

UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO

**“LAS EXIGENCIAS DE ORDEN SANITARIO
EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE
TRABAJO”**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Autora:

ALEJANDRA PROVOSTE PREISLER.

Año 2004.

INTRODUCCIÓN. . .	1
CAPITULO PRIMERO:“BREVES NOCIONES ACERCA DE LA EMPRESA Y A LOS PODERES DEL EMPRESARIO . .	3
1.- GENERALIDADES. . .	3
2.- LA EMPRESA EN MATERIA LABORAL. . .	4
a) Una organización de medios personales materiales e inmateriales. . .	6
b) Ordenados bajo una dirección. . .	6
c) Ordenados hacia una finalidad que puede ser económica, social, cultural o benéfica. . .	8
d) Que esta organización se encuentra dotada de una individualidad legal determinada. . .	8
3.- EL ROL DEL EMPLEADOR DENTRO DE UNA EMPRESA. SUS PODERES. . .	9
3.1. Poder Directivo. . .	9
3.2. Poder Reglamentario. . .	10
3.3. Poder Disciplinario. . .	10
4.- EL PODER DIRECTIVO DEL EMPLEADOR Y EL REGLAMENTO INTERNO COMO ACTO PROPIO. . .	11
CAPÍTULO SEGUNDO: “EVOLUCIÓN DE LA PROTECCIÓN AL TRABAJADOR EN CHILE”	15
1.- ETAPA COLONIAL. . .	15
a.-) El régimen de las encomiendas. . .	15
CAPÍTULO TERCERO: “LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD. EL REGLAMENTO INTERNO DE LA EMPRESA” . .	27
1.- DEBER DE HIGIENE Y SEGURIDAD Y OBLIGACIÓN DE ASISTENCIA MÉDICA. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 184 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. . .	27
2.- REGLAMENTOS INTERNOS QUE RECONOCE LA LEY LABORAL CHILENA. . .	29
3.- EL REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD REGIDO POR EL ARTÍCULO 67 DE LA LEY N° 16.744. . .	29
3.1. Generalidades. . .	29
3.2. Derecho positivo. . .	30
3.3. Análisis particular. . .	30

4.- EL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD REGULADO POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO. .	37
4.1. Generalidades. .	37
4.2. Origen y evolución. .	38
4.3. Concepto y características del Reglamento Interno. .	39
4.4. Naturaleza del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. .	42
4.5. Finalidad y objetivo del Reglamento Interno. .	43
4.6. Regulación legal del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.	43
5.- EL REGLAMENTO INTERNO DEL ESTATUTO DOCENTE. .	48
5.1. Ámbito de aplicación. . .	48
5.2. Contenido. . .	48
5.3. Conocimiento y publicidad. . .	49
CAPÍTULO CUARTO: “ANÁLISIS DE ALGUNAS SITUACIONES PARTICULARES DE LA LEGISLACIÓN CHILENA” .	51
1.- EJEMPLO DE NORMAS SANITARIAS EN ALGUNOS ÁMBITOS LABORALES. . .	51
1.1. La visión del Código Sanitario. . .	51
1.2. En la legislación sobre seguridad minera. . .	53
1.3. En la legislación forestal. . .	61
2.- DECRETO N° 745 DE 1993 DEL MINISTERIO DE SALUD SOBRE SALUD Y SEGURIDAD AMBIENTAL EN LABORATORIOS Y ESTABLECIMIENTOS DE SALUD PÚBLICA. . .	64
3.- DECRETO N° 594 DE 1999, REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO.³⁴ . .	67
4.- PROCEDIMIENTOS PARA ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA ANTÁRTICA. .	71
5.- REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. .	73
6.- LA LABOR DEL SESMA EN ESTA MATERIA. .	75
CONCLUSIÓN. .	77
BIBLIOGRAFÍA: .	79

³⁴ Se incluyen modificaciones introducidas por D.S. 201 del año 2001.

INTRODUCCIÓN.

Una de las características del Derecho del Trabajo, en la forma como actualmente le conocemos, es su preocupación por el trabajador desde diversas ópticas. Así, desde un determinado punto de vista podemos observar que al trabajador se lo protege con una clara legislación en materia de jornada de trabajo, en materia de resguardo a sus remuneraciones, en lo referente a sus días de descanso, en materia de trabajos forzados, en lo relativo al trabajo de la mujer y de los menores de edad, etc. Pero este afán protector hacia una de las partes o sujetos de la relación laboral, no sólo se agota en aquello que deriva directamente del contrato y de la labor remunerada, sino que se ha extendido hacia todo aquello que es una consecuencia, llamémosla indirecta, del mismo ejercicio. Y es así como entran a jugar las normas de la seguridad social, a través de la protección al trabajador cuando por razones inherentes a su desempeño sufre alguna contingencia desgraciada o enferma en el desempeño del mismo. Y también, muy estrechamente vinculado con esto, se encuentra el objeto principal de nuestra Memoria: las normas legales que establecen reglas sobre protección tanto a la seguridad de los trabajadores en sus lugares de trabajo, como en lo relativo a la higiene que debe reinar en los mismos espacios. Ésta, evidentemente, no es una legislación orgánica ni menos codificada, sino que se encuentra aislada en una variedad de disposiciones legales que es necesario reunir y analizar. Al mismo tiempo, se hace necesario dar un vistazo histórico a estos temas en Chile, con la finalidad de verificar desde qué momento nació la preocupación del legislador nacional por tales materias, y la manera como ello fue abordado en su oportunidad.

Sin duda que este es un tema muy amplio, con una variedad de reglamentaciones

legales que tal vez escapen a nuestro conocimiento y desarrollo integral, pero que trataremos de seguir cuidadosamente para lograr el objetivo de dar a conocer la manera como en Chile se protege a los trabajadores en sus exigencias de higiene y seguridad en el empleo.

CAPITULO PRIMERO: "BREVES NOCIONES ACERCA DE LA EMPRESA Y A LOS PODERES DEL EMPRESARIO"

1.- GENERALIDADES.

El artículo 2° de la Ley N° 18.018, publicada en el Diario Oficial el 14 de agosto de 1981, reemplazó el primitivo artículo 3° del Decreto Ley N° 2.200 de 1978, y definió para todos los efectos legales, conceptos tales como "empleador", "trabajador", y solamente para los efectos del Derecho Laboral, comprendiendo en éste la legislación concerniente a la Seguridad Social, lo que debía entenderse por "empresa".

Sobre el tema de la empresa existe en Chile y en el extranjero, una abundantísima literatura que tornaría agobiante su sola mención aquí; sin embargo, para nuestro estudio interesa tener presente la definición legal de los conceptos de empleador y trabajador, pero, muy especialmente, la relativamente novedosa idea legislativa acerca de la empresa. Decimos esto último, por cuanto dicho concepto se encontraba consagrado con antelación, en términos prácticamente idénticos a los actuales, en el art. 6° letra a) del denominado Anteproyecto de Código del Trabajo, según nos relatan los profesores W.

Thayer y don Patricio Novoa¹, habría sido "sometido por el Supremo Gobierno a la consideración de la opinión pública en el año 1975, (destacan sus disposiciones) tendientes a resolver problemas laborales acorde con un criterio institucional". Es precisamente el acento de esa línea de pensamiento jurídico lo que se omitió, dejando no obstante en forma clara su tendencia. Dicha definición conceptualizaba la empresa como: "la organización institucional de medios personales, materiales e inmateriales, ordenada bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos". Como se sabe, hoy la locución "institucional" no está presente en la definición de empresa: el resto se encuentra exactamente igual, con algún irrelevante cambio de puntuación y la agregación de la exigencia de "estar dotada de una individualidad legal determinada" (art. 3º inciso final Código del Trabajo).

Por otro lado, la Ley de Quiebras de octubre de 1982 que derogó la Ley N° 4.558, introdujo también una capital modificación, al hacer extensivo el procedimiento concursal de la quiebra, con antelación reservado sólo al deudor comerciante, a todos aquellos que ejerzan una actividad comercial, industrial, minera o agrícola (art. 41). Comprendiendo de esta forma, prácticamente a todas las actividades que se desarrollan en la vida socio-económica del país, apartando únicamente a los que desempeñan una actividad propia de una profesión liberal o presten servicios personales en virtud de un contrato de trabajo.

Primordialmente, de dichas normas será posible a nuestro objeto, inferir que, las mismas no son antagónicas, sino que se complementan perfectamente y permiten diseñar una teoría o doctrina aplicable al tema que llama nuestra atención.

2.- LA EMPRESA EN MATERIA LABORAL.

Ya lo hemos dicho: sobre este interesantísimo y siempre actual tema, los autores nacionales y extranjeros, han destinado grandes esfuerzos e innumerables obras, doctrinas, pareceres, posiciones, etcétera, y ciertamente lo seguirán efectuando. Aquí no podemos dedicarle un gran espacio, toda vez que ello rebasaría los objetivos de esta memoria.

Con todo, no podemos dejar de enunciar algunas normas que, en nuestro medio, se han preocupado de este asunto y han sido antecedentes que, a no dudarlo, el legislador ha tenido en vista al momento de definir en el inciso final del artículo 3º del C. del T. para el Derecho Laboral, la empresa.

Por su rango e importancia, debemos recordar en primer lugar, que una norma de carácter constitucional introdujo una notable definición de empresa; notable más que por la redacción gramatical de la misma, por su contenido marcadamente humanista, por un lado, y, por otro, sabiamente institucionalista. En efecto, con la promulgación del Acta Constitucional N° 3, mediante el D.L. N° 1.552 de 13 de septiembre de 1976, dictado en

¹ William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, "Manual de Derecho del Trabajo", Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1980, pág. 112.

uso de la potestad constituyente, surgió a la vida de nuestro Ordenamiento Jurídico con vigencia inmediata la concepción a que nos referimos.

El Capítulo I, que trataba de los derechos constitucionales y sus garantías, consagraba en su artículo 1º: "Los hombres nacen libres e iguales en dignidad. Esta Acta Constitucional asegura a todas las personas: N° 20 inc. 4º "La ley establecerá forma de participación del trabajador en la comunidad humana de trabajo que constituye la empresa".

Como vemos, dicha norma distinguía claramente el titular de la empresa con ella misma, toda vez que si bien los bienes que la componen e integran son objetos de dominio y necesariamente habrá de existir tal titularidad sobre ellos, no es menos cierto que, por entenderse como una "comunidad humana de trabajo", ella no podría ser objeto de un derecho de dominio, más bien, y sujeto sobre el cual y con el cual se dan relaciones jurídicas, que sobrepasan el estrecho concepto jurídico de la cosa (normalmente como aquella que forma parte del comercio humano), para centrarlo en ese magnífico conglomerado humano que la hace ser tal. Pero, innegable resulta también que la empresa así concebida, constituye un fiel reflejo de la institución que naturalmente es.

Mucho aún podría ahondarse sobre este concepto de empresa; empero, nuestra finalidad no ha sido más que ilustrar sobre el particular y no tratar sobre el mismo. Sólo digamos que, lamentablemente, la actual Carta Fundamental no consagra ya dicha definición, no obstante haber sido ella propuesta por la Comisión de Estudios de la Nueva Constitución. En efecto, el artículo 19 N° 15 inc. 7º del Anteproyecto Constitucional, persistió en contemplar, en idénticos términos, la definición que ha ocupado nuestra atención. Al parecer, toda vez que ella no se encuentra, no se habría estimado conveniente incluirla en el Consejo de Estado. En efecto, el artículo 19 N° 16 del Texto Constitucional del Consejo de Estado, simplemente la omitió.

Por otro lado, el D.L. N° 1.006 publicado en el Diario Oficial el 3 de mayo de 1975, relativo al llamado "Estatuto Social de la Empresa", contempló asimismo una definición de empresa, cuyo sentido y alcance se limitó explícitamente al ámbito exclusivo de ese mismo cuerpo legal, el cual, además, jamás entró en vigencia.

En el artículo 7º del Estatuto Social de la Empresa se podía leer la siguiente definición: "Constituye empresa, para los efectos de la presente ley, la entidad destinada a la producción, comercio y distribución de bienes o a la prestación de servicios que, bajo una dirección unitaria, persigue una finalidad económica y social y se encuentra organizada con el concurso de trabajadores e inversionistas".

Siguiendo a los autores don William Thayer y don Patricio Novoa, nos dicen en relación al precepto transcrito que "...esta es la definición contenida para los efectos de la aplicación del Estatuto Social de la Empresa y las notas de participación consultadas en él. No es una definición de la empresa para todos los efectos del Derecho del Trabajo, ni atribuye la calidad de empresa a todo empleador, lo que de suyo sería improcedente"².

Por último, la definición que efectivamente nos interesa para los efectos de nuestro estudio está consagrada en el inciso final del artículo 3º del Código del Trabajo, la cual

² William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, obra citada, pág. 111.

textualmente expresa: "Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económico, sociales, culturales o benéficos, dotado de una individualidad legal determinada".

En consecuencia, es dable observar que, para el legislador laboral la empresa se compone de un conjunto de elementos integrados entre sí, formando un todo más armónico y sistemático, en que es posible reconocer los elementos individuales, que la componen, cada uno de los cuales acepta una realidad propia, pero que, singularmente considerados no podrían conformar una empresa. Este conjunto de elementos constituye a nuestro juicio una universalidad de hecho, reconocida por el derecho.

Así podemos afirmar que tales elementos fundamentales son:

a) Una organización de medios personales materiales e inmateriales.

Esta organización de medios personales, a su vez, básicamente está dada jurídicamente por la existencia de contratos, actos y relaciones contractuales de muy diversa índole, siendo el fundamental el contrato de trabajo, toda vez que, precisamente, él será normalmente el vehículo jurídico que relacione al empleador con el trabajador, y, a ambos, con la empresa. Recordemos que para todos los efectos legales debe entenderse por empleador a aquella "persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

Con todo, debemos apuntar que el concepto de empleador es distinto -aunque no encontrado- al concepto de empresa, siendo erróneo confundirlos.

Entonces, estos medios personales que pueden revestir la característica de ser intelectuales o materiales, se vinculan jurídicamente al interior de la empresa en virtud de un contrato de trabajo. Ahora, estos medios materiales e inmateriales a que hace mención la definición del artículo 3° del C. del T., comprenden naturalmente, además, los recursos necesarios que hacen posible a una empresa cumplir con el objeto para el cual ha nacido, tales como las materias primas, las maquinarias, las licencias de fabricación, royalties, edificios, relaciones con sus proveedores o con sus clientes, etc.

Ahora bien, el hecho que se encuentren organizados dichos elementos, refuerza la idea, de que ellos forman parte de un todo y que no actúan en forma separada e independiente los unos de los otros, sino que interactúan coordinadamente.

b) Ordenados bajo una dirección.

Este elemento resulta como efecto necesario de lo anterior, en tanto y en cuanto, es consustancial a la organización de medios humanos y materiales encaminados a la prosecución de un fin, la existencia de una dirección que ordene todos los componentes del sistema a fin de obtener el logro propuesto. El hecho que el legislador haya definido al trabajador como aquél que presta sus servicios bajo dependencia o subordinación, es congruente con ello, y reafirma el elemento esencial, en virtud del cual es realmente posible entender una relación de trabajo prestada con ocasión del cumplimiento de un

contrato de trabajo, y no de otro tipo.

