F.L. N° 251, de 1931, Ley de Seguros y el D.S. N° 863, de 1989, Reglamento de los Auxiliares del Comercio de Seguros, se puede establecer que denunciado un siniestro y cuantificada la pérdida, la compañía dispondrá el pago de la indemnización en los términos convenidos en la póliza y, en caso de requerirse mayores antecedentes sobre su procedencia y monto, dispondrá su liquidación.

Cabe manifestar, asimismo, que de acuerdo con los señalados textos legales, la liquidación de los siniestros tiene por fin básicamente determinar la ocurrencia del siniestro, si el riesgo está bajo cobertura de una compañía determinada, y el monto de la indemnización a pagar.

Conforme a las mismas normas, la liquidación de los siniestros amparados por un seguro pueden practicarla la compañías directamente o encomendarla a un liquidador registrado en la Superintendencia. Sin embargo, el asegurado o beneficiario del seguro puede exigir que la liquidación la realice un liquidador registrado.

De las disposiciones contenidas en los cuerpos legales citados, es posible deducir, a la vez, que para determinar la ocurrencia de un siniestro, es necesario que exista una liquidación del mismo, ya sea, según se ha manifestado, directamente por la compañía o por un liquidador, procedimiento que incluso puede llegar a ser conocido por un árbitro, en caso de diferencias entre el contratante, asegurado o beneficiario y el asegurador, sin perjuicio del eventual arbitraje de la Superintendencia de Valores y Seguros de acuerdo a lo establecido en el artículo 3° letra i) del D.F.L. N° 251.

Todo lo expuesto precedentemente en relación a la póliza por la cual se consulta, permite concluir, en opinión de la suscrita, que este es un documento que requiere de todo un procedimiento previo –determinación de: la ocurrencia del siniestro; si el riesgo está bajo cobertura de una compañía; de

la liquidación respectiva; del monto a indemnizar, etc.– para que se establezca finalmente por parte de la Compañía Aseguradora respectiva, la procedencia del pago y la cantidad de la indemnización.

Ello, permite sustentar, por consiguiente, que la póliza de seguro por la cual se consulta, no puede ser estimada como un instrumento de similar liquidez a la boleta de garantía, en los términos previstos en el inciso 4° del artículo 183-J del Código del Trabajo, en análisis, toda vez que dicho instrumento carece del requisito esencial para ser considerado como tal, cual es su liquidez inmediata.

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

- 1) Por "instrumento de similar liquidez", expresión utilizada en el inciso 4° del artículo 183-J del Código del Trabajo, debe entenderse todo aquel que, al igual que la boleta de garantía, sea de análoga facilidad de ser transformable de inmediato en dinero efectivo.
- 2) La póliza de seguro por la cual se consulta, no puede ser considerada como un instrumento de similar liquidez a la boleta de garantía, en los términos previstos en la citada disposición legal, toda vez que carece del requisito esencial que caracteriza a ésta, cual es su liquidez inmediata.

# RESOLUCION Y CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## 1.- RESOLUCIÓN

**1.148, 6.10.06.**

**Dirección del Trabajo**

***Establece nueva denominación del Departamento de Informática, su estructura y fija funciones de sus unidades.***

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 5º letra f) y 12 del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo;

La Resolución N° 55 de fecha 24 de enero de 1992, y sus posteriores modificaciones, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Resolución N° 520 de la Contraloría General de la República, publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de diciembre de 1996.

Considerando:

1. Que la Misión de la Dirección del Trabajo consiste en modernizar y hacer más equitativas las relaciones laborales, velando por el cumplimiento normativo, promoviendo la capacidad de las propias partes para regularlas, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de equilibrios entre los actores, favoreciendo de tal modo el desarrollo del país.
2. Que, como correlato de la misión Institucional se ha definido la necesidad de modernizar el Departamento de Informática, asignándole un rol más preponderante al interior de la Dirección acorde a

los procesos de modernización estatal, Gobierno Electrónico, y a las nuevas tendencias en materias de tecnologías de información.

3. Que la Misión Departamental es "Asistir a la línea directiva del servicio en la incorporación y utilización de tecnologías de información y comunicación permitiendo elevar la oportunidad, eficiencia y eficacia de los procesos institucionales".

Resuelvo:

1. Establécese, que el actual Departamento de Informática pasa a denominarse "Departamento de Tecnologías de Información".
2. Establécese, que el Departamento estará a cargo de un funcionario con la denominación de Jefe de Departamento. Contará asimismo con una sub jefatura Departamental la que tendrá asignada las funciones que se indican:

Subrogancia de la Jefatura.

Coordinación Departamental.

Colaboración en la relación interdepartamental.

Dirigir y controlar el desarrollo de proyectos del departamento.

3. Establécese, el traspaso de la dependencia funcional y administrativa de la Unidad de Atención de Usuarios (UATU) desde la Dirección Regional Metropolitana al nuevo Departamento de Tecnologías de Información, con la denominación Centro Atención Laboral.

El Departamento de Tecnologías de Información quedará conformado por las siguientes Unidades:

Centro de Atención Laboral.  
 Unidad Contenidos Web.  
 Unidad de Gestión de Calidad.  
 Unidad de Desarrollo.  
 Unidad de Sistemas.  
 Unidad de Soporte.  
 Unidad de Instalaciones.

4. Fíjense como funciones de las unidades departamentales las siguientes:

#### **CENTRO DE ATENCION LABORAL**

- Integrar diversos medios (correo electrónico, consultas y servicios web, servicio telefónico, fax) de manera de proporcionar a nuestros usuarios un servicio expedito, multi-medios y de calidad.
- Atender las consultas laborales que telefónicamente efectúan los usuarios de nuestro Servicio, preferentemente trabajadores, empleadores y dirigentes sindicales, proporcionando información jurídica y útil que le permita dar solución a su problema laboral, llevando un control estadístico respecto de las llamadas recibidas, clasificándolas según quien las realice, para entregarla a la jefatura de la Unidad.
- Dar respuesta a consultas laborales de los usuarios que formulan por correo

electrónico a través de la página web del Servicio, o que la hacen directamente a la dirección electrónica de la Unidad ([consultalaboral@dt.gob.cl](mailto:consultalaboral@dt.gob.cl)), o que provienen de otras instituciones, preferentemente de trámite fácil de Gobierno.

- Confección de Estadísticas de atención.

#### **UNIDAD CONTENIDOS WEB**

- Desarrollar las propuestas institucionales y departamentales relacionadas al ámbito Internet, como también de Intranet.
- Mantener y mejorar los contenidos del portal web e Intranet institucional.
- Detectar necesidades de usuarios que permitan mejorar los servicios entregados tanto a usuarios de Internet como de Intranet.
- Análisis estadístico del Portal Web Institucional.

#### **UNIDAD DE GESTION DE CALIDAD**

- Incorporar estándares de calidad asociados a Tecnologías de Información y Comunicación que permitan realizar mejoras continuas en los procesos de la Dirección del Trabajo.
- Coordinar y velar por el cumplimiento de políticas e instrucciones gubernamentales dictadas en el ámbito de tecnologías de información y comunicación.
- Evaluar e incorporar nuevas tecnologías en la Dirección del Trabajo.
- Orientar metodológica y técnicamente la identificación, elaboración y evaluación de proyectos informáticos.

- Desarrollar y monitorear el plan de desarrollo departamental.

#### UNIDAD DE DESARROLLO

- Analizar, diseñar y desarrollar aquellos sistemas que requiera la Dirección del Trabajo.
- Supervisar y participar en el desarrollo de sistemas informáticos que sean de responsabilidad de contrapartes externas.
- Supervisar y asesorar a la jefatura del departamento en la adquisición y contratación de productos y servicios informáticos, velando por su compatibilidad y actualización tecnológica.

#### UNIDAD DE SISTEMAS

- Administrar eficientemente las redes locales y extendidas, y servicios de telecomunicaciones de la Dirección a nivel nacional.
- Mantener la seguridad de la red de comunicaciones.
- Administrar los servicios de Bases de Datos, tanto el hardware como el software.
- Respalda información.

#### UNIDAD DE INSTALACIONES

- Instalar, mantener y actualizar los hardware de comunicación a nivel nacional.

- Mantenimiento de las redes de área local y extendida.
- Remodelación y mantenimiento de instalaciones eléctricas.
- Diseño y manufactura de cables de comunicaciones de datos y eléctricos para equipos computacionales y periféricos.

#### UNIDAD DE SOPORTE

- Asegurar el mantenimiento tanto preventivo, como correctivo, del hardware y software básico de la Dirección.
  - Entregar soporte técnico a los usuarios a nivel nacional, telefónico, a través de correo electrónico y/o en terreno.
  - Recepción de fallas de hardware y/o software en servidores, PC e impresoras.
  - Instalar aplicaciones desarrolladas por el servicio a todo equipo nuevo o reparado.
  - Asegurar el cumplimiento de cada una de las normas vigentes y establecidas por las jefaturas del Departamento.
5. Derógase, la Resolución N° 97 de 22 de enero de 2003.

Anótese y comuníquese.

Patricia Silva Meléndez  
Abogada  
Directora del Trabajo



## 2.- CIRCULAR

**124 (extracto), 20.10.06.**

**Div. de Relaciones Laborales**

**Imparte instrucciones referentes a modificación Módulo Sustitución Multas del SIRELA.**

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## *CIRCULAR*

**2.335, (extracto) 23.10.06.**

***Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Modifica Circular N° 2.254, sobre normas para contabilizar estimaciones de deudas incobrables y para declarar su incobrabilidad.***

# SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

## SELECCIÓN DE DICTÁMENES

**FIS-365, 04.06.**

***Entero de cotizaciones respecto de trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.***

**Concordancias:** Oficio Ord. N° 16.000, de fecha 29 de agosto de 2005, de esta Superintendencia.

Una persona ha consultado si en su condición de pensionado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y siendo su pensión de retiro superior a 60 Unidades de Fomento, puede eximirse de enterar cotizaciones en la Administradora a la que se encuentra afiliado, respecto de las remuneraciones que percibe en su calidad de trabajador activo.

Al respecto, resulta necesario señalar en primer término que los empleadores de los sectores público y privado están obligados a descontar las cotizaciones previsionales de los trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, las que deben ser declaradas y enteradas en la Administradora de Fondos de Pensiones en que se encuentren incorporados, en la forma y dentro del plazo establecido para tales efectos en el artículo 19 de este mismo decreto ley. Ello, independientemente del hecho que dichos trabajadores detenten la doble condición de pensionados de alguna institución de previsión del régimen antiguo o, incluso, el Nuevo Sistema de Pensiones.

Ahora bien, la norma legal antes citada debe relacionarse con la disposición contenida en el inciso primero del artículo 69 del D.L. N° 3.500, que establece el *afiliado mayor de 65 años de edad si es hombre o mayor de 60, si es mujer, o aquel que estuviere acogido en este Sistema a pensión de vejez o invalidez total originada por un segundo dictamen*, y continuare trabajando como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud y estará exento de la obligación de cotizar establecida en el artículo 17, esto es, las cotizaciones obligatorias para el financiamiento de pensiones.

Sobre la base de la normativa legal precedentemente citada, esta Superintendencia, conforme a su reiterada línea jurisprudencial, ha concluido que el empleador tiene la obligación legal de descontar las cotizaciones previsionales obligatorias de la remuneración de un trabajador que se encuentra en alguna de las situaciones contempladas en el inciso primero del artículo 69 del D.L. N° 3.500, y el trabajador, si es su voluntad, ejerciendo un derecho personalísimo, puede comunicar por escrito a su empleador con copia a la Administradora de Fondos de Pensiones en que se encuentre incorporado, que no desea seguir efectuando cotizaciones en su cuenta de capitalización individual, sin perjuicio de la obliga-

ción del empleador de descontar y enterar en todo caso, la cotización del 7% para financiar las prestaciones de salud a que se refiere el inciso cuarto de este mismo precepto legal. Dicha manifestación de voluntad producirá sus efectos desde que se exteriorice y se ponga en conocimiento del empleador.

Precisado lo anterior, debe señalarse que los afiliados acogidos a la exención establecida en el inciso primero del artículo 69 del D.L. N° 3.500, conforme a lo dispuesto en el inciso quinto de este mismo artículo, si es su voluntad, pueden volver a efectuar cotizaciones en su cuenta de capitalización individual, para lo cual deberán optar por así hacerlo mediante una comunicación escrita dirigida al empleador con copia a la Administradora de Fondos de Pensiones en que se encuentren incorporados, la que producirá sus efectos a partir de las remuneraciones del mes en que el empleador tome conocimiento y no tiene efecto retroactivo, por lo que no procede el entero de los períodos de cotizaciones en que dichos afiliados estuvieron acogidos a la exención.

Las cotizaciones que libremente optare por continuar enterando el afiliado mayor de

65 años de edad si es hombre o mayor de 60 años, si es mujer, o aquel que estuviere acogido en este Sistema a pensión de vejez o invalidez total originada en un segundo dictamen, y continuare trabajando como trabajador dependiente, son las cotizaciones previsionales obligatorias establecidas en los incisos primero y segundo del artículo 17 del D.L. N° 3.500, esto es, la cotización del 10% determinada sobre la remuneración imponible y la cotización adicional calculada sobre la misma base, que corresponde a la comisión porcentual que cobra cada Administradora por el depósito de las cotizaciones periódicas. En virtud de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 29 del citado D.L. N° 3.500, la comisión adicional es diferenciada para estos afiliados, ya que no tienen derecho a seguro de invalidez y sobrevivencia.

En consecuencia, si el recurrente es mayor de 65 años de edad, puede comunicar por escrito a su empleador, con copia a la A.F.P., su intención de acogerse a la exención de enterar cotizaciones para pensiones establecida en el artículo 69 ya citado, debiendo aquél descontar de su remuneración y enterar en la A.F.P., aquella cotización destinada al financiamiento de las prestaciones de salud.

***FIS-371, 04.06.***

***No procede invocar Convenio de Seguridad Social que indica, para retirar fondos previsionales a título de herencia.***

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la posibilidad que una persona, utilizando el Convenio de Seguridad Social vigente con los Estados Unidos de América, retire desde el extranjero fondos previsionales a título de herencia desde una A.F.P.

Agrega que dicha materia no se encuentra regulada en la Circular N° 1.252, de este Organismo, por lo que siendo el retiro de

fondos previsionales a título de herencia, una materia que no está incluida dentro de los beneficios previsionales que son objeto de los Convenios Internacionales, solicita un pronunciamiento en la materia.

Al respecto, cabe informar que lo solicitado por el recurrente escapa al campo de aplicación de los convenios internacionales.

En el caso concreto del Convenio de Seguridad Social vigente entre Chile y los Estados Unidos de América, suscrito el día 16 de febrero de 2000, y en relación a la consulta del recurrente, este Convenio se aplica, en conformidad al artículo 2º del mismo, entre otros. A los beneficios previsionales que contemplan las leyes referentes al Nuevo Sistema de Pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, basado en la capitalización individual, esto es, a los beneficios que regula el D.L. N° 3.500, de 1980.

Desde esta perspectiva, el Título VI del D.L. N° 3.500 regula los distintos tipos de beneficios previsionales que las Administradoras de Fondos de Pensiones están obligadas a otorgar a sus afiliados, dentro de los cuales no está contemplado el pago de fondos previsionales a título de herencia. En este sentido, cuando fallece un afiliado sin tener beneficiarios de pensión de sobrevivencia, los fondos depositados en su cuenta de capitalización individual dejan de estar afectos a su finalidad previsional y pasan a formar parte

de la masa de bienes del difunto. Ello implica que cuando un heredero o causahabiente retira dichos fondos a título de herencia, no está percibiendo un beneficio previsional, sino que el título con el cual ingresan dichos fondos a su patrimonio, es la sucesión por causa de muerte.

En consecuencia, no procede utilizar el Convenio de Seguridad Social vigente entre Chile y los Estados Unidos para retirar fondos previsionales a título de herencia desde este último país. En este sentido, y de acuerdo a las instrucciones contenidas en la Circular N° 1.302, los herederos que viven fuera del país podrán facultar a una persona, sea heredero del causante o tercero, para que en su nombre y representación concorra a la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones a retirar los fondos previsionales a título de herencia, para lo cual, el mandatario deberá actuar debidamente facultado en conformidad a las instrucciones contenidas en los numerales 3.2 y 5 del Anexo II "Mandatos" de la citada Circular N° 1.302.

### ***FIS-418, 05.06.***

***Imposibilidad de cotizar simultáneamente en dos países al amparo de un Convenio de Seguridad Social. Informa requisitos para obtener devolución de cotizaciones al amparo de la Ley N° 18.156.***

Una persona solicita se le informe acerca de la posibilidad de que un trabajador español utilice el Convenio de Seguridad Social vigente entre Chile y España, para pagar imposiciones en ambos países simultáneamente. Consulta además, si dichos trabajadores pueden retirar de su A.F.P. sus fondos previsionales, para lo cual desea saber si es necesario informar a la respectiva A.F.P. de su condición de trabajador sujeto a las disposiciones de la Ley N° 18.156. Finalmente, solicita se le informe qué se entiende por "técnico extranjero" según la mencionada ley.

Al respecto, cabe informar que en virtud de lo dispuesto en el artículo 6º del Convenio de Seguridad Social vigente entre Chile y España, los trabajadores a quienes se aplica el mismo, *estarán sujetos exclusivamente a la legislación de Seguridad Social de la Parte Contratante en cuyo territorio ejerzan la actividad laboral*. Ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7º del mismo, que establece las excepciones a esta regla general, enumerando las categorías de personas a las cuales se les aplicará la legislación de su país, no obstante estar trabajando en el territorio del

otro. Entre otros, los trabajadores desplazados, los miembros del personal de las Misiones Diplomáticas y de las Oficinas Consulares, etc.

Lo anteriormente expuesto significa que un trabajador sólo puede estar regido por la legislación de uno de los dos países, sin que le sea posible enterar cotizaciones previsionales simultáneamente en Chile y España, pues ello implicaría estar sujeto a las legislaciones previsionales de ambos países simultáneamente, lo que constituiría una infracción a lo estipulado en el Convenio.

De acuerdo a lo expresado anteriormente, un trabajador cubierto por el Convenio de Seguridad Social vigente entre Chile y España, es decir, alguna de las personas señaladas en su artículo 3º, por regla general estará sujeto exclusivamente a la legislación del país en donde ejerza su actividad laboral, sin perjuicio de las excepciones señaladas en el artículo 7º, anteriormente analizado.