Es propio de tal dirección, pues, ordenar tales elementos personales, ya sean materiales o inmateriales.

El ejercicio de la dirección no estará entonces, necesariamente radicada en la persona natural o jurídica titular de la empresa, ya que no estamos en presencia de un elemento exógeno a ella, por el contrario, parte inherente a la misma, en cuanto tal: empresa. De modo que, más bien corresponderá decirse que la dirección o su ejercicio estará radicada materialmente en el nivel superior o directivo de la empresa. Sin embargo, reconociendo por una parte el legislador la dificultad que entraña, muchas veces, la diferenciación jurídica de conceptos como los de empleador, empresario, empresa, persona natural o jurídica titular de esta última, etc.; y por otra, la de evitar o procurar evitar que se vean burlados los derechos de los trabajadores, estableció una presunción de derecho que reafirma lo sostenido. En efecto, el inciso primero del artículo 4º del C. del T. dispone a la letra que: "Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica."

Sobre este tema es de toda utilidad recurrir a los conceptos vertidos por los autores germanos, Hueck y Nipperdey, en cuanto ilustran claramente lo que hemos venido expresando, al decir que: "De este modo el concepto de empleador se define según el concepto de trabajador, de acuerdo con el hecho mencionado (refiriéndose a un párrafo anterior), de que el Derecho del Trabajo se configura como el derecho especial de los trabajadores. Puesto que la situación de trabajador viene condicionada por una doble nota, el deber de trabajo y la dependencia, o, dicho de otro modo, el deber de obediencia, será empleador aquel a quien corresponde el derecho a la prestación de trabajo y el poder directivo. Pero es posible también que exista el deber de trabajo y el deber de obediencia frente a diversas persona. Detentador del derecho a la prestación de trabajo es el titular de la Empresa en la que el trabajador está empleado; el deber de obediencia existe, en cambio, frente al director de la Empresa. Este ha de ser una persona física, con capacidad negocial, por lo que no siempre coincide el director con el titular de la Empresa, si éste no es capaz, o es una persona jurídica, o, por causas especiales no detenta el derecho a la dirección personal de la Empresa"³. Entre algunos ejemplos indicados por los autores, a fin de ilustrar lo explicado, se da el de "la comunidad de acreedores frente al síndico". Prosiguen señalando que "En todos estos casos (los ejemplos y naturalmente el contenido de las afirmaciones anteriores) corresponden así las funciones que caracterizan al empleador a dos personas diferentes. Por eso debe siempre probarse en tales casos, de cuál de ambas significaciones se trata, si del empleador como detentador del derecho a la prestación de trabajo (el llamado principal abstracto), o, como detentador del poder directivo (el llamado principal concreto). Sin embargo ha de añadirse que el carácter de empleador en el último sentido sólo corresponde a aquel que detenta el poder directivo más elevado en la Empresa de que se

³

Hueck-Nipperdey, "Compendio de Derecho del Trabajo", Madrid, Editorial, Reus, 1963, pág. 71.

trate. Aquellas personas a las que el empleador ha cedido el uso de su poder directivo dentro de determinados límites (empleados directivos, funcionarios de la empresa, directores de filiales, etc.) no son empleadores."

Como podemos apreciar, la necesidad de diferenciar no solamente en términos jurídicos, sino también efectivos o reales los conceptos señalados surge de la singular y simple distinción de la empresa y su titular, por un lado, y la de empleador y de detentador del poder de dirección por otro, todo lo cual reafirma nuestro predicamento, en el sentido que la empresa constituye una entidad palmariamente vital y real y no una mera abstracción jurídico-conceptual. De ahí que, por dicha razón, se ha sostenido, y, no sin justificación, que la empresa no es sujeto de derecho, sino más bien objeto de derecho.

c) Ordenados hacia una finalidad que puede ser económica, social, cultural o benéfica.

Evidentemente, no basta la sola ordenación de las persona y bienes, es imprescindible que ella se haga en pos de un fin preestablecido. Ese objeto puede revestir múltiples características, por lo cual el legislador ha querido ser lo más amplio posible en su señalamiento, al decir que puede ser económica, social, cultural o benéfico. Según el objeto perseguido será la forma jurídica que adopte la empresa para el cumplimiento de sus fines. Para nuestro tema, baste decir que toda actividad industrial, minera o agrícola, queda comprendida dentro de este objeto económico.

d) Que esta organización se encuentra dotada de una individualidad legal determinada.

Tal como ya algo adelantáramos, la individualidad legal que se adopte en cada caso, dependerá principalmente (no únicamente) del objeto perseguido; pero, para los efectos de relacionarlo con la ley de quiebras, digamos que siempre y en todo caso estará presente, puesto que, sin ella no será posible declarar la quiebra de la "empresa". No se ve de que manera, la inexistencia como sujeto de derecho -pero si de hecho- de un conglomerado sistemático y armónico (lo que no significa ausencia de conflictos) de elementos humanos y materiales e incorpóreos, organizados bajo una dirección común que presupone la prosecución de una finalidad determinada, pueda ser declarado en quiebra. En realidad, es casi pueril sostener que el ser humano pueda llegar de hecho a un grado tal de desarrollo en este sentido y aun carecer de una individualidad legal, sea cual fuere ésta. En definitiva, siempre estarán presentes el o los propietarios de los bienes que forman parte de ese conglomerado multifacético y vital, que es lo que en definitiva importa para el procedimiento concursal.

Los elementos constitutivos de la concepción de empresa, indicados en la disposición que comentamos, deben necesariamente concurrir conjunta o copulativamente, de modo que la falta de uno o más de ellos, determinará indefectiblemente el desaparecimiento o la inexistencia (al menos desde la perspectiva

de la definición legal) de la empresa como tal.

Lo dicho resulta evidente e incontrarrestable, toda vez que, ha sido el legislador quien ha determinado los requisitos esenciales para una empresa sea tal a la luz del derecho laboral, de modo que al hermeneuta sólo le quepa subsumir los hechos configurativos de ella en la descripción contenida en la norma.

Nos hemos detenido aquí, por cuanto la Dirección del Trabajo ha dictaminado que, entre otros efectos, la quiebra en razón del desasimio y para los efectos de la ley laboral extingue la empresa, de lo que siguen importantes consecuencias en los contratos individuales y colectivos de trabajo, en los sindicatos de empresa, en sus afiliados, y por último, en el fuero sindical⁴. No obstante, esta jurisprudencia administrativa ha sido controvertida por un fallo judicial dictado por un Ministro de Corte de Apelaciones, en el cual se ha sostenido precisamente lo contrario, esto es, que la quiebra no tiene la virtud de extinguir la empresa⁵.

3.- EL ROL DEL EMPLEADOR DENTRO DE UNA EMPRESA. SUS PODERES.

El Reglamento Interno -fuente de las normas de higiene y sanitarias en una empresa- encuentra su fuente u origen en los "poderes del empleador", estos constituyen uno de los elementos que especifican y caracterizan la posición del empleador en la relación laboral, además es en virtud de estos poderes que el empleador es titular de la facultad de reglamentar, dirigir, administrar e imponer orden y disciplina al interior de la empresa.

Los "poderes del empleador", de acuerdo a la doctrina, podemos clasificarlos en tres, a saber:

3.1. Poder Directivo.

El ejercicio de este poder tiene por objeto establecer las normas en virtud de las cuales se va a organizar la actividad productiva en la empresa, a este poder del empleador los autores le reconocen las siguientes cuatro concreciones:

- - Primero, le entrega al empleador la facultad de determinar la labor específica que le corresponde desarrollar al trabajador dentro de la empresa;
- - Segundo, le entrega al empleador la facultad de determinar la manera, el lugar y en general las circunstancias en que el trabajador deberá desarrollar dicha labor;

⁴ Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 614, de 16 de marzo de 1982.

⁵ Sentencia dictada por el Ministro de la Corte de Apelaciones de La Serena, don Hernán Silva Corvalán, de fecha 9 de noviembre de 1982, en autor rol N° 137.

- - Tercero, le entrega al empleador la facultad de dirigir la inserción de la actividad desarrollada por el trabajador de manera coordinada con el trabajo de los demás trabajadores, y
- - Cuarto, le entrega al empleador la facultad de adecuar la actividad desarrollada por el trabajador en el caso que sobrevengan circunstancias especiales, en la forma y oportunidad prevista en la ley.

3.2. Poder Reglamentario.

El ejercicio de este poder tiene por objeto establecer las normas en virtud de las cuales se va a regular el comportamiento personal de los trabajadores al interior de la empresa.

3.3. Poder Disciplinario.

El ejercicio de este poder tiene por objeto concretar la subordinación de que es objeto el trabajador en la relación laboral, esto se realiza mediante la imposición de sanciones por parte del empleador.

El reglamento interno, tal como está regulado en nuestra legislación laboral, constituye (junto con las circulares, los memorándums y, en general, con cualquier orden sea ésta verbal o escrita), uno de los medios de expresión del poder directivo del empleador.

A parte de lo anteriormente señalado existe un importante aspecto a destacar. Sabemos que el Reglamento Interno de una empresa se divide en dos: uno de orden y otro de higiene y seguridad. En lo relativo al reglamento de higiene y seguridad juega un destacado rol el "derecho a saber". El llamado "derecho a saber" se encuentra normado en los artículos 21 al 23 del Decreto N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, bajo el título "De la Obligación de Informar de los Riesgos Laborales".

a.-) Conceptualización.

Se define el "derecho a saber" como la obligación del empleador a informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de:

1. Riesgo que entrañan sus labores: Como dañan la salud o afectan al trabajador los elementos, productos y sustancias que se utilizan en el proceso productivo, informando a los trabajadores sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto, olor), sobre los límites de exposición permisibles, acerca de los peligros para la salud y las medidas de control y de prevención que se deben adoptar, sobre los riesgos físicos existentes (energía radiante, temperaturas anormales, ruidos, etc.), riesgos biológicos (parásitos, hongos, bacterias, virus, etc.), riesgos químicos (polvos, humos, rocíos, nieblas, gases y vapores), riesgos ergonómicos, riesgos de incendios, riesgos eléctricos, etc.

2. Medidas preventivas: Informar sobre la forma de prevenir los riesgos existentes: exámenes ocupacionales, implementos de protección personal, uso de extintores, forma

de evacuación de los lugares de trabajo, señalización existente en la empresa, orden y aseo de los lugares de trabajo, etc.

3. Métodos de trabajo correcto: Se debe informar a los trabajadores sobre los sistemas de trabajo existentes, uso de herramientas, manejo de materiales, normas técnicas del proceso productivo, normas ergonómicas en los lugares de trabajo, etc.

En resumen se puede señalar que el "derecho a saber" consiste en la obligación que tiene todo empleador a informar y en el derecho que tiene todo trabajador de conocer, los riesgos para la salud y su vida a que se expone en su trabajo y las medidas preventivas que deben tomarse para reducir al mínimo la exposición a ellos. Tal información se debe otorgar al trabajador al momento de su contratación y cada vez que se introduzcan nuevas actividades o procesos con nuevos riesgos.

b.-) Fiscalización.

El cumplimiento por parte del empleador a esta obligación, se puede constatar a través de:

1. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.
2. Reglamento Interno de Seguridad e Higiene.
3. Certificación mediante documento firmado por los trabajadores donde se acredite haber dado a conocer los riesgos laborales.
4. Certificación de asistencia a cursos de capacitación sobre la materia en comento.

Ambos reglamentos deberán ser elaborados por el empleador, facultad que fluye del poder de dirección que le compete, y entra en vigencia sin que sea necesario un control de legalidad previo de parte de los organismos administrativos que fiscalizan el cumplimiento de las normas laborales.

No obstante la facultad que tiene el empleador para elaborar el reglamento interno, este debe ser la expresión viva de las relaciones laborales y de las condiciones existentes en la empresa, indicando los riesgos propios que existen y las medidas de protección que se deben adoptar.

4.- EL PODER DIRECTIVO DEL EMPLEADOR Y EL REGLAMENTO INTERNO COMO ACTO PROPIO.

"Nadie puede cambiar su propio designio en detrimento de terceros". Esta o cualquiera otra frase o expresión equivalente, significa que los hechos y actos propios pueden generar efectos vinculantes para su autor, en términos que lo dejan ligado a una situación que no puede variar, motu proprio, si con ello se afecta un derecho de tercero.

Este es el tema que vamos a abordar fundamentalmente en relación con el reglamento interno de la empresa, acto unilateral de la parte que, en la relación de

trabajo, toma el nombre de empleador.

La doctrina de los actos propios no es tan difundida en nuestro medio, pese a su innegable sentido común y a sus ancestros románticos, con clara consagración ya en la época de los glosadores. No se piense por ello que está ausente de nuestro orden jurídico, como pudieren creer algunos que siempre desean ver todo consagrado expresamente en la ley, olvidando que tal vez el mejor mérito de las codificaciones es contener los elementos jurídicos generales, pilares fundamentales inspiradores, que permiten la recepción de lo nuevo, si es que es nuevo.

Don José Eyzaguirre⁶ nos da noticia de una oración descriptiva de Enneccerus: "A nadie es lícito hacer valer un derecho en contradicción con su anterior conducta, cuando esta conducta, interpretada objetivamente según la ley, las buenas costumbres o la buena fe, justifica la conclusión de que nos e hará valer el derecho, o cuando aquel ejercicio posterior choque contra la ley, las buenas costumbres o la buena fe".

Fueyo Laneri⁷ también nos da una definición que él llama explicativa: "La doctrina de los actos propios es un principio general de derecho, fundado en la buena fe, que impone un deber jurídico de respeto y sometimiento en la buena fe, que impone un deber jurídico de respeto y sometimiento a una situación jurídica creada anteriormente por la conducta del mismo sujeto, afectando a una actividad perturbadora de un interés ajeno, y causando daño. En tal caso ocurre que, de algún modo, intervienen, necesaria o eventualmente, supuestos o condicionantes, entre los que se cuentan, por ejemplo, la conducta, la declaración de voluntad, la apariencia, la buena fe, el abuso del derecho, la responsabilidad, la culpa y el dolo, el interés de terceros y la teoría de la causa".

Digamos nosotros que caen dentro de la inamovilidad de los actos propios, por ejemplo, el reconocimiento de un hijo, incluso en el caso de ser efectuado en un testamento, que es un acto esencialmente revocable; la renuncia de los gananciales en la sociedad conyugal; la repudiación de la herencia; la renuncia expresa o tácita de la prescripción; la ratificación de la nulidad relativa; la confirmación de un acto inoponible; el tácito perdón de una causal de terminación de un contrato de trabajo, y, en general, todo acto u omisión que, sin estar regulado por la ley, importe la renuncia de un derecho y, a consecuencia de todo ello, un tercero haya podido fundadamente actuar o respecto de dicho tercero se haya podido generar un derecho subjetivo, con la advertencia armónica a este respecto, de que de acuerdo con el artículo 2499 del Código Civil "la omisión de actos de mera facultad, y la mera tolerancia de actos de que no resulta gravamen, no confieren posesión ni dan fundamento a prescripción alguna".

Casos hay también en que la doctrina de los actos propios tiene por base una omisión. Tal ocurre con lo que se conoce en la doctrina laboralista como "el perdón de la causal" de despido. Nuestros tribunales, al igual que la doctrina, han consagrado, aunque no en forma rigurosamente unánime, el criterio de la Recomendación N° 119 de la

⁶ José María Eyzaguirre Baeza, "Breve Estudio sobre la Teoría Comparada del Propio Acto", 1985, Memoria de Prueba de la Universidad de Chile, subcita de Enneccerus, Kipps y Wolff, "Tratado de Derecho Civil", págs. 495, Tomo II, 2ª Edición, Bosch, Barcelona, España, 1950.

⁷ Fernando Fueyo Laneri, "La Doctrina de los Actos Propios", trabajo inédito, 1988.

Organización Internacional del Trabajo, según la cual "debería considerarse que el empleador ha renunciado a su derecho de despedir a un trabajador por falta grave si no ha adoptado esta medida dentro de un plazo razonable, una vez enterado de la falta cometida"⁸.

Diez Picazo da una relación de los requisitos del acto propio:

"1) Que una persona haya observado, dentro de una determinada situación jurídica, una cierta conducta jurídicamente relevante y eficaz;

2) Que posteriormente esta misma persona intente ejercitar un derecho subjetivo o una facultad, creando una situación litigiosa y formulando dentro de ella una determinada pretensión;

3) Que entre la conducta anterior y la pretensión posterior exista una incompatibilidad o una contradicción, según el sentido que de buena fe hubiera de atribuirse a la conducta anterior, y

4) Que en ambos momentos, entre conducta anterior y pretensión, exista una perfecta identidad de sujetos"⁹.

José María Eyzaguirre, a su modo, señala como requisitos: a) la conducta vinculante; b) la pretensión contradictoria; c) la contradicción, y d) la identidad de los sujetos¹⁰.

Ahora bien, al empresario se reconoce el poder de mando y de dirección, junto a una facultad disciplinaria. En virtud de estos poderes, el empresario dicta un reglamento interno que "organiza y rige la actividad y relaciones laborales dentro de la empresa, fijando en normas jurídicas generales las materias fundamentales sujetas a la potestad de mando del empleador"¹¹.

La concepción institucionalista de la empresa estima que el reglamento interno es el producto de una potestad normativa directamente otorgada por la ley al empleador, sin fundamento en el contrato de trabajo. Para la tesis contractualista "el empleador se encuentra dotado de una potestad jurídica de mando, reconocida por la ley y consentida en el acto mismo de la convención, cuyo correlativo es el deber de obediencia imputado al trabajador por el ordenamiento jurídico y consentido y asumido por él mediante el contrato de trabajo". El reglamento interno tendría entonces una base contractual.

⁸ El profesor Patricio Novoa Fuenzalida, en su Manual de Derecho del Trabajo (Tomo III, pág. 416, Editorial Jurídica de Chile, 1980) nos da noticia de una sentencia de la Corte del Trabajo de Santiago de 16 de Octubre de 1978, por la cual se resuelve que "si bien las ausencias injustificadas de un trabajador a sus labores pueden configurar incumplimiento grave de sus obligaciones, para que ello ocurra es menester que tales ausencias sean reiteradas y en períodos próximos al despido, condiciones que no se cumplen si se invocan ausencias ocurridas en meses distantes y separados por períodos mensuales en que no se produjeron".

⁹ Luis Diez Picazo, "La Doctrina de los Actos Propios", Barcelona, Casa Editorial Bosch, 1963, págs. 193 y sgtes.

¹⁰ José María Eyzaguirre, "Breve estudio sobre la teoría comparada del propio acto", Inédito, 1985. Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.

¹¹ Juan Carlos Soto Calderón, "Derecho del Trabajo", Apuntes de Clases. Ejemplar inédito, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Santiago de Chile, 1977.

Como sea, Ghezzi y Romagnoli opinan que el reglamento interno emana de la calificación como "jefe de empresa" que hace la ley del empresario. Es el principio de "autoridad" envuelto en dicha calidad lo que permite al empresario regular no sólo el comportamiento de los trabajadores en cuanto a su obligación de ser, sino también como integrante de una comunidad de trabajo"¹².

Mazziotti señala que "el reglamento de empresa lo dicta el empresario en virtud de su poder de iniciativa económica".

¹² Ghezzi, Romagnoli y Mazziotti, citados por Guido Macchiavello, Derecho del Trabajo, Tomo I, pág. 246, Editorial Fondo de Cultura Económica, Santiago de Chile, 1986.

CAPÍTULO SEGUNDO: “EVOLUCIÓN DE LA PROTECCIÓN AL TRABAJADOR EN CHILE”

1.- ETAPA COLONIAL.

a.-) El régimen de las encomiendas.

Al instituir el sistema de las encomiendas la intención de España fue principalmente un motivo de hondo alcance espiritual cual era la conversión de los indios, y, además, su bien temporal mediante la protección y defensa que debían prestarles los encomenderos. El provecho pecuniario de estos últimos figura en segundo término y sólo en forma de los beneficios que podían percibir en retribución de las cargas de doctrina, culto y demás.

Conforme a la creencia arraigada profundamente de que los monarcas eran los dueños absolutos de las tierras americanas, y haciendo uso de sus derechos soberanos, éstos sometían a los indígenas al pago de tributos, como única obligación de carácter pecuniario que pesaba sobre los vasallos de América.

A comienzos de 1542 se verificó el primer repartimiento de indios y con este hecho se inicia en Chile el régimen de las encomiendas.

El sistema de la encomienda en Chile fue excepcional pues no siempre se apego a las normas dadas por la Corona para regular esta institución en otras partes de América. En Chile, varias tasas regularon la encomienda chilena y establecieron en varios casos la obligación del indio de trabajar en vez de pagar tributo. Debemos decir, antes de continuar con el sistema en Chile, que en un principio las encomiendas estaban orientadas a proporcionar al español un grupo de mano de obra, pero que con el tiempo ello derivó en una obligación del indio de pagar un tributo al español, denominado "Derramas Concejiles" según la Encomienda de Fuenleal¹³. Pero en Chile tal regulación no se siguió, sino que se impuso al indio chileno la obligación de trabajar.

Chile era un país pobre económicamente hablando. La escasez de mano de obra fue un problema serio, y se observaba un escaso hábito de trabajo en el indio lo que les impedía pagar el tributo. Además, la guerra de Arauco obligaba al encomendero a prestar servicios de defensa por lo que se veía impedido de trabajar la tierra. Esta Encomienda de trabajo trajo consigo abusos patronales denunciados primeramente por el padre Luis de Valdivia y luego por Diego de Rosales.

Es así como en Chile surgen las denominadas "Tasas" que van a reglamentar la Encomienda, y oscilaban entre el sistema de trabajo y el pago de tributo. En este aspecto tenemos: la Tasa de Santillán (1559; sistema de trabajo); Tasa de Villagra (1561; sistema de trabajo); Tasa de Gamboa (1580; sistema de tributo); Tasa de Alonso de Rivera (1603; sistema de trabajo); Tasa Real o de Esquilache (1622; sistema de tributo); Tasa de Lazo de la Vega (1633; sistema de tributo).

Durante el Gobierno de don Pedro de Valdivia la encomienda chilena, dijimos, no se sujetó a la legalidad vigente. Valdivia obró en este sentido con total falta de criterio, repartiendo indios discrecionalmente y la única obligación que imponía al encomendero era avencindarse y defender la tierra; esto sucedió ya que Chile durante esos años estaba desvinculado del Perú y de España.

En el año 1550 la Corona reaccionó frente a esta Encomienda y va a tratar de incorporarla a la legalidad vigente lo que va a ocurrir dentro del Gobierno de don García Hurtado de Mendoza. Cuando éste se trasladó a Chile, en su séquito venía un jurista llamado Hernando de Santillán que era orador de la Real Audiencia de Lima, jurista de la Universidad de Salamanca; a éste se le encarga estudiar la realidad chilena para dictar una tasa que regulara la Encomienda conforme al sistema tributario. Santillán se da cuenta que ello en Chile es imposible y en el año 1559 dicta una tasa con una Encomienda de servicio personal.

- Contenido de la Tasa de Santillán.

Establece un servicio personal del indio, poniendo un límite al número de indios que se envían a las minas; sólo se podían enviar a las minas hasta la quinta parte del repartimiento; también se fijaron las fechas en que se podían trabajar las minas (1 de

¹³ En 1532 el jurista mexicano Sebastián Ramírez de Fuenleal propone a la Corona un sistema novedoso de Encomienda la que en definitiva llevará su nombre.

Diciembre hasta fines de Julio); en el trabajo minero se prohíbe que trabajen las mujeres y los menores de 18 años; se establecen normas sobre alimentación que debía recibir el indio (así, cada diez indios, debía haber una india para que les cocinara; debían haber dos indios para el acarreo de agua y leña). Se estipuló que a los indios que trabajaban las minas se les debía construir casas o chozas para su descanso.

Lo más importante de la tasa era el asunto del salario del indio; a los indios mineros les correspondía la sexta parte de lo que extraían, a esto se le llama "el sesmo"; esta sexta parte no era administrada por el indio sino por una comisión formada por un representante del cabildo y por un justicia mayor, que era la autoridad judicial de superior jerarquía en un lugar. En caso de indios dedicados a la agricultura recibían un salario en especies. Los indios dedicados al pastoreo o labores domésticas recibían como salario ropa y animales. Los indios que se dedicaban a la siembra y al tejido de lino recibían como sueldo la mitad de su producción.

Cuando el virrey del Perú, el Marqués de Cañete, se enteró de esta tasa, su primera reacción fue consultar a los teólogos en Lima sobre si debía aprobar o no esta tasa. Los teólogos consideran que quedaba zanjado el problema moral, de hacer trabajar al indio, con el salario que percibía. Es así como Carlos I le dio legalidad a ésta tasa aunque era contraria a las disposiciones legales vigentes.

Al Gobernador Hurtado de Mendoza, lo sucedió Francisco de Villagra, quien introdujo algunas modificaciones a la tasa de Santillán. En primer lugar aumentó el número de indios que podían trabajar en las minas de Concepción al sur de Chile, y se les rebajó el sueldo a 1/8 de lo que extraían; también se les modificó el período de trabajo (Febrero a Septiembre).

- Tasa de Gamboa.

Es la primera que establece en Chile un sistema de tributo. El Gobernador Gamboa dicta esta tasa por los abusos cometidos contra el indio en el trabajo personal. Denunció esta situación el obispo de Santiago Diego de Medellín. Esta tasa es del año 1580 y reemplaza al trabajo obligatorio del indígena por el pago del tributo. Este tributo se fijaba a los indios mayores de 17 años y menores de 50 años y era de 8 pesos oro al año, de los cuales 5 pesos se pagaban en oro y el resto en especies. Para la recaudación del tributo se dividió el reino de Chile en dos obispados, el de Santiago y el de la Imperial en el sur. Se establecía una diferencia entre el indio tributario de Santiago y el del sur. El de Santiago pagaba 9 pesos oro al año y el del sur 7 pesos oro. Para ello se trató de organizar a los indios en pueblos. Cada pueblo debía mantener un turno para cumplir los trabajos mineros que iban de Junio a Septiembre. El indio podía dedicarse a cualquier trabajo siempre que pudiese pagar el tributo que correspondía a un sueldo y medio. El sueldo del indio era fijado por la Justicia. Lo que quedaba al indio era depositado en una caja de comunidad, a la cual tenía acceso el Cacique, el Curador Primero o el Corregidor. Estos recursos se usan para la compra de ganado.

Esta tasa de Gamboa es un esfuerzo de la autoridad del reino por eliminar el servicio personal, pero en la práctica no funcionó por el escaso hábito de trabajo del indio y así costaba mucho cobrarles el tributo.

Las obligaciones del encomendero eran las mismas y el indio no pagaba, por lo tanto

el encomendero se empobrecía.

El Gobernador Alonso de Sotomayor en el año 1583 restablece el servicio personal.

Al comienzo del siglo XVII Alonso de Rivera en el año 1603 dictó una tasa de servicio personal y este gobernador que fue muy diligente trató de conciliar el servicio personal con los trabajos que debía realizar en su favor. Incorporó el sistema de las "demoras" que apuntaba a dar tiempo al indio para su trabajo propio. Se distinguía entre el indio minero y el agrícola. Respecto del primero se los divide en grupos de número variable y ese grupo se subdivide en tres secciones; el primer subgrupo trabajaba el 1º año ocho meses en la actividad minera y cuatro meses de vacaciones y no trabajaba hasta el cuarto año. Respecto a los agrícolas y ganaderos de cada 100 indios encomendados sólo 15 debían trabajar para él durante 2 años y por los otros 2 años otros 15 indígenas. Este sistema tampoco dio los resultados esperados. En todos estos trabajos del indio en el contrato debía asistir el protector.

- Tasa Real o de Esquilache.

El Padre Luis de Valdivia obtuvo del Virrey del Perú Francisco de Borjas que era Príncipe de Esquilache la dictación de ésta tasa para proteger al indio y va a regir en Chile promulgándose en Concepción en Febrero de 1621. Es una tasa de tributo y reemplaza al servicio personal. Fue aprobada por Felipe III en el año 1622 y se recopiló a la recopilación de Leyes de Indias de 1680. Tuvo una vigencia amplia casi hasta la abolición de la Encomienda en Chile. Esta tasa era un cuerpo legal bien estructurado y fijaba un tributo a los varones entre 18 y 50 años. No era fijo el tributo y se hacía un distinguo entre los indios desde la frontera con el Perú hasta el río Bio Bio y era de 10 y medio pesos oro. Felipe III al aprobar la tasa en el 1622 rebaja el tributo entre 7 y 8 pesos oro. Podía pagarlos en especie si quería el indio. Esta tasa prohibía el trabajo minero del indio encomendado y sólo a los indios prisioneros. Se trataba de incentivar el trabajo agrícola por 160 días al año y además de su sueldo se les debía entregar un pedazo de tierra, animales y utensilios de labranza para que realizaran su trabajo. El encomendero podía pagarle al indio en especie, ropas, alimentos, etc., pero siempre su valor era fijado por la Justicia.

Esta tasa dispuso que el tributo pagado por el indio se dividía entre el Curador Primero, el Protector de Indios, el Corregidor y el Encomendero.

- Tasa de Lazo de la Vega.

Tiene una importante característica y es que no derogó a la tasa real sino que la complementó. La Tasa Real prohibía el trabajo personal pero igual se dio a cambio del tributo. El Rey Felipe IV tomó conocimiento de éste problema y en el año 1633 ordenó al Gobernador de Chile dictar una tasa que solucionará este problema y el 16 de Abril de 1635 el Gobernador Lazo de la Vega dicta un complemento de la Tasa Real. Esta tasa estuvo vigente en Chile hasta el término de la Encomienda. Lazo de la Vega insiste en una Encomienda de tributo de 10 pesos oro por cada indio anualmente y para adecuarla a la realidad de Chile el trabajo del indio le permitía optar entre pagar el tributo o trabajar cuarenta días para el encomendero. Otro problema que abordó esta tasa era la ociosidad del indio pues tenía tierras y no las trabajaba y se estableció un impuesto "De Razgo" y afectaba al indio que no trabajaba su propiedad.