Ahora bien, si un trabajador español vino a trabajar a Chile sin utilizar el beneficio que le concede el artículo 7º del Convenio, esto es, sin tener la calidad de trabajador desplazado y, por lo tanto, aplicándosele plenamente la legislación previsional chilena, tiene la posibilidad de retirar las cotizaciones que entera en una A.F.P. si es que cumple con los requisitos de la Ley N° 18.156 para ello.

En efecto, de acuerdo a lo establecido en el artículo 7º de la Ley N° 18.156, puede obtener la devolución de los fondos previsionales que hubiera enterado en una A.F.P. el personal técnico extranjero contratado por una empresa que dé cumplimiento a los requisitos indicados en su artículo 1º, a saber: a) que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, vejez, invalidez y muerte; y b) que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

Por su parte, la Circular N° 553 y sus modificaciones posteriores, de esta Superintendencia, que contiene las instrucciones impartidas a las Administradoras de Fondos de Pensiones para la aplicación de la referida ley, ha dispuesto que el cumplimiento de la exigencia contenida en la letra a) anterior, debe acreditarse mediante certificación de la institución de seguridad social correspondiente, debidamente legalizada, en la que conste su obligación de otorgar prestaciones en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte. A su vez, jurisprudencia reiterada de este Organismo ha señalado que la cobertura de que se trata debe existir al momento en que el trabajador técnico extranjero comienza a prestar sus servicios en el país y debe ser efectiva, esto es, la entidad de previsión ha de otorgar los beneficios ya indicados sea que el imponente se encuentre o no cotizando en ella.

En cuanto a la exigencia contenida en la letra b) del artículo 1º de la citada ley, la Circular N° 553 repite el texto legal, estableciendo como condición para poder retirar los fondos, que el trabajador adjunte el respectivo contrato de trabajo, en el que conste su voluntad de mantener su afiliación al sistema de seguridad social extranjero. En relación a este requisito, cabe precisar que la jurisprudencia de este Organismo ha admitido que si el contrato de trabajo no contiene una cláusula en este sentido, la manifestación de la voluntad del trabajador se exprese en una modificación del mismo, mediante la suscripción de un anexo al contrato, pero siempre que la relación laboral se encuentre vigente. Lo anterior, por cuanto no es posible admitir la modificación de un contrato que ha dejado de producir efectos.

Cabe agregar que atendido el hecho que la ley exige la calidad de "técnico extranjero" para estar exento de cotizar y, en consecuencia, para poder solicitar la devolución de las cotizaciones que haya enterado en una A.F.P., el solicitante deberá acreditar tal calidad con la certificación respectiva de la institución de estudios superiores que le haya conferido un

título profesional o técnico, la que deberá ser acompañada debidamente legalizada. En este sentido, la letra a) del N° 1 de la citada circular, dispone que se entiende por "técnico", a los trabajadores que posean conocimiento de una ciencia o arte, que puedan ser acreditados mediante documentos justificados de estudios especializados o profesionales debidamente legalizados y, en su caso, traducidos oficialmente por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

La solicitud de devolución de fondos previsionales deberá ser suscrita por el afiliado directamente en la respectiva Administradora. Con todo, esta solicitud podrá ser presentada por un tercero en representación de él, quien deberá acreditar su calidad de mandatario acompañando un poder especial otorgado por el afiliado ante Notario Público, en el que conste expresamente la autorización para tramitar la solicitud y retirar los fondos previsionales.

Ahora bien, la fiscalización del cumplimiento de los requisitos que determinan la procedencia de la exención de pago de cotizaciones, se encuentra radicada en la Dirección del Trabajo, facultad que es ejercida por los fiscalizadores de ese Organismo, haciéndose presente que las instrucciones de la Dirección del Trabajo para el cumplimiento de los requisitos que hacen procedente la exención, están contenidas en la Orden de Servicio N° 13, de fecha 15 de septiembre de 1988, de ese Organismo.

Finalmente, se informa que el empleador deberá encontrarse en condiciones de acreditar en cualquier momento ante la Dirección del Trabajo o Administradora de Fondos de Pensiones correspondiente, la situación de excepcionalidad que afecta al trabajador de su dependencia respecto del régimen general que obliga a efectuar imposiciones en algún organismo de previsión. Esta acreditación se efectuará mediante la documentación pertinente citada anteriormente, debidamente legalizada.

### ***FIS-420, 05.06.***

#### ***Informa sobre sentido y alcance de la norma del inciso primero del artículo 51 de la Ley N° 19.728.***

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia, respecto de qué se debe entender por la frase "certificación del inspector del trabajo respectivo" contenida en el artículo 51 de la Ley N° 19.728 sobre Seguro de Desempleo.

Al respecto, podemos informar que el inciso primero del citado artículo 51, dispone que las prestaciones del Seguro se pagarán contra la presentación del finiquito, la comunicación de despido o la certificación del inspector del trabajo respectivo que verifique el término del contrato.

Conforme al tenor literal de la norma en comento, la certificación que otorga el inspector del trabajo, consiste en la declaración de éste, en el sentido que ha verificado el término del contrato de trabajo.

Por su parte, cabe señalar que no es de competencia de esta Superintendencia pronunciarse sobre la forma como debe cumplir la actuación que el inciso primero de la Ley N° 19.728 le asigna al inspector del trabajo, ni tampoco definir los procedimientos.

Sin embargo, este Organismo Fiscalizador con el fin de dar solución en los casos de

los trabajadores que no obtienen el señalado certificado, instruyó a AFC Chile S.A. mediante Oficio Ord. N° PYS-109 de fecha 12 de marzo de 2004, en el sentido de que en el caso de trabajadores que no tienen un finiquito ratificado ante un ministro de fe, una comunicación escrita o el certificado otorga-

do por el inspector del trabajo, éstos podrán acreditar el término de la relación laboral exhibiendo un acta de conciliación o avenimiento, una sentencia judicial ejecutoriada o cualquier otro documento que ha sido debidamente calificado por la Fiscalía de la AFC Chile S.A.

### ***FIS-428, 05.06.***

#### ***Pago parcial de herencia por orden judicial.***

Una Administradora expuso a esta Superintendencia que al fallecimiento de un afiliado, la hija de afiliación matrimonial de aquél tramitó la posesión efectiva de la herencia en su favor y en el de su hermana de padre, hija de filiación no matrimonial. Sin embargo, informa que ante la imposibilidad de ubicar a esta última hija, el Vigésimo Noveno Juzgado Civil de Santiago, decretó que la A.F.P. debía proceder a pagar a la otra hija, el 50% de las 562,39 cuotas de los fondos previsionales que constituyen dicha herencia. Por lo anterior, la Administradora solicita un pronunciamiento de esta Superintendencia respecto de la procedencia de dicho pago, que resultaría contradictorio con la jurisprudencia de este Organismo, reiterada por Oficio N° 5.904, de fecha 11 de abril de 2006, que señala que las A.F.P. no están facultadas para realizar particiones de bienes.

Al respecto, esta Superintendencia puede manifestar lo siguiente:

1. En primer término, cabe considerar que de acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 66 del D.L. N° 3.500, de 1980, si no quedaren beneficiarios de pensión de sobrevivencia, el saldo remanente en la cuenta de capitalización individual del afiliado incrementará la masa de bienes del difunto. A su vez, tal como

lo señala la Administradora, mediante Oficio Ord. N° 5.904, de fecha 11 de abril de 2006, esta Superintendencia reiteró el criterio uniforme sostenido respecto de la improcedencia de que las Administradoras de Fondos de Pensiones efectúen particiones de bienes, ni aun por razones excepcionales.

2. De acuerdo a las copias de los antecedentes aportados por la A.F.P. recurrente, el Servicio de Registro Civil e Identificación, por resolución exenta de fecha 26 de julio de 2004, concedió la posesión efectiva de los bienes quedados al fallecimiento del afiliado a sus hijas ya señaladas.

Al respecto, cabe considerar lo dispuesto en el artículo 704 del Código Civil, según el cual una vez acreditada la calidad de heredero putativo del difunto, basta el decreto judicial que le concedió la posesión efectiva para reconocerlo como justo título que le permite a aquél recibir el pago de la herencia.

3. Mediante resolución de fecha 17 de abril de 2006, el Vigésimo Noveno Juzgado Civil de Santiago, *"en consideración a lo expuesto y documentación acompañada, en aras de una mayor agilidad y*



*economía procesal", decretó acoger la solicitud de la hija de filiación matrimonial del difunto y ordenó notificar judicialmente a la A.F.P., del hecho de haberse otorgado la posesión efectiva de los bienes quedados al fallecimiento del afiliado a fin de que proceda a poner a disposición de la solicitante la proporción que en derecho le corresponda respecto de los fondos retenidos en la cuenta obligatoria de su padre, esto es, el 50% de las 562,39 cuotas del fondo de pensiones.*

4. De acuerdo a lo anterior, en este caso particular existe una resolución legalmente emanada de un Tribunal de Justicia, que ordena a la Administradora entregar el equivalente al 50% de los fondos previsionales del afiliado fallecido. Es decir, no es la A.F.P. la que excediendo sus facultades legales y contraviniendo la jurisprudencia de esta Superintendencia efectuaría una partición de bienes, sino que es la Jueza del Vigésimo Noveno Juzgado Civil de Santiago quien dentro

de un proceso legalmente tramitado ha dictado una resolución decretando la partición de dichos fondos y ha ordenado a la Administradora su pago proporcional quien ha acreditado legalmente ser heredera. Cabe tener presente que una eventual desobediencia a dicha resolución judicial constituiría un desacato.

A mayor abundamiento, se debe considerar que el pago parcial decretado por el tribunal indicado, permite resguardar debidamente los derechos hereditarios de quien no ha sido habida, toda vez que el 50% de los fondos previsionales del afiliado fallecido que le pertenecen quedarán a resguardo en la A.F.P.

6. En consecuencia, por las razones de hecho y de derecho precedentemente expuestas, se informa que en definitiva la A.F.P. deberá acatar la aludida resolución judicial y proceder al pago ordenado por el Vigésimo Noveno Juzgado Civil de Santiago a la heredera.

### **FIS-431, 05.06.**

***Forma de acreditar cumplimiento del requisito establecido en la letra a) del artículo 1° de la Ley N° 18.156, para obtener la devolución de las cotizaciones enteradas en una A.F.P.***

Una persona ha expuesto a esta Superintendencia la situación de su cónyuge, de ciudadanía francesa, quien desea retirar los fondos previsionales enterados en una A.F.P.

Expresa el recurrente que la afiliada dejó Francia en el año 1999 y que en ese momento dejó de cotizar en el Organismo de Seguridad Social francés. En conformidad a ello, y en su calidad de mandatario de su cónyuge, solicita que le devuelvan los fondos previsionales que registra en la A.F.P. y, en caso

negativo, desea saber si se los devolverán si vuelve a cotizar en el Sistema Previsional francés.

Al respecto, cabe informar que, efectivamente, en conformidad a lo establecido en el artículo 7° de la Ley N° 18.156, puede obtener la devolución de los fondos previsionales que hubiera enterado en una A.F.P. el personal técnico extranjero contratado por una empresa que dé cumplimiento a los requisitos indicados en su artículo 1°, a saber: a) que el

trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones en caso de enfermedad, vejez, invalidez y muerte; y b) que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

Por su parte, la Circular N° 553 y sus modificaciones posteriores, de esta Superintendencia, que establece las instrucciones a las Administradoras de Fondos de Pensiones para la aplicación de la referida ley, ha dispuesto que el cumplimiento de la exigencia contenida en la letra a) anterior, debe acreditarse mediante certificación de la institución de seguridad social correspondiente, debidamente legalizada, en la que conste su obligación de otorgar prestaciones en caso de enfermedad, invalidez, vejez y muerte. A su vez, la jurisprudencia reiterada de este Orga-

nismo ha señalado que la cobertura de que se trata debe existir *al momento en que el trabajador técnico extranjero comienza a prestar sus servicios en el país y debe durar el tiempo que éste cotizó en Chile, debiendo ser efectiva, esto es, la entidad de previsión ha de otorgar los beneficios ya indicados sea que el imponente se encuentre o no cotizando en ella.*

En consecuencia, independientemente del hecho que la afiliada haya o no haya estado cotizando en el Sistema Previsional francés a la fecha en que comenzó a trabajar en Chile, dicho sistema previsional tenía que cubrirla a esa fecha y durante el período de tiempo que cotizó en Chile, ante las contingencias de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, para así cumplir con los requisitos del artículo 1° letra a) de la Ley N° 18.156, requisito que tiene que acreditarse en Chile de la manera anteriormente señalada.

# NOMINA DE CENTROS DE MEDIACION Y CONCILIACION Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO (\*)

## Diciembre de 2006

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
01.00	D.R.T. TARAPACÁ (Iquique)	Toda la Región	Todas	Luis Astudillo Ardiles	Serrano N° 389, Oficina 705, Casilla 760, Iquique. Fonos 57-416311, 473367 (C. Jurídico. RR.LL. y Gestión); Fono fax 57-416392	
01.01	I.P.T. IQUIQUE	Iquique	Iquique, Huara, Camiña, Pica, Colchane y Alto Hospicio	Horacio Ara Martínez	Tarapacá N° 568, Casilla 760, Iquique. Fonos 57-413326, 425326 y 472945 (U. Fisc.), 472944 (Un. RR. LL.), y Fono fax 57-428733	
01.02	I.P.T. ARICA	Arica Parinacota	Arica, Camarones, Putre y General Lagos	Luis Guzmán Hermosilla	Arturo Prat N° 305, Zócalo, Casilla 255, Arica. Fonos 58-231469, 255911 (U. Fisc.), 255912 (U. RR. LL.); Fono fax 58-254106	
01.03	I.C.T. POZO ALMONTE	Iquique (parte)	Pozo Almonte	Juan Castillo Rojas	Marcelo Dragoni 109, Pozo Almonte. Fono 57-752074; Fono fax 57-751519	
02.00	D.R.T. ANTOFAGASTA (Antofagasta)	Toda la Región	Todas	Viviana Ramírez Paez	14 de Febrero N° 2431, piso 5°, Casilla 494, Antofagasta. Fonos fax 55-282709, 284285 y 252438	<i>Pisos 3 y 4 sector poniente</i>
02.01	I.P.T. ANTOFAGASTA	Antofagasta	Antofagasta, Taltal, Mejillones y Sierra Gorda	Manuel Cabezas Castillo	14 de Febrero N° 2431, pisos 1°, 2° y 3°, Antofagasta. Fonos 55-269096, 223716 y Fono fax 222425	<i>Pisos 3 y 4 sector oriente</i>

(\*) Según Resolución N° 954 (exenta), de 6.09.01 (Boletín Oficial N° 155, diciembre 2001), modificada por Resoluciones N°s. 848 (exenta), de 12.08.05 (Boletín Oficial N° 200, septiembre 2005), y 867 (exenta de 17.08.2005, (Boletín N° 201, octubre 2005) y actualizada por Resoluciones N°s. 868 (exenta) de 17.08.05; 931 (exenta) de 26.08.05 (Boletín Oficial N° 201 de octubre de 2005); 1.064, (exenta) de 16.09.2005 (Boletín Oficial N° 202, noviembre de 2005), y 1.454, (exenta) de 18.11.05 (Boletín Oficial N° 202, noviembre de 2005), y 703, (exenta) de 23.06.06 (Boletín Oficial N° 211, agosto de 2006).

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
02.02	I.P.T. EL LOA (Calama)	El Loa	Calama, San Pedro de Atacama y Ollagüe	Alejandro Calderón Melin	Santa María N° 1657, Calama. Fonos 55-318615 y 318620 y Fono fax 340187	
02.03	I.P.T. TOCOPILLA	Tocopilla	Tocopilla y María Elena	Victoriano Romero Espinoza	Arturo Prat N° 1372, Tocopilla. Fonos 55-812173, 814991 y Fono fax 812173	
02.04	I.C.T. TAL-TAL (i)	Antofagasta (parte)	Tal-Tal		Arturo Prat 515, Fonos 611139 ó 611073	Atendida desde I.P.T. Antofagasta; jueves y viernes de la 2ª y 4ª. semana del mes
02.05	I.C.T. MARIA ELENA (i)	Tocopilla (parte)	María Elena		Aconcagua 02027, Fonos 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		Francisco Antonio Pinto N° 200, Mejillones. Fono 55-621538	Atendida desde I.P.T. Antofagasta, todos los lunes
03.00	D.R.T. ATACAMA (Copiapó)	Toda la Región	Todas	José Ordenes Espinoza	Atacama N° 443, 2º piso, Casilla 559, Copiapó. Fonos 52-230610, 230652	
03.01	I.P.T. COPIAPO	Copiapó	Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla	Cristián Picón Miranda	Atacama N° 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	Guido Cortés Carvajal	Pje. Punta Negra 067, Chañaral. Fono 52-481265 y Fono fax 52-480038	
03.03	I.P.T. HUASCO (Vallenar)	Huasco	Vallenar, Alto del Carmen, Huasco y Freirina	Ana Martínez Guzmán	Santiago N° 565, Vallenar. Fono 51-611246 y Fono fax 52-612335	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
03.06	I.C.T. CALDERA (i)	Copiapó (parte)	Caldera		Batallón Atacama N° 305, Caldera. Fono 52-316693	Atendida desde la I.P.T. de Copiapó; martes y viernes, semanal
03.08	I.C.T. EL SALVADOR (i)	Chañaral (parte)	El Salvador		Delegación Municipal s/n°. El Salvador. Fono 052-475440	Atendida desde I.P.T. Chañaral; viernes semanal
04.00	D.R.T. COQUIMBO (La Serena)	Toda la Región	Todas	María Cecilia Gómez Bahamondes	O'Higgins N° 200 (esq. Colón), Casilla N° 425, La Serena. Fonos 51-210728, 223667, 218357 y Fono fax 223995	
04.01	I.P.T. LA SERENA	Elqui	La Serena y La Higuera	María Mónica Gajardo González	Manuel A. Matta N° 461, Of. 200, La Serena. Fonos: 51-211304, 213921 y Fono fax 221644	
04.02	I.P.T. LIMARI (Ovalle)	Limarí	Ovalle, Río Hurtado, Combarbalá, Monte Patria y Punitaqui	Abdón Gustavo Anais Rojas	Edificio Servicios Públicos Piso 3, Ovalle. Fono 53-620036, y Fono fax 53-625042	
04.03	I.P.T. CHOAPA (Illapel)	Choapa	Illapel, Salamanca, Los Vilos y Canela	Marcela Cecilia Pérez Lanas (S)	Carrera N° 135, Illapel. Fono 53-521316 y Fono fax 53-523524	
04.04	I.P.T. COQUIMBO	Elqui (parte)	Coquimbo y Andacollo	Osvaldo Veliz Rojas	Melgarejo N° 980, Coquimbo. Fonos 51-317796 (Fono-fax) y 321157	
04.06	I.C.T. VICUÑA	Elqui (parte)	Vicuña y Paihuano	Yasna Piñones Rivera	O'Higgins 573, Vicuña. Fono-fax 51-412509	
04.09	I.C.T. COMBARBALA (i)	Limarí (parte)	Combarbalá		Edificio Municipal. Plaza de Armas, Combarbalá	Atendida semanalmente desde I.P.T. Limarí, martes de 9:30 a 14:00 hrs.