Todas estas tasas regulaban la Encomienda Chilena, la cual va a entrar en crisis en el siglo XVIII, por:

1º) La Encomienda se vio afectada por un problema demográfico, o sea, la población indígena fue disminuyendo a medida que crecía el mestizaje quien reemplaza al indio en el trabajo.

2º) El siglo XVIII, cuando llegan los Borbones al trono, es conocido como Siglo de las Luces, y una característica de la Ilustración es la Filantropía (amor por la humanidad). Obviamente una institución como la Encomienda no cuajaba con esos sentimientos y se comienzan a realizar intentos por abolirla. En el año 1721 en Chile se dictó una disposición que abolía la Encomienda; la aplicación de esta ley fue difícil y en definitiva no tuvo aplicación, no tanto por razones económicas sino por el prestigio social del Encomendero. El año 1724 queda sin efecto la ley.

En el 1789, el gobernador Ambrosio O'Higgins termina con la Encomienda y en el 1791 se abolió oficial y definitivamente. Los indios que habían estado encomendados se agruparon en pueblos de indios, dirigidos por caciques.

b.-) Repartimientos de indios.

El repartimiento de indios consistía en un trabajo obligatorio que debía realizar el indio. Obviamente dio origen su reglamentación a la Encomienda, pero como forma jurídica los Repartimientos subsisten y conservan su identidad una vez en vigencia la Encomienda.

Junto con la Encomienda existían indios encomendados (asalariados) y además, los que estaban encomendados que disponían de tiempo libre para realizar su propio trabajo o para contratar libremente. La Corona estimó siempre que una de las obligaciones del súbdito era trabajar, y la holgazanería y el vagabundaje estaban prohibidos y eran constitutivo de delito. La Corona se preocupó de implementar un sistema que facilitara el trabajo libre del indio. En relación con América, en el año 1550, se ordenó a Luis de Velasco, Virrey de México que organizara un sistema de trabajo libre del indio. Velasco implementó todo un sistema de turnos para ello llamado Cuatequil. Este sistema fue modificado por la Corona en el año 1601 por medio de una Real Cédula y se dispuso que los indios que carecían de ocupación debían ser llevados a las plazas para que allí contrataran sus servicios, ora por día ora por semana. Esto afectaba a todo súbdito español que estuviera en América. Este sistema duró largo tiempo y el Corregidor fiscalizaba todo este sistema. No podían desarrollar ciertas labores, ejemplo, extraer perlas. Este sistema de bolsas de trabajo existió también en Chile donde las condiciones ventajosas que tuvieron los indios asalariados contratados por los jesuitas, eran manifiestas. En el año 1608 se celebró ante el Alcalde de Santiago un contrato colectivo de trabajo firmado por el Protector de Indios y el Provincial Jesuíta quien se comprometió a:

1º Estos contratos serían de un año de duración y el indio decidía libremente su renovación.

2º Se establecen los sueldos que tenían los trabajadores que eran en gran parte en especie (ejemplo, a los campesinos se le daban tierras, ganado y dos carretas de leña al

año. A todo indio se le daban dos comidas diarias y un banquete en los días feriados. Se les daban lanas para que hicieran sus ropas. Se prohibía el trabajo de los menores de 18 años y de las mujeres.

3° En materia de seguridad social, la mujer viuda recibía alimentos y vestuario aunque no trabajara.

c.-) Trabajo indígena minero.

Durante los siglos XVII y XVIII se realizaba en el norte chico. Eran realizados por indios encomendados y luego también por mestizos.

Para incentivar este trabajo están:

Los préstamos de labores mineras o doblas, que consiste en que el trabajador minero era autorizado para sacar mineral dentro de un yacimiento, dentro de un plazo determinado por el dueño del yacimiento, y todo lo que obtenía era para él. Este sistema se originó en Bolivia, Potosí. Este sistema se complementó con el sistema de deudas de los trabajadores, o sea, si el trabajador le debía al dueño del yacimiento, le pagaba con trabajo.

d.-) Indios de naborías.

Existió en América pero no en Chile. En muchos lugares existían indios prisioneros de otros indios (naborías), y eran semiesclavos. Para los españoles y en el Derecho Indiano eran considerados intermedios y eran sirvientes domésticos. Las Leyes Nuevas del año 1542 dispusieron que éstos indios servían para trabajos domésticos incluso a los españoles, siempre que lo hicieran voluntariamente y con autorización del cacique. El trato que se les daba era muy deficiente y en el año 1550 se establece un sistema de control respecto de los tratos. Se creó una comisión integrada por el Protector de Indios, el Corregidor y el Párroco y debían verificar que el indígena estaba voluntariamente a servicio de alguien.

e.-) Sistema de la mita.

Los indígenas pertenecientes a una encomienda, inicialmente, no estaban sometidos más que al régimen del tributo que era una retribución a su encomendero por los beneficios de doctrina, justicia y de defensa que éste debía proporcionarles; la Corona de España por una necesidad económica y, además, comprobando el poco espíritu de trabajo de los indios, estableció la obligatoriedad del trabajo indígena, el que entró a revestir dos formas legales: el sistema de la mita, y otra que podríamos llamar trabajo obligatorio de contratación libre.

La mita era el turno que se imponía anualmente a la tercera parte de los indios que componían una encomienda, pero que vivían fuera de los predios de sus encomenderos, en poblaciones y reducciones propias, para que salieran a efectuar los trabajos rurales, debiendo mientras tanto, los dos tercios restantes descansar o trabajar en sus labores propias, sin que nadie pudiera obligarlos a alquilarse contra su voluntad.

El turno del tercio de mita era de nueve meses en la realidad, aunque se hablaba del año de turno, puesto que cada mes se computaba únicamente por veintitrés días, deduciéndose los de fiesta.

A fin de no descuidar sus trabajos propios el tercio de mita salía de su asiento a mediados de Noviembre, época en que estaban terminadas sus siembras, hasta el 15 de Marzo siguiente. Cumplía así 120 días de trabajo en encomienda, y volvía a su reducción por un mes, calculando el tiempo en que podía efectuar sus cosechas; a fines de Abril debía regresar nuevamente a servir de mita hasta principios de Octubre. Legado el tercio a la reducción, salía el tercio siguiente, y así en forma sucesiva.

Se fijaba un jornal que debía pagárseles a los indios de mita, el que variaba según la zona. De este jornal se les deducía el tributo, al cual quedaban sujetos.

En el sistema de Encomienda, en las Reparticiones de Indios, y en el sistema de la Mita, encontramos ciertos rasgos que nos acercan, superficialmente, a lo que hoy día conocemos por Reglamento Interno de la Empresa. Su regulación, que en algunos casos estudiamos con detalle, nos arroja datos que irreductiblemente nos acercan a esa conclusión y por ello creemos que los antecedentes históricos de un Reglamento Interno radican en figuras como las estudiadas.

Si bien es cierto que de su regulación se obtienen materias que hoy día son motivo de regulación legal, algunos aspectos de los reglamentados hoy día son materia de un Reglamento Interno. Si observamos con detención el artículo 154 del Código del Trabajo, que contiene las disposiciones que, a lo menos, debe incluir un Reglamento Interno, y las comparamos con los diversos aspectos normativos que regulaban las Encomiendas o los Repartimientos de Indios, veremos que hay algunos ordenes de materias que los hacen semejantes. Así, las horas en que comienza y termina el trabajo, los turnos en caso de trabajo por equipos (recuérdese la regulación del trabajo minero de los indios), los descansos, los diversos tipos de remuneraciones, las obligaciones y prohibiciones a que estaban sujetos los trabajadores y las diversas clases de faenas de acuerdo a la edad y sexo de los trabajadores, son estipulaciones que hoy día se encuentran en casi todos los Reglamentos Internos de la Empresa.

2.- ÉPOCA CONTEMPORÁNEA.

En cuanto a su antecedente histórico más inmediato, éste se lo debe buscar en los gremios. El maquinismo y la gran industria habían desplazado el trabajo artesano; el dueño del taller ya no podía estar vigilando constantemente la actividad de sus empleados; tiene que formular una serie de órdenes para que se cumplan por aquéllos. El "maestro" se impersonaliza: las observaciones verbales se convierten en una serie de reglas escritas que señalan los deberes y obligaciones de los operarios, al par que determinan la disciplina del trabajo dentro de la explotación. El reglamento de taller es primero cronológicamente, y lógicamente después, la expresión del poder disciplinario del patrono.

El "maestro" por medio de órdenes escritas, trataba de evitar daños y accidentes, eximiéndose así de la consiguiente responsabilidad. El Reglamento de taller era en tales casos un Reglamento de seguridad más que una ordenanza jurídica.

En la Época Moderna, esta clase de norma laboral nació a fines del siglo pasado como reglamentación interna propiamente tal. Es el Règlement d'atelier de la legislación franco-belga, la Arbeitsordnung y la Betriebsordnung del derecho alemán, el Regolamento aziendale del derecho italiano.

Todas estas instituciones, y muchas otras, sirvieron de modelo para la creación de lo que hoy día entendemos por Reglamento Interno de la Empresa, esto es, un conjunto de normas que regulen el trabajo productivo al interior de un cuerpo de trabajo.

En Chile, cuando finalizó el período de anarquía y convulsiones producidas por la revolución –hablamos de alrededor de 1830-, el país entró con Portales a una etapa de restauración de la autoridad pública. Al mismo tiempo, se procuró ir organizando al país sobre otras bases que las impuestas por la dominación española y a ello tendía toda la legislación nacional dictada desde 1810 y anterior al Código Civil, que modificó el Derecho español vigente.

Antes de 1855, año en que apareció el Código Civil como obra definitiva, el trabajo estaba al margen de toda reglamentación. En efecto, desaparecido el trabajo indígena, al que se referían principalmente las medidas de protección dictadas por España, debido a lo cual fue posible la supresión de las encomiendas y la abolición de los sistemas coloniales de trabajo, éste quedó entregado a la más absoluta libertad sin que nadie se preocupara de legislar a favor de las clases que habían ido a reemplazar al indígena y que tenían iguales problemas que éste.

Viene así el Código Civil a confirmar legalmente la situación a que se alude no dando cabida en su articulado a ninguna idea que pudiera significar la más mínima desviación de los principios teórico-doctrinarios que lo informan, con lo que la proyección social de las relaciones jurídicas queda totalmente eliminada.

Como ejemplo de la situación de inferioridad jurídica en que este cuerpo legal colocaba al obrero podemos citar el artículo 1995 (actualmente vigente en el marco del Código Civil) que dice: “La persona a quien se presta el servicio será creída sobre su palabra (sin perjuicio de prueba en contrario): 1º En orden a la cuantía del salario; 2º En orden al pago del salario del mes vencido; 3º En orden a lo que diga haber dado cuenta por el mes corriente.”

No existía de esta manera ninguna disposición legal que reglara la materia, y mal podía existir cuando tampoco estaba reglamentado el contrato de trabajo como institución jurídica especial.

En la materia que a nosotros nos interesa, en caso de accidente producido intencionalmente por el obrero, como era lógico la ley no le prestaba amparo.

El daño derivado de los accidentes por caso fortuito tampoco estaba sujeto a indemnización alguna. Dentro del accidente por esta causa podríamos incluir las enfermedades profesionales contraídas por el obrero en el desempeño de una industria peligrosa, en el trabajo marítimo, en las minas, etc. Estas enfermedades eran para el siglo individualista el ejemplo típico del caso fortuito.

El obrero sólo tenía un asomo de protección en los accidentes que hubiera sufrido con culpa del patrón, en cuyo caso éste quedaba obligado, según las reglas establecidas en el título de los delitos y cuasidelitos.

Como una consecuencia de lo expuesto en dicho título, para que un accidente del trabajo pudiera ser indemnizado, era necesario que éste se hubiera producido de resultas de un delito o cuasidelito del patrón, y que esta culpabilidad con el hecho y circunstancia

del daño se probaran por el obrero, puesto que la ley no presumía la culpa y no imponía al patrón ni siquiera la obligación de denunciar el accidente.

Dicen al respecto don Héctor Humeres Magnan y don Héctor Humeres Noguera, que “es posible que la escasa o ninguna preocupación de Bello por el contrato de trabajo se haya debido no a falta de sentido social, sino a que no existían en esa época problemas del trabajo, y a que las escasas disposiciones sobre el contrato de arrendamiento de servicios que consagraba nuestro Código Civil no hacían otra cosa que reflejar las costumbres de la época y la organización casi familiar en que se desarrollaba el trabajo, especialmente el doméstico.”¹⁴

No obstante, es necesario señalar que la inquietud por la situación del trabajador u obrero, ya se encontraba instalada en el campo social, siendo sus principales exponentes don Francisco Bilbao y Santiago Arcos, a quienes se les denominó los precursores del pensamiento social en Chile.

Dicen al respecto los autores Humeres Magnan y Humeres Noguera: “Bilbao y Arcos, los iniciadores de este movimiento, eran chilenos, pero habían permanecido varios años en Francia, asimilando allí las nuevas doctrinas sociales.”

“Al regresar a Chile trataron de ponerlas en práctica, fundando con este objeto una institución semejante a las que por esos años existían en Europa y que denominaron Sociedad de la Igualdad (1850).”

“Esta entidad tenía por misión principal educar a la clase obrera, inculcándole conciencia de su poder; contemplaba además en sus programas la construcción de habitaciones higiénicas, creación de bancos obreros, escuelas gratuitas y lucha contra la explotación patronal”.¹⁵

De esta forma podemos apreciar que en Chile, las primeras menciones, digamos a nivel institucional, que se hacen en relación con la higiene en el trabajo, data de 1850 por medio de una creación de índole privado, la Sociedad de la Igualdad.

El Código de Comercio, dictado en 1865, significó un avance social en cuanto al trabajo, respecto al Código Civil. Se refiere a dos clases de trabajadores: a) factores, mancebos o dependientes de comercio, y b) hombres de mar. En cuanto a los primeros, consideran sus contratos dentro del mandato comercial, considerando como gerente a los factores y como empleados subalternos a los dependientes para auxiliar al comerciante en las diversas operaciones de su giro. En diversas disposiciones protege el trabajo de estos colaboradores del comerciante. Respecto a los hombres de mar, se preocupa en el Libro III, correspondiente al comercio marítimo, legislando en forma bastante avanzada sobre sus relaciones de trabajo con los armadores o navieros, incluso en forma más favorable que nuestra actual legislación social. Ello se debió a que en esta parte el Código de Comercio se inspiró en antiguas leyes españolas de navegación, de carácter proteccionista.

¹⁴ Héctor Humeres Noguera y Héctor Humeres Magnan, “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 15ª Edición, 1997, pág. 72.

¹⁵ Héctor Humeres Magnan y Héctor Humeres Noguera, obra citada, pág. 72.

Si se pretende hacer un catálogo de las leyes sobre protección a los trabajadores (en materia de higiene y seguridad que es lo que nos interesa) dictadas antes del 8 de septiembre de 1924, se pueden destacar:

La Ley N° 1.838 de 20 de febrero de 1906: El comienzo de la intervención del Estado a favor de las clases trabajadoras puede señalarse en esta ley. Esta norma fue aprobada en general en agosto de 1905, sin distinción de partidos, ya que todos estuvieron de acuerdo en el fondo de la cuestión. En la discusión particular se advierte que la mayor parte de los diputados tenía el convencimiento de que la habitación insalubre era un mal generalizado en el país y al cual era necesario poner pronto y eficaz remedio.