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
04.10	I.C.T. SALAMANCA (i)	Choapa (parte)	Salamanca		José Joaquín Pérez N° 461, Salamanca	Atendida semanalmente desde I.P.T. Choapa, viernes, de 9:00 a 14:30 hrs.
04.11	I.C.T. LOS VILOS (i)	Choapa (parte)	Los Vilos		Colo Colo N° 292 (Salón Parroquial), Los Vilos	Se atiende desde I.P.T. Choapa; los jueves de 9:30 a 14:00 hrs.
05.00	D.R.T. VALPARAISO	Toda la Región	Todas	Pedro Melo Lagos	Von Schroeders N° 493, Viña del Mar. Casilla G-17 Viña. Fonos 32-2668453; 2668452; 2660740, y Fono fax 2662883	
	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION V REGION	Valparaíso	Valparaíso, Viña del Mar y Con-Cón	Carmen Gloria Vega Amador	Blanco N° 1791, 3 <sup>er</sup> piso, Valparaíso. Fono fax 32-2256138; 2253807, y 2232258	
05.01	I.P.T. VALPARAISO	Valparaíso	Valparaíso, Juan Fernández, Casablanca e Isla de Pascua	Rodrigo Morales Cáceres	Blanco Sur N° 1281, Valparaíso. Casilla 3030. Fonos Fax 32-2212296; 2257716 y Fono 2212767	
05.02	I.P.T. SAN FELIPE DE ACONCAGUA	San Felipe	San Felipe, Putaendo, Santa María, Panquehue, Llaillay y Catemu	Nancy Quinchen Quelin	Merced N° 219, 6° piso, 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	Chacabuco N° 362, 2° piso, Quillota. 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	Sergio Meza Alarcón (S)	Avenida Barros Luco N° 2136, San Antonio. Casilla 36. Fonos 35-283563 y 283562 y Fono fax 288480	
05.05	I.P.T. LOS ANDES	Los Andes	Los Andes, San Esteban, Calle Larga y Rinconada	Amaralis Bahamondes Oyarce	Santa Rosa N° 252, Los Andes. Casilla 98. Fonos 34-421137, 404051	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
05.06	I.C.T. VIÑA DEL MAR	Valparaíso (parte)	Viña del Mar, Con-Cón y Puchuncaví	Luis Vásquez Vergara	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 con Uribe s/nº, La Ligua. Casilla 20. Fonos 33-711033 y 715222	
05.08	I.C.T. QUILPUE	Valparaíso (parte)	Quilpué, Villa Alemana, Limache y Olmué	María Ester Varas López	Los Carrera 465, Quilpué, Casilla 31. Fonos 32-918525; 912415; 923403 y Fono fax 32-916758	
05.09	I.C.T. LIMACHE (i)	Quillota (parte)	Limache y Olmué		República Nº 371, Limache, Fono 32- 412246	Atendida quincenalmente desde I.P.T. Quillota
05.10	I.C.T. CASABLANCA (i)	Valparaíso (parte)	Casablanca		Constitución Nº 69, Casablanca. Fono 32-740187	Atendida desde I.P.T. Valparaíso; viernes, semanal
05.11	I.C.T. HIJUELAS (i)	Quillota (parte)	Nogales e Hijuelas		Manuel Rodríguez Nº 1665, Hijuelas, Fono 32-272727	Atendida quincenalmente desde I.P.T. Quillota
05.12	I.C.T. LLAY-LLAY (i)	San Felipe de Aconcagua (parte)	Llay-Llay y Catemu		Balmaceda Nº 98, Llay-Llay, Fono 32-611070	Atendida quincenalmente desde I.P.T. Quillota
05.13	I.C.T. QUINTERO (i)	Valparaíso (parte)	Puchuncaví y Quintero		Don Orione Nº 225, Quintero	Atendida desde I.C.T. Viña del Mar; los martes semanal, de 9:00 a 17:00 hrs.
06.00	D.R.T. LIB. GRAL. B. O'HIGGINS (Rancagua)	Toda la Región	Todas	Luis Alberto Sepúlveda Maldonado	Plaza de Los Héroes Nº 389, Rancagua. Fono fax 72-223951 y 244989	
06.01	I.P.T. Cachapoal (Rancagua)	Rancagua	Rancagua, San Francisco de Mostazal, Codegua, Machalí, Olivar, Coltauco, Coínco y Doñihue	Juan Pablo Alvarez Bravo	Alameda Lib. Bernardo O'Higgins Nº 347, Rancagua. Fono 72-237000 Fono fax 72-221153 Comp. Sind. Colec. 72-236465 Fiscalización 72-223565	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
06.02	I.P.T. COLCHAGUA (San Fernando)	San Fernando	San Fernando, Chimbarongo, Placilla, Nancagua	Edmundo Issi Padilla	Argomedo N° 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 N° 389, Rengo. Fonos 72- 512317 y 514345	
06.04	I.C.T. SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA	Cachapoal (parte)	San Vicente, Pichidegua y Peumo	Juan Carlos González Gaete	Carmen Gallegos 303, 2° piso, 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	Elizabeth Bozo Cancino	Av. Agustín Ross N° 200, Pichilemu. Fono 72-841737	
06.08	I.C.T. LAS CABRAS (i)	Cachapoal (parte)	Las Cabras		Kennedy N° 378, Las Cabras	Atendida desde I.C.T. San Vicente; jueves, semanal
06.09	I.C.T. GRANEROS (i)	Cachapoal (parte)	Graneros		Barros Borgoño N° 112, Graneros. Fono 72-471108, Anexo 28	Atendida desde I.P.T. Cachapoal (Rancagua); jueves, semanal
07.00	D.R.T. MAULE (Talca)	Toda la Región	Todas	Joaquín Torres González	Seis Oriente N° 1318, Casilla 756, Talca. Fono 71-224758 y Fono fax 227100	
07.01	I.P.T. TALCA	Talca	Talca, Pelarco, Río Claro, San Rafael, Pencahue y Maule	Alicia Maldonado Nilo	Dos Norte N° 1303, Talca. Fono fax 71-233541 y Consulta 71-231426	
07.02	I.P.T. CURICO	Curicó	Curicó, Teno, Romeral, Licantén, Vichuquén y Rauco	Juan Carlos Díaz Aburto	Argomedo N° 350, Casilla 350, Curicó. Fono fax 75-317115 y Consulta 75-317115, 326971	



CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
07.03	I.P.T. LINARES	Linares	Linares, Yervas Buenas, Colbún y Longaví	Luis Oñate Medina (S)	Edificio O'Higgins, Oficina 31-A, Linares. Fono 216496, y Fono fax 73-210066	
07.04	I.P.T. CAUQUENES	Cauquenes	Cauquenes, Pelluhue y Chanco	Yina Orrego Retamal	Yungay N° 464, Cauquenes. 073-512679	
07.05	I.C.T. CONSTITUCION	Talca (parte)	Constitución y Empedrado	Víctor García Guiñez	O'Higgins 660. Constitución. Fono fax 71-671167	
07.07	I.C.T. SAN JAVIER	Linares (parte)	San Javier y Villa Alegre	Orlando Domínguez Berrios	Arturo Prat N° 2412, San Javier. Edificios públicos, 2° p., San Javier. Fono: 73-324686	
07.08	I.C.T. PARRAL	Linares (parte)	Parral y Retiro	Víctor Henríquez Muñoz	Dieciocho esq. Balmaceda. Casilla 242, Parral. Fono fax 73-462904	
07.09	I.C.T. MOLINA	Curicó (parte)	Molina y Sagrada Familia		Independencia N° 1964, Molina	
07.15	I.C.T. SAN CLEMENTE (i)	Talca (parte)	San Clemente		Carlos Silva esq. Clodomiro Silva 180, San Clemente	Atendida desde I.P.T. Talca, días lunes y miércoles de 9 a 14 horas
08.00	D.R.T. BIO-BIO (Concepción)	Toda la Región	Todas	Víctor Hugo Ponce Salazar	Castellón N° 435, 7° piso, Casilla 2617, Concepción. Fonos 41-231867, 253524 y Fono fax 41-230171	
08.22	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION VIII REGION	Toda la región	Todas	Rosa Parra Sepúlveda	San Martín N° 1337, Concepción. Fono 41-791324, y Fono fax 41-791314	
08.01	I.P.T. CONCEPCION	Concepción	Concepción, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Hualqui	Sergio Alvarez Gebauer	Castellón N° 435, Concepción. Fonos 41-229272, 223253 y Fono fax 41-233511	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	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	Ildefonso Galaz Pradenas	Libertad N° 818, Chillán. Fonos 42-221429, 210846, 211356, y Fono fax 42-222471	
08.03	I.P.T. BIO-BIO (Los Angeles)	Bío-Bío	Los Angeles, Cabrero, Tucapel, Antuco, Quilleco, Santa Bárbara, Quilaco, Mulchén, Negrete, Nacimiento, Laja, San Rosendo y Yumbel	Nery Parra Fuentealba	Mendoza N° 276, Los Angeles. Fonos 43-322296, 320077, y Fono fax 43-311602	
08.04	I.P.T. LEBU	Arauco	Lebu, Los Alamos, Cañete, Contulmo y Tirúa	Héctor Ramírez Alvear	Freire N° 510, Lebu. Fonos 41-512597, 512596, y Fono fax 41-511937	
08.05	I.C.T. TALCAHUANO	Concepción (parte)	Talcahuano	Carlos Domínguez Morales	Aníbal Pinto 347, Talcahuano. Fonos 41-544087, 544195, y Fono fax 41-541128	
08.06	I.C.T. TOME	Concepción (parte)	Tomé, Coelemu, Penco, Florida	Elizabeth Illanes Contreras	Ignacio Serrano N° 1055, Tomé. Fono 41-656293, y Fono fax 41-650252	
08.07	I.C.T. CORONEL	Concepción (parte)	Coronel, Santa Juana y Lota	Víctor Muñoz Eyppert	Manuel Montt N° 187, Coronel. Fonos 41-770019, 714234, y Fono fax 711169	
08.08	I.C.T. ARAUCO (i)	Arauco (parte)	Arauco		Condell N° 676, Arauco. Fono fax 41-561271	Atendida desde I.C.T. Curanilahue; martes y jueves, semanal

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.09	I.C.T. SAN CARLOS	Ñuble (parte)	San Carlos, Niquen y San Fabián	Leopoldo Méndez Villarroel	Maipú N° 743, San Carlos. Fono fax 42-411869; 413055 (at. de público), y 414874 (Jefe)	
08.10	I.C.T. BULNES (i)	Ñuble (parte)	Bulnes		Bianchi N° 411, Bulnes	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); viernes, semanal
08.11	I.C.T. YUMBEL (i)	Bío-Bío (parte)	Yumbel		Castellón s/n°, Yumbel	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); viernes, quincenal
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 Angeles); 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
08.14	I.C.T. YUNGAY (i)	Ñuble (parte)	Yungay		Arturo Prat N° 357, Yungay (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); martes, semanal
08.16	I.C.T. CURANILAHUE	Arauco (parte)	Curanilahue y Arauco	Gloria Oportus Villagrán	Los Leones N° 750, 2° piso, Curanilahue. Fono 41-693289, y Fono fax 691343	
08.17	I.C.T. MULCHEN (i)	Bío-Bío (parte)	Mulchén		Sotomayor esq. A. Pinto, Mulchén	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); martes, quincenal
08.18	I.C.T. COELEMU (i)	Ñuble (parte)	Coelemu		León Gallo N° 609, Coelemu	Atendida desde I.C.T. Tomé; martes, semanal
08.20	I.C.T. LAJA (i)	Bío Bío (parte)	Laja y San Rosendo		Balmaceda N° 270, Laja	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); último jueves del mes

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.21	I.C.T. QUIRIHUE (i)	Ñuble (parte)	Quirihue, Cobquecura, Ninhue y Trehuaco		Balmaceda s/n°, Quirihue	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); lunes, quincenal
09.00	D.R.T. ARAUCANIA (Temuco)	Toda la Región	Todas	Héctor Antonio Salinas Abarzúa	Balmaceda N° 802, Temuco. Fonos 45-232162, 212173, 274897 y Fono fax 238897	
09.18	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION IX REGION	Temuco	Todas	Germán Cabrera Cuevas	Andrés Bello N° 1116, Temuco. Fono 45- 213180 y 45-230235	
09.01	I.P.T. TEMUCO	Cautín	Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Perquenco, Nueva Imperial, Teodoro Schmidt, Galvarino, Pto. Saavedra, Freire, Lautaro, Padre Las Casas y Carahue	Claudio Reyes Pilser	Arturo Prat N° 892, esquina San Martín, Temuco. Fonos 45-212459, 219652, 211347 (directo Inspector Comunal) y Fono fax 45-219652, anexo 11	
09.02	I.P.T. MALLECO (Angol)	Malleco (parte)	Angol, Los Sauces, Purén, Renaico, Traiguén, Lumaco, Colipulli y Ercilla	Carlos Toledo Bravo	Ilabaca N° 343, Angol. Fono 45-715019, y Fono fax 45-711489	
09.03	I.C.T. VICTORIA	Malleco (parte)	Victoria, Lonquimay y Curacautín	Cecilia González Escobar	General Lagos N° 648, Victoria. Fono 45-841928, y Fono fax 45-841221	
09.04	I.C.T. LONCOCHE	Cautín (parte)	Loncoche	Susana Fuentes Saavedra	Bulnes N° 339, Loncoche. Fono 45-472401, y Fono fax 45-471336	
09.05	I.C.T. VILLARRICA	Cautín (parte)	Villarrica, Pucón y Curarrehue	Andrea Silva Rodríguez	C. Henríquez N° 499, 2° piso, Villarrica. Fono 45-410020, y Fono fax 45-411616	
09.06	I.C.T. CURACAUTIN (i)	Malleco (parte)	Curacautín		Yungay N° 265, 2° piso, Curacautín	Atendida desde I.C.T. Victoria

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
09.07	I.C.T. COLLIPULLI (i)	Malleco (parte)	Collipulli y Ercilla		Alcázar s/nº, Collipulli	Atendida desde I.P.T. Malleco (Angol)
09.08	I.C.T. TRAIQUEN (i)	Malleco (parte)	Traiguén		Lagos Nº 822, Traiguén	Atendida desde I.C.T. Malleco (Angol)
09.09	I.C.T. PITRUFQUEN	Cautín (parte)	Freire, Teodoro Schmidt, Nueva Tolten, Gorbea y Pitrufquén	Nelson Sandoval Vásquez	Bilbao Nº 699 esquina 5 de Abril, Pitrufquén. Fono 45-392915 Atención Público, y 45- 392873 Jefe ICT	
10.00	D.R.T. LOS LAGOS (Puerto Montt)	Toda la Región	Todas	Guillermo Vicente Oliveros López Director Regional del Trabajo, Décima Región	Talca Nº 90, Of. 402, Casilla 312, Puerto Montt. Fonos 65-272326; 253630, y Fono fax 250159	
10.01	I.P.T. PTO. MONTT	Llanquihue	Puerto Montt, Calbuco, Maullín y Hualaihué	Neftali Moreno Morales	Urmeneta Nº 509, Puerto Montt. Fono 65-383065, y Fono fax 253604	
10.02	I.P.T. VALDIVIA	Valdivia	Valdivia, San José de la Mariquina, Corral, Los Lagos, Máfíl y Futrono	Juan Mora Castro	Yungay Nº 550, 3º piso, Valdivia. Fono 63-203589, Fono fax 63-212737	
10.03	I.P.T. OSORNO	Osorno	Osorno, Puerto Octay, San Pablo, Puyehue y San Juan de la Costa	Nelson Arteaga Montecinos	Av. Vicuña Mackenna Nº 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	Arturo Prat Nº 348, Ancud. Fono fax 65-622044	
	I.P.T. CHILOE (Castro)	Chiloé (parte)	Castro, Dalcahue, Curaco de Vélez, Quinchao, Puqueldón, Chonchi y Queilén	Víctor Inostroza Flores	A. Latorre Nº 215, Casilla 192, Castro. Fono 65-634048, y Fono fax 635103	
10.06	I.C.T. LA UNION	Valdivia (parte)	La Unión, Río Bueno, Lago Ranco	Juan Castelblanco Asencio	Letelier s/nº, La Unión. Fono 64-322693	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
10.08	I.C.T. PUERTO VARAS	Llanquihue (parte)	Pto. Varas, Los Muermos, Fresia, Llanquihue, Frutillar, Cochamo	Alejandro Cárdenas Aleite	Pío Nono N° 424. Fono 65-231030	
10.16	I.C.T. QUELLON	Chiloé (parte)	Quellon	José R. Morales Muñoz	Jorge Vivar N° 285, Fono 680057	
10.14	I.P.T. PALENA	Palena	Chaitén, Futaleufú y Palena	Luis Medina Smith	A. Riveros N° 622, Chaitén. Fono fax 65-731316	
10.09	I.C.T. CALBUCO (i)	Llanquihue (parte)	Calbuco	*	Los Héroe s/n° Calbuco. Biblioteca Municipal de Calbuco	Atendida desde I.P.T. Puerto Montt; jueves semanal
10.17	I.C.T. LAGO RANCO (i)	Valdivia (parte)	Lago Ranco	*	Viña del Mar 345, Fono 63-491212	Atendida cuando existen requerimientos de denuncias mediante oficio.
10.11	I.C.T. LANCO (i)	Valdivia (parte)	Lanco	*	Dieciocho N° 315, 2° piso, Lanco. Fono 63-441212	Atendida desde I.P.T. Valdivia; martes, quincenal
10.12	I.C.T. PAILLACO (i)	Valdivia (parte)	Paillaco	*	Arturo Prat 908, Paillaco. Fono 63-421292	Atendida desde la I.P.T. Valdivia. Días miércoles quincenal.
10.13	I.C.T. PURRANQUE (i)	Osorno (parte)	Purranque	*	Plaza de Armas de Purranque Edificio Municipal	Atendida desde I.P.T. Osorno; lunes mensual
10.07	I.C.T. RIO NEGRO	Osorno (parte)	Rio Negro	*	Av. Buschmann N° 84 Interior	Atendida desde I.P.T. Osorno; martes, quincenal
10.15	I.C.T. PANGUIPULLI (i)	Valdivia (parte)	Panguipulli	*	Edificio Obras Públicas de Panguipulli	Atendida desde I.P.T. Valdivia; jueves semanal