La Ley N° 3.170 de 27 de diciembre de 1916, sobre Accidentes del Trabajo: En el siglo XIX, los accidentes del trabajo producidos fortuitamente o por culpa del patrón estaban regidos por el Código Civil, en el título que trata de los delitos y cuasidelitos, que se funda en la doctrina de la responsabilidad delictual. A consecuencia de esta desmedrada situación del obrero, en el año 1909, la Cámara de Diputados emprendió la tarea de legislar para prevenir los accidentes del trabajo, establecer las responsabilidades e indemnizar al obrero afectado. El proyecto fue presentado por el diputado Alfredo Barros Errázuriz y se convirtió en Ley de la República el 30 de diciembre de 1916. Esta ley adopta la doctrina del riesgo profesional, estableciendo el derecho de indemnización a cargo del patrón o jefe de la empresa, por los accidentes ocurridos a los obreros o empleados en el trabajo, en provecho de la víctima, del cónyuge sobreviviente y de los hijos legítimos, naturales o ilegítimos ya reconocidos. Se exceptúan los accidentes debidos a fuerza mayor extraña y sin relación directa con el trabajo del obrero o empleado o los producidos intencionalmente por éstos.

Hemos mencionado como fecha tope el 8 de septiembre de 1924, debido a que con motivo del movimiento revolucionario producido en esos días, se promulgaron apresuradamente diversas leyes sociales, las que consistían en títulos aprobados por las comisiones parlamentarias de un proyecto de Código del Trabajo enviado al Congreso el año 1921. Entre estas leyes merecen destacarse, a objeto de nuestro estudio: La Ley N° 4.054, sobre seguro social obligatorio de enfermedad, invalidez y vejez (obra del diputado doctor Exequiel González Cortés); Ley N° 4.055 sobre Indemnizaciones por Accidentes del Trabajo (en esta ley se estableció el seguro para accidentes, se amplió el número de personas beneficiadas, se simplificó el procedimiento y se extendió la doctrina del riesgo profesional, aumentando la responsabilidad de los patrones, aun en los casos de accidentes producidos por culpa de la víctima).

Ahora, ya con posterioridad al 8 de septiembre de 1924, y siempre en la materia de nuestro estudio, se han dictado las siguientes leyes y decretos: Decreto Ley N° 44, de 14 de octubre de 1924, que creó la Secretaría de Estado de Higiene, Asistencia, Previsión Social y Trabajo (hoy Ministerio de Salud y Ministerio del Trabajo); el Decreto Ley N° 442, de 18 de marzo de 1925 sobre Protección a la Maternidad Obrera; Decreto con Fuerza de Ley N° 178 de 13 de mayo de 1931, Código del Trabajo. Este Código es una recopilación de las leyes sociales dictadas el año 1924, complementada con otros puntos no legislados por aquellas leyes, como por ejemplo el trabajo de los empleados domésticos y de los obreros agrícolas.

Con posterioridad al Código de 1931, el 15 de junio de 1978 se publicó en el Diario Oficial el Decreto Ley N° 2.200, que fija normas definitivas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores, que derogó toda norma contraria o incompatible con este decreto ley y en especial los Libros I y II del Código del Trabajo, que versaban sobre el contrato de trabajo y la protección de los obreros y empleados en el trabajo.

A partir de ese momento se han sucedido una serie de reformas, modificaciones y complementaciones legales, las que analizaremos en lo que a nuestro objeto de estudio se refiere, en capítulos sucesivos de esta Memoria, poniendo especial énfasis en la circunstancia de que la mayoría de las disposiciones legales que rigen en materia de protección a la seguridad e higiene del trabajador, son extra-Código, es decir, se hallan fuera de nuestro Código del Trabajo.

CAPÍTULO TERCERO: "LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD. EL REGLAMENTO INTERNO DE LA EMPRESA"

1.- DEBER DE HIGIENE Y SEGURIDAD Y OBLIGACIÓN DE ASISTENCIA MÉDICA. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 184 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

En lo que se refiere a la protección de la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo, nuestra legislación ha adoptado un criterio eminentemente preventivo; esto se traduce en un conjunto de instituciones destinadas a precaver los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se encuentran expuestos los trabajadores en los distintos ambientes de trabajo en que les corresponda desempeñarse.

Otro aspecto que cabe destacar es que nuestra legislación le impone al empleador la responsabilidad principal en la prevención de los riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como la obligación de mantener los lugares de trabajo en óptimas condiciones sanitarias. A los trabajadores por su parte, lejos de ser sujetos pasivos, les corresponde asumir un rol de colaboración activa en la prevención, información y denuncia de estos riesgos, así como en el control de la recta aplicación de los preceptos contenidos en la ley.

En concordancia con lo señalado, el Libro II del Código del Trabajo se titula "De la protección a los trabajadores" y en su Título I establece las "Normas Generales" aplicables en la materia. Allí se señala en el artículo 184, textualmente, que "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales."

“Deberá, asimismo, prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidentes o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica”.

Coincidentemente con la regla anterior, en lo que se refiere a las materias sanitarias, el del Decreto Supremo N° 745, en su artículo 3°, le impone al empleador la responsabilidad de:

“Mantener las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de sus trabajadores.”

Es decir, que, de acuerdo con nuestra legislación, incumbe al empleador la obligación de otorgar higiene, seguridad y prevención de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales en el trabajo, obligación que emana del contrato de trabajo.

Asimismo, tiene el deber de prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica, en caso de accidente o de emergencia.

La referidas son normas legales imperativas, que no admiten ser modificadas ni restringidas por la voluntad de los contratantes. Los derechos que de ella nacen son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo (artículo 5° inciso primero, Código del Trabajo).

Entre las "Normas Generales" citadas, se contienen algunas aplicables a determinadas industrias, trabajos o faenas, tales como las industrias o trabajos peligrosos o insalubres, faenas calificadas como superiores a las fuerzas de un trabajador o que pueden comprometer su salud o seguridad, los trabajos de carga y descarga y conservación de naves y demás faenas que se practiquen en los puertos, diques, compuestos de capas filtrantes, húmedas, disgregantes y generalmente inconsistentes; en túneles, esclusas y cámaras subterráneas, y la aplicación de explosivos en estas faenas y en la explotación de las minas, canteras y salitreras.

Se faculta, en este Título, a los Servicios de Salud para fijar en cada caso las reformas o medidas mínimas de higiene y seguridad que los trabajos y la salud de los trabajadores aconsejen. Para cuyo efecto, funcionarios competentes pueden visitar los

establecimientos respectivos en las horas y oportunidades que estimen conveniente, y fijarán el plazo dentro del cual deben efectuarse estas reformas o tomarse estas medidas.

Cualquiera puede denunciar la infracción a estas normas de protección a los trabajadores, pues se concede acción popular para ello, señalándose a los funcionarios y trabajadores especialmente obligados a efectuarlas.

2.- REGLAMENTOS INTERNOS QUE RECONOCE LA LEY LABORAL CHILENA.

Por el hecho de no estar contenidos en un solo documento, comúnmente se piensa que sólo existe en Chile un reglamento interno; sin embargo la realidad es que nuestro ordenamiento jurídico reconoce y regula tres diferentes reglamentos internos, a saber: el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Código del Trabajo); el Reglamento Interno de los establecimientos educacionales (leyes N°s. 19.070 y 19.410), y por último, dentro de los instrumentos de prevención de riesgos se contempla el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ley N° 16.744 y D.S. N°s. 54 y 69, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

Estudiaremos cada uno de ellos por separado.

3.- EL REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD REGIDO POR EL ARTÍCULO 67 DE LA LEY N° 16.744.

3.1. Generalidades.

El artículo 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, obliga a las empresas o entidades a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y a los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan, obligación a la que nos referiremos más adelante.

Todas las empresas, estén o afectas a las normas sobre orden del Reglamento Interno, están obligadas a confeccionar un Reglamento de Higiene y Seguridad, tal como la Dirección del Trabajo lo da a conocer en dictamen N° 715, de 17.03.83.

Esta obligación en esta parte, alcanza a toda empresa o entidad, cualquiera que sea su naturaleza y el número de dependientes que ocupe, toda vez que de los preceptos del artículo 67 de la Ley N° 16.744 y 14 del Decreto 40 de 1969, reglamentario de esa ley, no

se infiere que su implantación se haga exigible sobre la base de un determinado número de trabajadores.

3.2. Derecho positivo.

Las reglas actualmente aplicables al Reglamento Interno en lo referente a materias de higiene y seguridad, están contenidas en los siguientes cuerpos legales y reglamentarios:

- a) Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- b) Decreto con Fuerza de Ley N° 725, de 1967, del ex Ministerio de Salud Pública, Código Sanitario;
- c) Decreto Supremo N° 655, de 1940, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento General de Higiene y Seguridad Industriales;
- d) Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, y
- e) Decreto N° 745 de 1993, del Ministerio de Salud, sobre Seguridad Ambiental en Laboratorios y Establecimientos de Salud Pública.
- f) Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

3.3. Análisis particular.

En nuestro ordenamiento jurídico entonces, fuera de la norma del artículo 184 del Código del Trabajo, las normas más importantes sobre prevención de riesgos profesionales, higiene y seguridad están contenidas en la Ley 16.744 sobre Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y sus reglamentos.

Esta ley otorga en su artículo 65 al Sistema Nacional de Servicios de Salud, la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, como asimismo, de las instalaciones médicas de los demás organismos administradores, de la forma y condiciones como tales organismos otorguen las prestaciones médicas, y de la calidad de las actividades de prevención que realicen.

a) Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley 16.744, en toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Hasta el 13 de junio de 1988, fecha de publicación del Decreto N° 30, de 1988, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ésta obligación sólo afectaba a las industrias o faenas que estaban obligadas a pagar cotización adicional diferenciada, ya que el Reglamento para la constitución de los Comités Paritarios, Decreto N° 54, de 1968, no era aplicable a aquellas que sólo estaban obligadas al pago de cotización básica.

Estas eran, según lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada para las distintas actividades, las actividades a las que les asigna un 0% de cotización adicional diferenciada, que son N° 6 "Comercio" y N° 8 "Servicios". La modificación introducida por el Decreto Supremo N° 30 citado, hizo extensiva la aplicación de las normas sobre constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad precisamente a las actividades de comercio y servicios, afectadas exclusivamente al pago de cotizaciones básicas establecida por la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744. En consecuencia, actualmente, la obligación rige para todas las empresas, faenas, sucursales o agencias que tengan el número de trabajadores indicados.

Ello significa, que están actualmente obligadas a constituir los Comités en referencia, por ejemplo, las entidades bancarias y financieras, las que presten servicios, asesorías y consultorías en computación o en cualquier otra especialidad y materia, las Administradoras de Fondos y Pensiones, las ISAPRE, las grandes tiendas, oficinas comerciales o de servicios de todo tipo, empresas de aseo y mantención, supermercados, etc.

Lo anterior reviste importancia para el mundo del trabajo, toda vez que en conformidad a la Ley N° 16.744 sólo están obligadas a tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen más de 100 trabajadores, de modo que las empresas de servicios no han estado afectas a regulación específica en esta materia, hasta la modificación reglamentaria en comentario, careciendo sus trabajadores de una herramienta eficaz para influir en las condiciones de higiene y seguridad en que desempeñan sus labores.

Los grandes cambios tecnológicos de los últimos decenios han creado riesgos ocupacionales distintos a los tradicionales, especialmente en las actividades comerciales y de servicios, que hay que prevenir adecuadamente.

Tal es el caso de aquellos a que están expuestos los operadores de equipos de computación, cada vez más numerosos, atendido el uso masivo de los sistemas computacionales en los trabajos de oficina, que deben preverse adecuadamente, a fin de que no sufran algunas de las nuevas patologías laborales que les puede llevar hasta la incapacidad definitiva. También deben tenerse presente los riesgos al equilibrio psicológico, la salud mental y el sistema nervioso de los trabajadores, que existen en las empresas comerciales y de servicios si las condiciones en que los trabajadores desempeñan sus labores no son adecuadas.

Corresponde a la Dirección del Trabajo, el control del cumplimiento de las normas contenidas en el Decreto N° 54, de 1968, Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, sin perjuicio de las facultades que competen a los servicios de salud y Superintendencia de Seguridad Social.

Este cuerpo reglamentario establece que en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y

Seguridad, compuestos por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores, debiendo designarse por cada miembro titular, además, otro en carácter de suplente. Durarán dos años en funciones pudiendo ser reelegidos. Las decisiones que el Comité adopte en ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Los representantes patronales serán designados por la empresa o empleador y deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la industria o faena, donde se haya constituido el Comité Paritario de Higiene y de Seguridad. Los representantes de los trabajadores serán elegidos mediante votación secreta y directa, mediante voto escrito, en el que se anotarán tanto nombre de candidatos como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos como titulares las personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes las que sigan en orden decreciente de sufragios. En esta elección pueden tomar parte todos los trabajadores de la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia.

Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere: tener más de 18 años; saber leer y escribir; encontrarse trabajando en la empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo; y acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictados por los Servicios de Salud u otros organismos administradores del seguro contra riesgos profesionales o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año.

Las empresas tienen la obligación de otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para el funcionamiento adecuado de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Si existe en ellas un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el experto en prevención que lo dirija, formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que en ella existan, sin derecho a voto y pudiendo delegar sus funciones.

Cada Comités designa de entre sus miembros un presidente y un secretario. A falta de acuerdo sobre las designaciones, ellas se hacen por sorteo.

Adoptan sus acuerdos por simple mayoría y en caso de empate deben solicitar la intervención del organismo administrador, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán en definitiva sin ulterior recurso. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deben reunirse ordinariamente una vez al mes, también pueden reunirse en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de la empresa.

Tienen la obligación de reunirse cada vez que en la empresa respectiva ocurra algún accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que a juicio del Presidente del Comité le pudiera originar a uno o más de ellos la disminución permanente

de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

En las empresas que deben tener Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales los Comités Paritarios de Higiene y de Seguridad deben actuar coordinados con dicho Departamento. En las que no están obligadas a tenerlo, deben obtener asesoría técnica para su funcionamiento de los organismos especializados del Sistema Nacional de Servicios de Salud, las Mutualidades u otros organismos privados o personas naturales a quienes el Sistema Nacional de Servicios de Salud haya facultado para desempeñarse como expertos en prevención de riesgos.

Las empresas deben proporcionar a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad las informaciones que requieran relacionadas con las funciones que le corresponde desempeñar.

Las funciones que la Ley N° 16.744 y el Reglamento en análisis asigna a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad son:

1.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección. El artículo 24 del Reglamento N° 40 de 1969, establece que se entiende para estos efectos por "instrumentos de protección" y señala los medios que utilizará preferentemente el Comité Paritario de Higiene y de Seguridad para cumplir esa función;

2.- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad. Debe desarrollar una labor permanente y elaborar programas al respecto, teniendo en cuenta para su formulación las normas generales que se indican;

3.- Investigar la causa de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa. Para estos efectos, las empresas a las que la ley no exige tener Departamento de Riesgos Profesionales, deben llevar un completo registro cronológico de todos los accidentes ocurridos, como los datos que se señalan. Toda esta información será suministrada a o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuando lo requieran;

4.- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador;

5.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;

6.- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo; y

7.- Promover la realización de cursos de adiestramiento destinado a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos público o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de estos organismos.