\* Los Jefes de las Oficinas Intermitentes, son los respectivos Jefes de las Unidades Operativas donde operan las intermitentes. No obstante, se asigna para atender a dichas oficinas un funcionario de la respectiva Inspección.

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
11.00	D.R.T. AYSÉN DEL GRAL. C. IBAÑEZ DEL CAMPO (Coyhaique)	Toda la Región	Todas	Manuel René Aro Delgado	12 de Octubre N° 382, Casilla 49, Coyhaique. Fonos 67-237865; 233860 y 211447	Horario de atención: 9:00 a 14:00 horas
11.01	I.P.T. COYHAIQUE	Coyhaique, General Carrera y Capitán Prat	Coyhaique, Chile Chico, Río Ibáñez, Cochrane, O'Higgins y Tortel	Iván Dario Herrera Catalán	Balmaceda N° 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)	Aisén	Luis Alberto Godoy Mardones	Edif. Servicios Públicos, Rivera Sur, Casilla 107, Aisén. 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		Ramón Freire N° 22, Chile Chico (Of. INP). Fono 67-411352	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes
11.04	I.P.T. CAPITAN PRAT (i) Cochrane	Capitán Prat (parte)	Cochrane, O'Higgins y Tortel		Esmeralda N° 199, 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	Rafael Sotomayor 191, Edificio Municipal, Puerto Cisnes. Fono 67-346423	
11.06	I.C.T. LAS GUAITECAS (i)	Aysén (parte)	Guaitecas		Aeropuerto s/n°, Edificio I. Municipalidad Melinka. Fono 67-431693	Atendida una vez al mes desde la ICT Cisnes.
12.00	D.R.T. MAGALLANES Y ANTARTICA CHILENA (Punta Arenas)	Magallanes, Tierra del Fuego, Ultima Esperanza y Antártica Chilena	Punta Arenas, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio, Natales, Torres del Paine, Porvenir, Primavera, Timaukel y Navarino	Ernesto Sepúlveda Tornado	Independencia N° 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	María Eugenia Burgos Barra (T). Luis Alberto Tejada Díaz (S)	Pedro Montt N° 895, Punta Arenas. Fonos 61-242158; 222581; 227282, y Fono fax 241456	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
12.02	I.P.T. ULTIMA ESPERANZA	Ultima Esperanza	Natales y Torres del Paine	Rodolfo Rodríguez Pedreros	Eberhard N° 298, Puerto Natales. Fono 61-411439 fax 61-413955	
12.03	I.P.T. TIERRA DEL FUEGO	Tierra del Fuego	Porvenir, Primavera, Timaukel	Juan Oviedo Yáñez	Bernardo Phillipi N° 175, 2° piso, Porvenir. Fono 61-580493	
13.00	D.R.T. METROPOLITANA DE SANTIAGO	Toda la Región	Todas	Claudia Inostroza Paredes	Moneda N° 723, 5° piso, Of. 503, Santiago. Fono 7317180 y Fono fax 7317182	
	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION DE SANTIAGO	Santiago (parte)  Chacabuco	Santiago, Quinta Normal, Lo Prado, Cerro Navia, Pudahuel, Estación Central, Independencia, Recoleta, Conchalí Huechuraba, Quilicura y Renca  Colina, Lampa, Til-Til	Jorge Bahamondes Parrao	General Mackenna N° 1331, piso 5°, Santiago. Fonos 5691513 y 5691514	Atiende los comparendos de las comunas indicadas y las mediaciones de toda la Región Metropolitana.
13.01	I.P.T. SANTIAGO CENTRO	Santiago	Santiago	Gabriel Contreras Romo	Moneda N° 723, 2° piso Santiago. Fono 7317120, y Fono fax 7317122	
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 N° 1044, San Miguel. Fonos 5225175; 5233345, y Fono fax 5225197	
13.03	I.P.T. TALAGANTE	Talagante	Talagante, Peñaflores, El Monte, Isla de Maipo y Padre Hurtado	Manuel Jacas Morales	O'Higgins N° 010, Talagante. Fono: 8151586, y Fono fax 8150040	
13.04	I.P.T. MELIPILLA	Melipilla	Melipilla, Alhué, María Pinto y San Pedro	Carlos Leiva Pilichi (S)	Ortúzar N° 492, 2° piso, Melipilla. Fonos 8323978; 8314107, y Fono fax 8311456	



CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.05	I.P.T. CORDILLERA (Puente Alto)	Cordillera	Puente Alto, Pirque y San José de Maipo	María Luisa Aliste González	Irarrázabal N° 180, Puente Alto. Fonos 8519743, 8503818, y Fono fax 8500758	
13.06	I.C.T. BUIN	Maipo (parte)	Buin y Paine	Ernesto González Gárate	Condell N° 203, Buin. Fonos 8212471 y 8211105	
13.07	I.C.T. SANTIAGO NORTE	Santiago (parte) y Chacabuco	Independencia, Conchalí, Recoleta, Renca y Huechuraba	Nancy Olivares Monares	San Antonio N° 427, 6° piso, Santiago. Fonos 6397103; 6397104 6329378, 6323109 y Fono fax 6329211	
13.08	I.C.T. SANTIAGO SUR ORIENTE	Santiago (parte)	Ñuñoa, Macul, Peñalolén y La Reina	José Castillo Flores	José Domingo Cañas N° 1121, Ñuñoa. Fonos 2091824; 2691980; 2691979; 2641977, y Fono fax 2093706	
13.09	I.C.T. MAIPU	Santiago (parte)	Maipú y Cerrillos	María Angélica Hidalgo Hermsilla	Hermanos Carrera N° 2036, Maipú. Fonos 7669435; 7669404; 7669228, y Fono fax 7669248	
13.10	I.C.T. CURACAVI (i)	Melipilla (parte)	Curacaví		Av. Ambrosio O'Higgins N° 1427, Edificio de la Municipalidad de Curacaví. Fono 8351013 anexo 249	Atendida desde I.C.T. Santiago Poniente; martes y viernes, semanal
13.11	I.C.T. SANTIAGO PONIENTE	Santiago (parte)	Quinta Normal, Lo Prado, Cerro Navia, Pudahuel y Estación Central	Nibaldo Sánchez Paredes	Placilla N° 45. Fonos 7781237; 7764799; 7763386, y Fono fax 7781236	
13.12	I.C.T. PROVIDENCIA	Santiago (parte)	Providencia	Rafael Merino Mercado	Providencia N° 1275, Providencia. 2366839; 2364931; 2362815, y 2362817	
13.13	I.P.T. MAIPO	Maipo (parte) y Santiago (parte)	San Bernardo, Calera de Tango, El Bosque y La Pintana	René Díaz Guler	Freire N° 473, 2° piso, San Bernardo. Fonos 8598806; 8583235, y Fono fax 8592416	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.14	I.C.T. MARIA PINTO (i)	Melipilla (parte)	María Pinto		Enrique Gómez N° 55, María Pinto	Atendida desde I.P.T. Melipilla; primer y tercer jueves de cada mes
1315	I.C.T. COLINA (i)	Chacabuco	Colina, Lampa y Til-Til		Carretera Gral. San Martín N° 253, Colina. Fono 8443511	Atendida desde I.C.T. Norte Chacabuco lunes, miércoles y viernes
13.16	I.C.T. LA FLORIDA	Santiago (parte)	La Florida	Lidia León San Martín	Vicuña Mackenna Poniente N° 5893, Casilla 300, La Florida. Fonos 2210305; 2930631; 2930681; 2930627, y Fono fax 2930412	
13.17	I.C.T. ALHUE (i)	Melipilla (parte)	Alhué		Ortúzar N° 492, 2° piso, Melipilla. Fonos 8323978; 8314107, y Fono fax 8311456	Atendida desde I.P.T. Melipilla
1319	I.C.T. SAN PEDRO (i)	Melipilla (parte)	San Pedro		Av. Hermosilla N° 11, San Pedro	Atendida desde I.P.T. Melipilla; primer y tercer miércoles de cada mes
13.22	I.C.T. SANTIAGO ORIENTE	Santiago (parte)	Las Condes, Vitacura, Lo Barnechea	Sandra Ortiz Silva	Gertrudis Echeñique N° 441, Las Condes	
13.23	I.C.T. SANTIAGO NORTE CHACABUCO	Santiago (parte) Provincia de Chacabuco	Quilicura, y Colina, Lampa y Til-Til	Edgardo Arancibia Arancibia	Manuel Antonio Matta N° 1919 (esq. Senador Guzmán), Quilicura. Fonos 6070513 (Inspector Comunal), 6274164 (Secretaría Comunal y Relaciones Laborales), 6270036 (Fiscalización), 6070402 (Asesoría Jurídica y Fax), 6031214 (Turno)	