Por otra parte, el artículo 76 de la Ley N° 16.744, establece también la obligación para los Comités Paritarios, entre otros, de denunciar los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en caso que el empleador no hubiere efectuado la

denuncia.

Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención de Riesgos y/o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Pueden apelar de estas resoluciones ante el respectivo organismo administrador dentro del plazo de 30 días desde que le sea notificada.

El incumplimiento de estas medidas, cuando hayan sido ratificadas por el respectivo organismo administrador, será sancionado por el Servicio de Salud correspondiente, en conformidad al Código Sanitario y el organismo administrador podrá aplicarle un recargo en la cotización adicional diferenciada.

b) Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 66, inciso cuarto, de la Ley N° 16.744, toda empresa minera, industrial o comercial que ocupe más de 100 trabajadores deberá tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, que será dirigido por un experto en prevención.

El Decreto N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Prevención Social, Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, en su Título II, regula la materia.

Los artículos 8° al 11 de dicho Título han sido sustituidos por el Decreto N° 95, de 1995, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 16 de Septiembre de 1995.

El nuevo artículo 8° reitera que para efectos de este Reglamento el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales es aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La única, pero importante modificación de esta norma, respecto de su texto anterior radica en establecer que "La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos..." (Anteriormente la organización de estos Departamentos dependía de la magnitud de la industria y de la naturaleza de los problemas). Deberá contar con los medios y el personal necesario para asesorar y desarrollar las siguientes acciones mínimas: reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes del trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, supervisores y líneas de administración técnica.

Al artículo 9° del Reglamento, que se refiere a la clasificación de los expertos en prevención en profesionales o técnicos, se le introdujeron importantes modificaciones, actualmente, la categoría profesional estará constituida por:

A.- Los ingenieros e ingenieros de ejecución cuyas especialidades tengan directa aplicación en la seguridad e higiene del trabajo y los constructores civiles, que posean un pos-título en prevención de riesgos obtenido en una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado o en una Universidad extranjera, en un programa de estudios de duración no inferior a mil horas pedagógicas, y

B.- Los ingenieros de ejecución con mención en prevención de riesgos, titulados en una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado.

La categoría técnico estará constituida por:

Los técnicos en prevención de riesgos titulados en una Institución de Educación Superior reconocida por el Estado.

En el nuevo inciso primero del artículo 10 del Reglamento, se establece que "el tamaño de la empresa y la importancia de sus riesgos determinarán la categoría del experto y definición si la prestación de sus servicios será a tiempo completo o a tiempo parcial. El tamaño de la empresa se medirá por el número de trabajadores y la importancia de los riesgos se definirá por la cotización adicional genérica contemplada en el Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social."

Los demás incisos de la norma se refieren a las situaciones concretas que se pueden presentar.

Finalmente, el artículo 11 contiene una tabla acerca de "tiempo de atención del experto" (días a la semana) según el número de trabajadores y la cotización adicional genérica.

Tal como se ha señalado al tratar sobre los Comités Paritarios, las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que le indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario, podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador y su incumplimiento, si ha sido ratificado por el respectivo organismo administrador, da lugar a la aplicación de sanciones consistentes en multas y castigos previstos en el Código Sanitario, y recargos en la tasa de cotización adicional.

c) Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

El artículo 67 de la Ley N° 16.744 señala que las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y a los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo.

El Decreto N° 40, de 1969, sobre prevención de riesgos profesionales, que hemos estado analizando, reitera en su artículo 14 la obligación establecida en el artículo 67 de la Ley N° 16.744 para toda empresa o entidad, a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. Deberá entregar gratuitamente un ejemplar a cada trabajador.

Establece que este reglamento no requiere aprobación previa del Servicio de Salud correspondiente, pero éste podrá revisar su texto e introducir innovaciones cuando lo estime conveniente. Debe ser sometido a la consideración del Comité Paritario de Higiene y de Seguridad con 15 días a la fecha en que empieza a regir. Si en la empresa no existiere Comité, el reglamento se pondrá en conocimiento del personal con la misma

anticipación, mediante carteles fijados en dos sitios visibles en el local de trabajo.

El decreto citado señala las disposiciones que deberá contener dicho Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el Trabajo en sus artículos 16 y siguientes el que deberá comprender un preámbulo y cuatro capítulos destinados a disposiciones generales, obligaciones, prohibiciones y sanciones, respectivamente. Ello deja de manifiesto que se trata de un Reglamento distinto al Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad regulado por el Código del Trabajo.

d) Implantar todas las medidas de higiene y seguridad que le prescriban los organismos competentes y proporcionar a sus trabajadores los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor.

Por otra parte, señala en su artículo 68 que es obligación para las empresas o entidades implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente los Servicios de Salud, o en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarla de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes. El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado por los Servicios de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario y demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional. Asimismo, las empresas deben proporcionar a sus trabajadores los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en ningún caso cobrarles su valor.

Las empresas o entidades que no ofrezcan condiciones satisfactorias de seguridad e higiene, o no implanten las medidas de seguridad que el organismo competente les ordene, el organismo administrador puede obligarlas a pagar la cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, que no puede exceder de un 3,4 % de las remuneraciones imponibles, con un recargo, que puede llegar hasta el 100 %, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan. Del mismo modo las empresas que a través de la prevención, rebajen los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, pueden solicitar se les reduzca la tasa de cotización adicional o que se les exima de ellas si alcanza un nivel óptimo de seguridad.

Corresponde determinar las exenciones, rebajas o recargos de la cotización adicional, a las mutualidades de empleadores respecto de sus empresas adherentes y a los Servicios de Salud respecto de las demás empresas.

Debe tomar en consideración la magnitud de los riesgos efectivos y las condiciones de seguridad existentes en la respectiva empresa.

De todo lo anterior, es menester destacar y recordar la diferencia que existe entre dos tipos de reglamentos, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad reglamentado por el Código del Trabajo, y el Reglamento de Higiene y Seguridad reglamentado por la Ley 16.744.

e) Sanciones por infracción a las normas de higiene y seguridad.

El artículo 20 del Decreto Supremo N° 40, establece que el Reglamento debe

contener sanciones para los trabajadores que no lo acaten en cualquiera de sus disposiciones.

Las multas tal como ocurre respecto de las sanciones en la parte "ORDEN" deben consistir en multas en dinero, reguladas según la gravedad de la infracción, sin que en caso alguno puedan exceder de la cuarta parte del salario diario, rigiéndose en su aplicación por lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo.

f) Destino de las multas.

Los fondos que se acumulen por las multas que se apliquen a los trabajadores infractores, se destinarán a otorgar premios a los obreros del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10 % para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos establecida en la ley N° 16.744.

Es decir, las multas en este caso, no tienen el mismo destino que cuando infringen disposiciones en materia de ORDEN, toda vez que el indicado porcentaje del 10 % está destinado al fondo de rehabilitación de alcohólicos, que se establece en la Ley N° 16.744.

Este último cuerpo legal en el artículo 24, inciso primero, dispone:

"Créase un fondo especial destinado a la rehabilitación de alcohólicos que será administrado por el Servicio Nacional de Salud y que se formará hasta con el 10 % de los excedentes a que se refiere el inciso tercero del artículo 21 y con el 10 % de las multas de cualquier naturaleza que se apliquen en conformidad a la presente ley".

El Reglamento para la administración y distribución del Fondo Especial destinado a la rehabilitación de alcohólicos, fue aprobado por Decreto Supremo N° 821, de 1971, publicado en el Diario Oficial de 14.01.72.

4.- EL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD REGULADO POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO.

4.1. Generalidades.

Debido al gran volumen y complejidad técnica que han alcanzado las empresas en la actualidad, el empleador se ve imposibilitado de ordenar personalmente a los trabajadores cómo deben realizar y ejecutar su prestación de servicios, lo que por cierto no ocurría durante el régimen gremial o corporativo, donde el dueño del taller vigilaba directa y continuamente a sus obreros.

Además, el trabajo en las empresas tiene una importancia vital y es esencial para su funcionamiento. Ya que en ellas se dan una multitud de vínculos, relaciones y situaciones de carácter laboral que tienen su origen precisamente en el trabajo prestado. Es por lo

anterior, que se hace necesario ordenar y reglamentar toda esta gama de situaciones para lograr establecer en cada empresa un régimen de orden, de paz y disciplina. Lo que se consigue con el reglamento interno de la empresa.

Esta institución, ha sido tratada por los distintos autores en diversas materias del Derecho Laboral, es así, que Guillermo Cabanellas, Mario de la Cueva, etc., la sitúan en el Derecho Colectivo del Trabajo, Alonso García, William Thayer, Perez Botija, la consideran una fuente del Derecho del Trabajo. Los hay también que prefieren tratarla dentro del contrato de trabajo, como Balella, quien estudia esta institución en el capítulo destinado al contenido del contrato de trabajo.

Sin embargo, para el tratadista Alfredo Ruperch, "En realidad, el reglamento de empresa forma parte del Derecho Colectivo Laboral y, al mismo tiempo, es una fuente del Derecho del Trabajo"¹⁶.

Para nosotros el reglamento interno de la empresa es una fuente profesional o propia del Derecho del Trabajo, ya que, presenta una innovación frente al Derecho común.

Esta institución ha sido denominada de diversas formas: reglamentos de empresas, reglamentos de taller, reglamentos de fábrica, reglamentos de orden o normas de conducta y reglamentos internos como es el caso de nuestra legislación.

Quizás una de las características principales del reglamento interno es ser un conjunto sistemático de normas, es decir, no puede comprender algunas disposiciones aisladas, sino que por el contrario los preceptos que se incluyen en él, deben tener una unidad y coordinación para que de esta forma tenga el carácter de un verdadero reglamento.

Las normas que se incluyen en el reglamento interno, deben ser ordenadoras de la empresa, en su aspecto laboral. Tienen por lo tanto que regular lo que dice relación con el Derecho del Trabajo. Es por lo tanto una regla de la empresa, no de la profesión o de la industria.

Este reglamento debe ser dictado por el empresario, ya que es él quien decide cómo debe desarrollarse el trabajo en la empresa. Sin embargo, en algunas legislaciones el reglamento interno es elaborado con la participación de los representantes de los trabajadores.

4.2. Origen y evolución.

En la Edad Media, el reglamento interno de la empresa tiene como antecedente remoto, las ordenaciones gremiales, las cuales contaban con una reglamentación de las relaciones laborales y cuyo contenido quedaba substraído de la voluntad de las partes para ser atribuido al poder regulador de los Gremios. Existen por cierto, diferencias entre ambas instituciones pero un sentido análogo en lo fundamental.

"En la época moderna se inician en la ordenanza industrial Alemana de 1869, y de forma más clara, en 1896, en Bélgica"¹⁷.

¹⁶ Alfredo Ruperch, "Reglamento de Empresa", Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963, pág. 7.

Si bien el reglamento interno tiene su fundamento en el poder de mando y dirección del empresario, en un principio no se concibió su origen en tales facultades, sino que:

- a.- Como una autolimitación del poder de dirección del empresario.
- b.- Como potestad de autonormación colectiva que regula y en parte sustituye a los contratos individuales.
- c.- Como medida de seguridad y publicidad, y
- d.- Como una forma de simplificación administrativa, ya que el reglamento interno entra a señalarles a todos los trabajadores las condiciones contractuales comunes.

Los empleadores se habían atribuido el derecho de legislar y juzgar a sus trabajadores sin más título que el de ser dueños de las empresas o establecimientos, imponiendo sanciones, penas, despidos y convirtiendo el reglamento interno en un verdadero Código Penal aplicado a los trabajadores.

Dice Alfredo Ruprech en la obra citada, "Estos abusos y la revolución del Derecho Laboral y el sentido de la dignificación del trabajador hicieron que el reglamento de empresa fuera perdiendo su carácter penal y se convirtiera en lo que debía ser; una reglamentación de las condiciones en que se deban cumplir las tareas en el establecimiento".

En la actualidad se observa una creciente tendencia en las legislaciones de otros países, como ya lo vimos, a otorgar participación a los trabajadores, en la redacción de los reglamentos internos.

4.3. Concepto y características del Reglamento Interno.

Concepto.

La empresa, como centro principal de relaciones laborales, requiere de una cierta normatividad interna que forma parte de las funciones y responsabilidades de la autoridad que la administra. A estas normas deben someterse todos los trabajadores que se incorporan a una Empresa, y por lo regular se entiende que ellos aceptan, como parte de las obligaciones de sus contratos de trabajo, el respeto de los respectivos reglamentos internos. Se puede definir el Reglamento Interno como¹⁸ "el conjunto sistemático de normas elaboradas por el empresario (con o sin participación de los trabajadores), y necesitadas o no de aprobación por parte de Estado, dictadas para ordenar internamente, y desde el punto de vista laboral, la empresa".

El Reglamento Interno es fuente de Derecho por similares razones que un convenio colectivo. Sus disposiciones se imponen a personas que no han sido parte de su gestación, y que acceden con posterioridad a la empresa en que rigen. También se define como "el conjunto de reglas que dicta el empresario-empleador, en su

¹⁷ Gaspar Bayón Chacón, "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Marcial Pons, Madrid, 1967, 7ª Edición, Volumen I, Nota 1, pág. 206.

¹⁸ Manuel Alonso García, "Curso de Derecho del Trabajo", Librería Bosch, Barcelona, 1964, pág. 209.

establecimiento-empresa, para regular el comportamiento laboral y, aun, la conducta de sus trabajadores durante su permanencia en aquél, dentro del marco de la organización de la empresa y de los derechos, obligaciones y prohibiciones del contrato de trabajo”¹⁹.

Para Santoro Pasarelli, este Reglamento tiene por objeto regular la organización técnica y disciplinaria del trabajo en la empresa.²⁰

El Reglamento Interno hace 60 años y más, tuvo una gran importancia e inclusive, se le consideraba como una "fuente de normativa privada (unilateral)". Con el tiempo, la ley, los contratos colectivos y el desarrollo de nuestro Derecho le han ido limitando hasta su actual concepción. Inclusive, se dice que el status democrático contemporáneo ha influido en la restricción de esta facultad empresaria, impidiendo excesos.²¹

El Reglamento Interno presenta varios puntos de gran interés. Así, ¿En virtud de qué fundamento lo dicta el empleador? ¿Existe a su respecto una fuente de poder propio del empleador o delegado del Estado? ¿Emana de una facultad contractual? ¿Por qué no es aprobado por el Estado, ni por los trabajadores? ¿Puede regular conductas?, etc.

b) Características.

b.1.) La Fuente de Génesis: Históricamente, este reglamento ha emanado del empresario, quien lo dicta en ejercicio de su poder directivo de empresa. Si fuera "convenido" o aprobado por los trabajadores, o si éstos "facultaran" a aquél para dictarlo, su fuente de génesis sería la convención de las partes.

Para Mazziotti²² inclusive, el reglamento de empresa lo dicta el empresario en virtud de su "poder de iniciativa económica" (que reconoce la Constitución Italiana en su artículo 41).

No obstante, es necesario advertir que el Reglamento Interno es bastante más que un simple catálogo de uso de bienes. Justamente, en lo que excede a esta materia no hay una explicación suficiente, pues el derecho de dominio no alcanza a justificar las reglas de conducta de los trabajadores entre sí. En este punto se hace remisión a la subordinación contractual y a los poderes directivos del empresario.

b.2.) Su obligatoriedad: El empleador está obligado a poner en conocimiento de cada trabajador el reglamento, el cual, en el mismo acto de dársele conocimiento "adhiera" (forzosamente) a él y a partir de ese momento sus disposiciones pasan a vincularlo.

Según Scognamiglio, la explicación de tener el reglamento una vigencia por la "adhesión" de cada trabajador, "parece insuficiente", ya que se trata de "exigencias e intereses objetivizados en la empresa que reclamarían un nivel colectivo"²³.

¹⁹ Guido Machiavello, "Derecho del Trabajo y Teoría Jurídica y Análisis de las actuales Normas Chilenas", Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1986, pág. 245.

²⁰ Francesco Santoro Pasarelli, "Nozioni di Diritto del Lavoro", Roma, 1968, Editorial El Alpi, pág. 114.

²¹ Renato Corrado, "Il contratto di Lavoro", Roma, 1979, pág. 113.

²² Gustavo Mazziotti, "Diritto del Lavoro", Roma, 1974, pág. 114.

b.3.) Su ámbito. Se determina por algunas coordenadas: a) Es propio de la empresa y su ámbito se reduce a la permanencia en ella de los trabajadores. No procede regular nada "ajeno" a la empresa o "afuera" de ella; b) El reglamento dentro de la empresa no puede exceder de su fin propio de organización productora de bienes y servicios y del marco del contrato de trabajo.

b.4.) El reglamento no crea derecho objetivo: El autor italiano Renato Corrado²⁴ explicita que en el Siglo XX resultaría un absurdo imaginar que un sujeto de contrato privado dispone de "señoría" (feudal) o poder para crear normas objetivas, en circunstancias que dicho empleador es un simple particular que ante el Derecho es igual a cualquier otro.

b.5.) Las autorizaciones: No obstante lo anterior, no puede sostenerse que el reglamento carezca de efectos. Los tiene y consisten en "autorizaciones" que da el propietario a los trabajadores para que intervengan en el proceso productivo. Dichas autorizaciones constituyen para los trabajadores formas de derechos subjetivos. Por esta razón, el reglamento también impone deberes al propio empresario. El reglamento contiene además precisiones dentro de las obligaciones del contrato y prohibiciones. Los trabajadores deben ajustar sus comportamientos y conductas a todas estas reglas. El reglamento consagra además, las normas disciplinarias en vigencia en la empresa.

b.6.) Contenido. Información sobre organización: El reglamento da a conocer a los trabajadores la organización de la empresa, sus departamentos, sus secciones, su distribución, la división del trabajo; las funciones jerárquicas, ejecutivas, profesionales, técnicas, operativas, auxiliares, administrativas: el sistema productivo, el método del trabajo; todo, referido a su ángulo contractual que liga a las partes.

b.7.) Modificaciones: El empresario puede modificar el reglamento, pero no podrá hacerlo con efecto retroactivo y en cada caso debe cumplir con formalidades, a lo menos con aquellas que le imponen el deber de ponerlo en conocimiento de cada trabajador y a partir de ese momento será su vigencia.

La jurisprudencia administrativa ha señalado al respecto:

"No resulta jurídicamente procedente alterar en forma unilateral la jornada de trabajo por la vía de la modificación del Reglamento Interno, cuando las disposiciones de éste señalen que forma parte de los respectivos contratos de trabajo."²⁵ "La Empresa Nacional de Minería, Establecimiento Las Ventanas, no puede alterar unilateralmente, mediante un simple aviso, la rotatividad del sistema de turnos fijada en el reglamento interno, para obligar a un trabajador a desempeñarse en uno solo de los horarios que comprende el turno al cual aquel se encuentra asignado."²⁶

²³ Renato Scognamiglio, "Diritto del Lavoro", Edit. Firenze, 1968, pág. 340.

²⁴ Renato Corrado, obra citada, pág. 110.

²⁵ *Oficio Ordinario N° 7340/119, de 21 de septiembre de 1989, de la Dirección del Trabajo.*

²⁶ *Oficio Ordinario N° 8381/169, de 18 de noviembre de 1988, de la Dirección del Trabajo.*

b.8.) Imperatividad: Cabe preguntarse si en el plano direccional, no estrictamente reglamentario, el empleador puede actuar al margen del reglamento. La respuesta es positiva, siempre que no exceda la estructura contractual.

En cambio, si el empleador quisiera sancionar como falta un hecho que no está contemplado en el reglamento no podrá hacerlo y si desea incorporar el hecho al reglamento, la modificación no podrá tener efecto retroactivo sino que regirá para el futuro.

b.9.) Obligatoriedad del Reglamento Interno: Sea con la tesis contractualista, sea con la institucionalista, sea que se piense que el empleador dicta el reglamento interno porque es el dueño de la empresa, porque es el jefe de la misma, etc., el reglamento interno es obligatorio, desde luego, para los trabajadores. Si no lo dice el contrato, lo dice la ley.

b.10.) Las modificaciones al Reglamento Interno: Una de las características del reglamento interno es la de que, por ser un acto soberano de la empresa, el empresario puede alterarlo a su arbitrio. Y así lo contemplan las legislaciones comparadas y la nuestra.

Efectivamente, puede cambiarlo, pero no puede dejar de cumplirlo mientras está vigente, mientras no se ha cambiado, si con ello perjudica a los trabajadores con violación de sus derechos subjetivos.

4.4. Naturaleza del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Haciendo un resumen acerca de las doctrinas que explican la naturaleza jurídica del reglamento interno, podemos mencionar:

a) Teoría Contractualista.

De acuerdo con esta teoría, el reglamento interior de trabajo es la base de un contrato más o menos tácito, entre el patrono, que es quien lo formula y el trabajador, que lo acepta por virtud de su ingreso a la empresa. El consentimiento, sostenían los partidarios de estas posición, no necesita ser expreso: la doctrina de los contratos admite el consentimiento tácito para la formación de los mismos y, en consecuencia, puede aceptarse que por este procedimiento se forma un contrato cuyo contenido es el mismo de las cláusulas del reglamento interior de trabajo"²⁷.

b) Del Contrato de Adhesión.

Para otros autores, el reglamento interno se asimila a los contratos de adhesión, es decir, los trabajadores que desean ingresar a una empresa se encuentran con esta institución previamente establecida por el empresario y ante lo cual solo les queda aceptar todas sus disposiciones. De esta forma se resalta el predominio de una parte -el empresario- sobre la otra -los trabajadores- al celebrar este tipo de contrato.

²⁷

Mario De la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1954, 2ª Edición, Volumen II, pág. 714.

c) Concepción Reglamentaria.

A esta teoría se le conoce también como "institucional" o "ley material". Según la cual el empresario en uso de su facultad de mando y dirección dicta el reglamento interno que sería como una ley en sentido material, esto es, una regla general y permanente, pero dicha ley no deriva del Estado ya que la función legislativa no puede ser delegada por su titular. Sino que tiene un origen análogo.

d) Doctrina Administrativa.

Los autores que sostienen esta teoría afirman, que el reglamento interno debe tener una aprobación ministerial, por lo que es igual que cualquier otro reglamento administrativo.

4.5. Finalidad y objetivo del Reglamento Interno.

Básicamente, establecer derechos y obligaciones entre los trabajadores y las empresas contratantes, a la vez que hacer efectiva una mayor difusión de los principios de la legislación del trabajo y de seguridad social, en cuyo marco deben desarrollarse las relaciones laborales.

El Reglamento Interno, esencialmente, por su naturaleza, asegura el establecimiento de un orden y conjunto de medidas disciplinarias que son necesarias para el desarrollo normal de las actividades de la empresa, fijando como contrapartida un régimen uniforme y relacionado en las organizaciones de las labores.

Asimismo, al establecer un Reglamento Interno, cualquiera que sea su contenido, se está aportando un elemento de claridad a las relaciones laborales, reflejando de manera clara y cierta las facultades que asisten a todo jefe de empresa y que no son otras, que el poder reglamentario, el poder de dirección y el poder disciplinario.

Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, el Reglamento Interno representa un punto de partida para la obtención, por parte de los trabajadores, de mejores condiciones de vida, de trabajo y de remuneración, ya que a menudo puede servir de base para la elaboración futura de convenciones colectivas e inclusive de disposiciones legales.

Si concordamos en que por su naturaleza jurídica, este reglamento es ciertamente un conjunto normativo, al cual se le atribuye la condición de ser una ley de orden interna, dictada por el acreedor del trabajo, con vista a organizar la empresa, no debe quedar duda de que sus grandes objetivos apuntan al mantenimiento de un orden que asegure la marcha normal de la empresa y el fijar para todos los trabajadores que dependen de un mismo empleador, un régimen similar en la organización del trabajo.

4.6. Regulación legal del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad se encuentra regulado en el artículo 153 del Código del Trabajo, que al efecto dispone:

“Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas²⁸, que ocupen normalmente diez²⁹ o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.”

Ámbito de aplicación.

Como se puede apreciar, la obligación de confeccionar el reglamento interno nace de la conjunción de una serie de elementos que deben concurrir de manera copulativa; a continuación analizaremos brevemente cada uno de ellos a la luz de la doctrina contenida en los dictámenes de la Dirección del Trabajo.

a.1.) Debe tratarse de una empresa, establecimiento, faena o unidad económica.

El artículo 3º, inciso final del Código del Trabajo dispone que: “Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.”

Al respecto podemos decir que la Dirección del Trabajo, al interpretar este artículo se ha pronunciado de manera constante y uniforme señalando que existe una empresa cuando se verifica la existencia de los siguientes elementos:

Una organización de personas y medios materiales e inmateriales;

Una organización bajo la cual se ordenan estas personas y elementos;

La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y

Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada.

Pero la Ley N° 19.759 del 2001 agregó las expresiones establecimiento, faena o unidad económica. Con ello está ampliando el espectro de posibilidades espaciales donde debe dictarse un reglamento interno. Pero ha mantenido como característica esencial, la circunstancia de que deba tratarse de unidades económicas, es decir, destinadas a la obtención de un lucro o beneficio. Con esto se considera a una pequeña empresa, a una faena industrial o extractiva y aún a una reunión de personas permanentes orientadas a la consecución de un fin económico.

a.2.) ¿Debe ser comercial o industrial?

Una empresa puede ser considerada industrial, cuando realiza operaciones destinadas a obtener, transformar o transportar un determinado producto; en general aquí

²⁸ El artículo único N° 18 letra a) de la Ley N° 19.759 del 2001, modificó la expresión “empresas industriales o comerciales” por la fórmula que aparece en el texto.

²⁹ El artículo único N° 18 letra a) de la Ley N° 19.759 del 2001, modificó el requisito numérico 25 por el de 10, según aparece en el texto.

vamos a agrupar a todas las empresas productivas, estén éstas comprendidas en el giro pesquero, agrícola, minero, etc.

Respecto de las empresas comerciales, la Dirección del Trabajo ha señalado que éstas son las que realizan "actos de comercio"; es decir, que en esta categoría vamos a considerar todas aquellas empresas cuyos actos estén comprendidos en el artículo tercero del Código de Comercio.

La Dirección del Trabajo ha señalado en abundante jurisprudencia:

"La Corporación Aldeas de Niños S.O.S. Antofagasta no está obligada a confeccionar un Reglamento Interno en la medida que los servicios que preste en cumplimiento de su objetivo sean proporcionados en forma gratuita."³⁰

"Las empresas agrícolas que desarrollan actividades de packing al interior de sus predios no se encuentran obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad respecto de tal actividad, en cuanto las labores que ésta comprenda consistan en seleccionar, envasar y acondicionar bienes agrícolas de producción propia de éstas y que predominen en el producto final resultante."³¹

"En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista y, en especial, de la escritura pública de constitución de la sociedad 'Centro Radiológico Sociedad de Profesionales Limitada', aparece que uno de los objetivos de la sociedad es la prestación de servicios profesionales médicos en la especialidad de cada uno de los socios, en el Centro Radiológico, lo que autoriza para sostener que es una empresa de suministro, vale decir, que presta servicios, lo que acuerdo a la reiterada jurisprudencia administrativa, encuadra en los actos de comercio que se consignan en el número 7º del artículo 3º del Código de Comercio."³²

Es necesario concluir en este aspecto que hoy día no rige este requisito, debido a la supresión y modificación introducida al respecto por la Ley Nº 19.759 de 2001. Ello implica que si bien la empresa, establecimiento, faena o unidad económica pueden ser, efectivamente, comercial o industrial, también lo podrá ser agrícola, minera, extractiva, etc.

a.3.) Número mínimo de 10 trabajadores.

Para que el empleador se encuentre en la obligación de confeccionar este reglamento interno la empresa debe tener un mínimo de diez trabajadores contratados.

La regla anterior tiene sin embargo una limitación, cual es que para realizar este cálculo sólo se contabilizan los trabajadores permanentes de la empresa, de modo tal que si la empresa circunstancialmente se encuentra ocupando diez o más trabajadores en calidad de transitorios o de temporada, no significa que esté obligada a confeccionar el reglamento.

³⁰ Dirección del Trabajo, Ord. Nº 2.908, de fecha 14 de junio de 1993.

³¹ Dirección del Trabajo, Ord. Nº 4.015/174, de fecha 24 de julio de 1992.

³² Dirección del Trabajo, Ord. Nº 3.067/84, de fecha 24 de abril de 1991.

Para contabilizar los diez trabajadores permanentes la ley ha dispuesto que se considere el universo de trabajadores de la empresa, sin importar que éstos presten servicios en distintos lugares geográficos o que se desempeñen en diferentes secciones, sucursales o dependencias dependientes de la misma empresa.

Confección del Reglamento.

Siempre el empleador es el obligado a confeccionar el reglamento interno, lo cual coincide con el hecho de ser éste una emanación de los “poderes del empleador”.

Notificación y publicidad.

Para que el reglamento interno empiece a regir el legislador ha dispuesto que su contenido debe ser comunicado mediante la entrega gratuita a cada trabajador de una copia impresa del reglamento y por medio de la publicación del mismo en dos sitios visibles de las faenas. Adicionalmente debe hacerse entrega de una copia del mismo a las organizaciones sindicales, al delegado del personal y a los comités paritarios que existan en la empresa.

La misma obligación se aplica respecto de las modificaciones, enmiendas y adiciones que el empleador le haga al reglamento interno una vez que éste ha entrado en vigencia.

Esta comunicación debe hacerse con treinta días de anticipación a la entrada en vigencia del reglamento o de sus modificaciones.

La ley ha establecido para el empleador la obligación de remitir una copia del reglamento interno tanto a la Dirección del Trabajo como al Servicio de Salud; esta remisión debe hacerse dentro de los cinco días siguientes a su entrada en vigencia.