# ÍNDICE DE MATERIAS

Página

## ENTREVISTA

- Guillermo Oliveros, Director Regional de Los Lagos: El contrato de trabajo y la negociación colectiva: Hemos recibido las herramientas suficientes para desarrollar nuestras tareas y enfrentar la Ley de Subcontratación y los Derechos Fundamentales ..... 1

## DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Sector construcción. Manual para fiscalizadores ..... 4

## INFORMATIVOS

- Fono 600 450 4000. Inauguran Centro de Atención Laboral ..... 39
- Subcontratación ..... 41
- ¿Qué se entiende por Empresa de Servicios Transitorios? ..... 47

## NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.124. Modifica el Estatuto de Capacitación y Empleo, en materia de bonificación al contrato de aprendizaje ..... 50
- Decreto N° 327, de 31.08.06, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo Administrativo con Perú para la implementación del Convenio de Seguridad Social ..... 51

**DEL DIARIO OFICIAL** ..... 59

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva consistentes en presiones ejercidas hacia los sindicalizados y no sindicalizados ..... 62

**DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**

Indice temático .....	78
-----------------------	----

**JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES****4.630/089, 20.10.06.**

Resulta jurídicamente improcedente la aplicación de la norma contenida en el inciso 2º del artículo 227 del Código del Trabajo en la elección del delegado del personal que da cuenta el artículo 302 del mismo cuerpo legal .....	79
--	----

**4.786/090, 2.11.06.**

1) Por "instrumento de similar liquidez", expresión utilizada en el inciso 4º del artículo 183-J del Código del Trabajo, debe entenderse todo aquel documento que, al igual que la boleta de garantía, sea de análoga facilidad de ser transformable de inmediato en dinero efectivo.	
2) La póliza de seguro no constituye un instrumento de similar liquidez a la boleta de garantía, en los términos previstos en la citada disposición legal, toda vez que carece del requisito esencial que caracteriza a ésta, cual es su liquidez inmediata .....	81

**RESOLUCION Y CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO****1.- Resolución****1.148, 6.10.06.**

Establece nueva denominación del Departamento de Informática, su estructura y fija funciones de sus unidades .....	85
--	----

**2.- Circular****124 (extracto), 20.10.06.**

Imparte instrucciones referentes a modificación Módulo Sustitución Multas del SIRELA .....	88
--	----

**SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares****2.335, (extracto) 23.10.06.**

Cajas de Compensación de Asignación familiar. Modifica Circular N° 2.254, sobre normas para contabilizar estimaciones de deudas incobrables y para declarar su incobrabilidad .....	89
---	----

**SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.**

Selección de Dictámenes

**FIS-365, 04.06.**

Entero de cotizaciones respecto de trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980 .....	90
--	----



<b>FIS-371, 04.06.</b>	
No procede invocar Convenio de Seguridad Social que indica, para retirar fondos previsionales a título de herencia .....	91
<b>FIS-418, 05.06.</b>	
Imposibilidad de cotizar simultáneamente en dos países al amparo de un Convenio de Seguridad Social. Informa requisitos para obtener devolución de cotizaciones al amparo de la Ley N° 18.156 .....	92
<b>FIS-420, 05.06.</b>	
Informa sobre sentido y alcance de la norma del inciso primero del artículo 51 de la Ley N° 19.728 .....	94
<b>FIS-428, 05.06.</b>	
Pago parcial de herencia por orden judicial .....	95
<b>FIS-431, 05.06.</b>	
Forma de acreditar cumplimiento del requisito establecido en la letra a) del artículo 1° de la Ley N° 18.156, para obtener la devolución de las cotizaciones enteradas en una A.F.P. ....	96
<b>NOMINA DE CENTROS DE MEDIACION Y CONCILIACION Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO. Diciembre 2006 .....</b>	<b>98</b>



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XX • Nº 215  
Diciembre de 2006

# BOLETIN OFICIAL

## DIRECCION DEL TRABAJO

### Principales Contenidos

### VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383  
Teléfono : 510 5000  
Ventas : 510 5100  
Fax Ventas: 510 5110  
Santiago - Chile

www.lexisnexus.cl  
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

#### ENTREVISTA

- Guillermo Oliveros, Director Regional de Los Lagos: El contrato de trabajo y la negociación colectiva: Hemos recibido las herramientas suficientes para desarrollar nuestras tareas y enfrentar la Ley de Subcontratación y los Derechos Fundamentales.

#### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Sector construcción. Manual para fiscalizadores.

#### INFORMATIVOS

- Fono 600 450 4000. Inauguran Centro de Atención Laboral.
- Subcontratación.
- ¿Qué se entiende por Empresa de Servicios Transitorios?

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.124. Modifica el Estatuto de Capacitación y Empleo, en materia de bonificación al contrato de aprendizaje.
- Decreto Nº 327, de 31.08.06, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo Administrativo con Perú para la implementación del Convenio de Seguridad Social.

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva consistentes en presiones ejercidas hacia los sindicalizados y no sindicalizados.

#### DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

#### RESOLUCION Y CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

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

**SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.** Selección de Dictámenes.

**NOMINA DE CENTROS DE MEDIACION Y CONCILIACION Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO.** Diciembre 2006.

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>Patricia Silva Meléndez</b>	Directora del Trabajo
<b>Christian Alviz Riffo</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Christian Melis Valencia</b>	Jefe Departamento Inspección
<b>Claudia Donaire Gaete</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>Gloria Vio Grossi</b>	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
<b>Joaquín Cabrera Segura</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>Andrés Signorelli González</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Héctor Muñoz Torres</b>	Jefe Departamento Informática
<b>Cristián Rojas Grüzmacher</b>	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Luis Astudillo Ardiles</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Viviana Ramírez Paez</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>José Ordenes Espinoza</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>María C. Gómez Bahamondes</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Pedro Melo Lagos</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Luis Sepúlveda Maldonado</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Joaquín Torres González</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Víctor Hugo Ponce Salazar</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Salinas Abarzúa</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Guillermo Oliveros López</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>Manuel René Haro Delgado</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Ernesto Sepúlveda Tornero</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Claudia Inostroza Paredes</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

# DIRECCION DEL TRABAJO

## NOTAS DEL EDITOR

*Propietario*

**Dirección del Trabajo**

*Representante Legal*

**Patricia Silva Meléndez**

Abogada

Directora del Trabajo

*Director Responsable*

**Christian Alviz Riffo**

Abogado

Subdirector del Trabajo

En la entrevista del mes, Guillermo Oliveros, Director Regional de Los Lagos, se refiere, entre otros, a los desafíos institucionales que supone la entrada en vigencia de la Ley de Subcontratación.

Para facilitar una mejor difusión de la Ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial de 16.10.06, que rige a contar del 14.01.07, y que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, incluimos en esta edición un completo informativo que aclara sus principales alcances, así como la definición de Empresa de Servicios Transitorios (EST), y el Registro Público que debe abrir la Dirección del Trabajo para las mismas.

Adicionalmente, ofrecemos a nuestros lectores el Manual para fiscalizadores aplicable al sector construcción elaborado por la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (Ucymat) dependiente de la División de Inspección.

En Normas legales y reglamentarias, entre otras, publicamos la Ley N° 20.124 que modifica el Estatuto de Capacitación y Empleo, en materia de bonificación al contrato de aprendizaje.

De la jurisprudencia institucional, destacamos el Dictamen N° 4.786/090, que aclara los alcances de la expresión "instrumento de similar liquidez", utilizada en el inciso 4° del artículo 183-J del Código del Trabajo.

En la sección de Jurisprudencia Judicial, la Unidad Jurídica de la División de Relaciones Laborales, presenta un fallo sobre prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva consistentes en presiones ejercidas hacia los sindicalizados y no sindicalizados.

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.

### COMITE DE REDACCION

**José Castro Castro**

Abogado

Subjefe Departamento de Recursos Humanos

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**

Abogado

Departamento Jurídico

**Carolina López Inostroza**

Periodista

Jefe de la Oficina de Comunicación y Difusión

**Ingrid Ohlsson Ortiz**

Abogado

Centro de Mediación y Conciliación  
D.R. Metropolitana

**Felipe Sáez Carlier**

Abogado

Jefe de Gabinete Subsecretario del Trabajo

**Inés Viñuela Suárez**

Abogado

Departamento Jurídico

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

Composición : LexisNexis

Miraflores 383, Piso 11.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago



# CONSEJO EDITORIAL

**Christian Alviz Riffo**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

**Christian Melis Valencia**

Abogado  
Jefe del Departamento Inspección

**Claudia Donaire Gaete**

Abogado  
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

**Joaquín Cabrera Segura**

Abogado  
Jefe del Departamento de Estudios

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.**