Objeciones.

Tanto el Servicio de Salud como la Dirección del Trabajo pueden objetar de oficio las disposiciones de los reglamentos internos cuando contengan normas ilegales.

Impugnaciones.

Las impugnaciones a los reglamentos internos pueden hacerla las organizaciones sindicales, el delegado del personal, o cualquier trabajador de la empresa. Las impugnaciones pueden tener por objeto la corrección de vicios procedimentales, como por ejemplo cuando no se ha cumplido con las notificaciones, plazos, cuando el reglamento no se haya confeccionado, etc.; o bien, las impugnaciones pueden tener por objeto la corrección de cláusulas ilegales.

Los organismos encargados de resolver las impugnaciones son, según cual sea la materia impugnada, la Inspección del Trabajo y el Servicio de Salud.

Sanciones.

Debemos distinguir entre las sanciones aplicables a la empresa por los órganos fiscalizadores del Estado y las sanciones aplicables a los trabajadores por incumplimiento de las disposiciones contenidas en el reglamento interno.

La sanción aplicable al empleador en caso que incumpla alguna de las normas relativas a la confección e implementación del reglamento interno, consiste en la

aplicación de una multa a beneficio fiscal de una a diez unidades tributarias mensuales, incrementadas en quince centésimas de unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado.

En cuanto a la naturaleza de las sanciones aplicables a los trabajadores por las infracciones a las normas del reglamento interno, ellas sólo pueden consistir en multas o amonestaciones verbales o escritas.

En ningún caso pueden significar el término de la relación laboral del trabajador.

Las multas son reclamables ante la Inspección del Trabajo competente.

Los fondos que se recauden por la aplicación de las multas deben ser destinadas a incrementar los recursos de los servicios de bienestar que la empresa mantenga para los trabajadores o los que para el efecto mantengan las organizaciones sindicales; si en la empresa no existieren ni los unos ni los otros, los fondos se deben destinar al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Fiscalización.

Las inspección de los reglamentos internos se centra, especialmente, en los siguientes aspectos:

Verificación de la existencia efectiva de reglamentos internos dentro de la empresa, así como de su aplicación;

Verificación del cumplimiento de la obligación de remisión del reglamento;

Verificación del cumplimiento de las normas de conocimiento y publicidad del reglamento, así como de la oportunidad en que se realizó, y

Verificación de la legalidad de las cláusulas contenidas en el reglamento interno.

Contenido del Reglamento Interno.

El artículo 154 del Código del Trabajo, regula el contenido mínimo de este reglamento, disponiendo al efecto que debe contener a lo menos las siguientes menciones:

Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;

Los descansos;

Los diversos tipos de remuneraciones;

El lugar, día y hora de pago;

Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;

La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias;

Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores;

La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;

Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;

Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y

El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el punto anterior.

Tal como es posible apreciar y de acuerdo con lo señalan Felipe Sáez y Christian Melis, el contenido de este reglamento interno configura un verdadero estatuto de la organización del trabajo, constituyéndose, en la práctica, en el instrumento de mayor idoneidad y eficacia para que el empleador garantice el orden, la disciplina y la productividad dentro de la empresa. Desde el punto de vista del trabajador, ofrece la garantía de brindar la necesaria certeza respecto de los derechos, garantías, prohibiciones y obligaciones que rigen su vida laboral.³³

5.- EL REGLAMENTO INTERNO DEL ESTATUTO DOCENTE.

5.1. Ámbito de aplicación.

La Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, modificada por la Ley N° 19.410 de 2 de septiembre de 1995, en sus artículos 41 y 56 impone la obligación de confeccionar un reglamento interno a los siguientes establecimientos educacionales:

Establecimientos educacionales del sector municipal.

Establecimientos educacionales del sector particular subvencionado.

Los establecimientos educacionales del sector particular pagado fueron excluidos expresamente de esta obligación en virtud de lo dispuesto en el artículo 3° del mismo cuerpo legal.

5.2. Contenido.

³³ Felipe Sáez Carlier y Christian Melis Valencia, “Derecho del Trabajo”, Santiago, Editorial Jurídica Cono Sur, Tomo I, 2000, pág. 806.

El contenido mínimo del reglamento interno para los establecimientos educacionales está constituido, de conformidad a lo señalado en los citados artículos 41 y 56 del Estatuto Docente, por:

Las normas generales de índole técnico-pedagógicas, incluyendo las relativas al consejo de profesores;

Las normas técnico-administrativas sobre la estructura y el funcionamiento general del establecimiento, y

Las normas de prevención de riesgos, de higiene y seguridad.

5.3. Conocimiento y publicidad.

a) Establecimiento educacionales del sector municipal.

Debe ser puesto en conocimiento de la Dirección Provincial de Educación.

De conformidad con lo dispuesto en la Orden de Servicio N° 32 de la Dirección del Trabajo, procederá también poner en conocimiento del Ministerio de Salud, la naturaleza de las normas relativas a la prevención de riesgo, de higiene y seguridad.

La misma orden de servicio señala que además debe ponerse en conocimiento de los trabajadores, alumnos, padres y apoderados, ya que todos éstos forman parte de la comunidad escolar.

Establecimientos particulares subvencionados.

El reglamento debe ponerse en conocimiento de la Dirección Provincial de Educación, de la Dirección del Trabajo y de la Secretaría Regional Ministerial de Salud respectiva, en un plazo de 60 días.

En relación con esto la Dirección del Trabajo mediante la Orden de Servicio N° 28 de fecha 4 de diciembre de 1991, se señaló que sólo procedería poner el reglamento en conocimiento de la misma en el evento que contenga normas de naturaleza laboral, las cuales no son obligatorias para estos establecimientos en virtud del Estatuto Docente, sino que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo.

Es necesario agregar que el Código regula supletoriamente la relación laboral del personal de que se trata sólo en el caso que puedan ser calificados como empresas comerciales.

CAPÍTULO CUARTO: "ANÁLISIS DE ALGUNAS SITUACIONES PARTICULARES DE LA LEGISLACIÓN CHILENA"

1.- EJEMPLO DE NORMAS SANITARIAS EN ALGUNOS ÁMBITOS LABORALES.

1.1. La visión del Código Sanitario.

En lo referente a las obligaciones sanitarias de las municipalidades, el Código Sanitario dispone lo siguiente en su artículo 11:

"Sin perjuicio de las atribuciones que competen al Servicio Nacional de Salud, corresponde, en el orden sanitario, a las municipalidades:

- a) Proveer a la limpieza y a las condiciones de seguridad de sitios públicos, de

tránsito y de recreo;

b) Recolectar, transportar y eliminar por métodos adecuados, a juicio del servicio Nacional de Salud, las basuras, residuos y desperdicios que se depositen o produzcan en la vía pública;

c) Velar por el cumplimiento de las disposiciones que sobre higiene y seguridad se establezcan en la Ordenanza General de Construcción y Urbanización;

d) Reglamentar y controlar las condiciones de limpieza y conservación exterior de las casas-habitación, fábricas, edificios públicos, cuarteles, conventos, teatros y otros locales públicos y particulares;

e) Proveer a la limpieza y conservación de los canales, acequias y bebederos, considerando además las condiciones de seguridad necesarias para prevenir accidentes."

En lo que toca a la higiene y seguridad del ambiente y de los lugares de trabajo, el capítulo correspondiente del Libro Tercero del Código se refiere al control de la higiene y seguridad del ambiente, siendo, en esta oportunidad, al parecer, la primera vez que se habla de "medio ambiente". En efecto, el artículo 67 expresa que "corresponde al Servicio Nacional de Salud velar porque se eliminen o controlen todos los factores, elementos o agentes del medio ambiente que afecten la salud, la seguridad y el bienestar de los habitantes..."

Esta referencia al medio ambiente se produce a propósito de la necesidad de controlar los agentes, elementos o factores que puedan perturbarlo. En consecuencia, dicha disposición establece una serie de normas que tienden a regular las posibles perturbaciones en el medio ambiente. El citado cuerpo legal, al tratar el tema de las aguas y sus usos sanitarios, en su artículo 71 determina la competencia del Servicio de Salud respectivo para aprobar los proyectos de construcción, reparación, modificación y ampliación de toda obra pública o privada destinada a la evacuación, tratamiento o disposición final de residuos mineros y aguas servidas, y la necesidad de contar con autorización previa del referido Servicio para poder explotar las señaladas obras.

El artículo 72 otorga al Servicio de Salud respectivo la facultad de supervigilancia sanitaria sobre las plantas depuradoras de aguas servidas y residuos industriales, y de aplicar las sanciones correspondientes por las infracciones que se cometan en esta materia.

El artículo 73 obliga a los establecimiento mineros a depurar previamente los residuos mineros que se descarguen en ríos y demás cuerpos de agua. La depuración deberá hacerse de conformidad con los reglamentos respectivos y que para tal efecto se dicten.

Por último, el artículo 83 (modificado por Ley N° 17.795) dispone que las municipalidades no podrán otorgar patentes definitivas para la instalación, ampliación o traslado de industrias, sin informe previo de la autoridad sanitaria sobre los efectos que éstas puedan ocasionar en el ambiente. Para ello, el Servicio de Salud está obligado a informar favorablemente una determinada actividad, siempre que se dé el supuesto de que la evaluación sanitaria ambiental que se realice para evacuar el informe, determine

que técnicamente se han controlado todos los riesgos asociados a su funcionamiento.

En consecuencia, como podemos ver, es a la autoridad sanitaria a quien corresponde velar por el aprovisionamiento y la pureza del agua potable, así como porque las aguas de desecho, tanto de la población como de los establecimientos industriales y mineros, sean debidamente tratadas. Para reafirmar esta función de la autoridad sanitaria, el artículo 72 establece que "el Servicio Nacional de Salud ejercerá la vigilancia sanitaria sobre provisiones o plantas de agua destinadas al uso del hombre, como asimismo de las plantas depuradoras de aguas servidas y de residuos industriales o mineros". Por otra parte, desde el punto de vista de la construcción de viviendas, el artículo 69 dice que no se podrá iniciar "la construcción o remodelación de una población, sin que el Servicio Nacional de Salud haya aprobado previamente los servicios de agua potable y de alcantarillado o desagües".

El artículo 75, por otro lado, es un ejemplo de disposición incumplida, puesto que señala la prohibición de "usar las aguas de alcantarillado, desagües, acequias u otras aguas declaradas contaminadas por la autoridad sanitaria, para la crianza de moluscos y cultivo de vegetales y frutos que suelen ser consumidos sin cocer y crecen a ras de la tierra". Como se comprenderá, esta disposición no ha sido respetada en los centros de cultivo que utilizan las aguas del Zanjón de la Aguada para regar sus hortalizas y que ha sido una gran parte del problema del control del brote de cólera que se ha visto últimamente en nuestro país.

Por su parte el artículo 76 expresa que "el Servicio Nacional de Salud deberá autorizar la instalación, ampliación o modificación y vigilar el funcionamiento de los balnearios, piscinas, baños públicos y particulares".

En lo que respecta al tema de basuras y desperdicios, el artículo 78 prescribe que el reglamento fijará las condiciones de saneamiento y de seguridad relativas a la acumulación, selección, industrialización, comercio o disposición final de basuras o desperdicios. Por otra parte, se establece que el Servicio Nacional de Salud está encargado de autorizar la instalación y vigilar el funcionamiento de todo lugar destinado a la acumulación, selección, industrialización, comercio o disposición final de basuras o desperdicios. Por otra parte, se establece que el Servicio Nacional de Salud está encargado de autorizar la instalación y vigilar el funcionamiento de todo lugar destinado a la acumulación, selección, industrialización, comercio o disposición final de basuras y desperdicios de cualquier clase. Le corresponde al Servicio fijar las condiciones de operación de dichos centros de recepción de basuras y de la operación de los vehículos que transportan los desperdicios, con el objeto de proteger la salud de la población y de las personas que laboran en dichos centros.

1.2. En la legislación sobre seguridad minera.

a.-) El Reglamento de Seguridad Minera.

Por Decreto Supremo N° 72 del Ministerio de Minería, publicado en el Diario Oficial con fecha 27 de enero de 1986, se aprobó el Reglamento de Seguridad Minera, que, en lo

que nos interesa, establece las condiciones generales de seguridad por las cuales debe regirse la actividad minera en lo relativo a prevención y tratamiento de accidentes del trabajo.

Cabe acotar que este Reglamento tiene por una de sus finalidades "la protección de la vida y salud de los trabajadores de la industria extractiva minera" (art. 1º).

Corresponde al Servicio Nacional de Geología y Minería la competencia general en la aplicación y fiscalización de este Reglamento.

El nombre de industria extractiva minera designa a todas las actividades correspondientes a prospección de yacimientos, transformación, concentración, fundición de minerales y productos intermedios, transporte, almacenamiento de desechos y embarque de minerales metálicos y no metálicos, rocas, depósitos de sustancias fósiles e hidrocarburos líquidos o gaseosos y fertilizantes.

El nombre de faenas mineras comprende el conjunto de instalaciones y lugares de trabajo de la industria extractiva minera, tales como minas, plantas de beneficio, fundiciones, maestranzas, casas de fuerzas, talleres, actividades de embarque en tierra y, en general, la totalidad de las labores de apoyo necesarias para asegurar el funcionamiento de la industria extractiva minera.

Este Reglamento establece la participación tripartita del Estado, las empresas y los trabajadores en la preocupación y protección del elemento humano en la actividad minera, definiendo para cada uno de ellos responsabilidades en el tema de prevención de riesgos y seguridad minera.

La participación del Estado se traduce en la responsabilidad de inspeccionar, vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las medidas, programas y políticas establecidas para estos efectos.

En el caso de las empresas la participación se puede resumir en las siguientes obligaciones:

Organizar la prevención, estableciendo un departamento de Prevención de riesgos profesionales.

Constituir comités paritarios y participar en ellos.

Elaborar y mantener al día un Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Proveer a los trabajadores de elementos de protección personal, sin que esto signifique un costo para ellos.

Aplicar las medidas de prevención que disponga el comité paritario, el departamento de prevención de riesgos y el organismo administrador.

Otorgar facilidades a los trabajadores en caso de enfermedad profesional, y someter a control periódico al personal que trabaja en ambientes que presenten riesgos especiales a la salud.

Por su parte la participación de los trabajadores en el control y mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiene industrial, se establece mediante la institución de los comités paritarios de higiene y seguridad, reglamentado por el Decreto N° 54 de 1969, el

cual se compone de tres representantes de los trabajadores y tres de la empresa.

Este comité contempla entre sus tareas:

Inspecciones de las faenas conforme a un programa.

La información a los trabajadores acerca del uso de los artículos de protección.

La investigación de accidentes graves y fatales, y

La decisión respecto a ciertas responsabilidades de un accidente, por ejemplo si este se ha debido a la negligencia inexcusable del trabajador afectado, es posible sancionar.

b.-) Funciones y atribuciones del SERNAGEOMIN en esta materia.

El Servicio Nacional de Geología y Minería surge el 31 de julio de 1981, producto de la fusión del Instituto de Investigaciones Geológicas y del Servicio de Minas del Estado, correspondiéndole desde entonces una tarea de gran relevancia como organismo sectorial especializado en materias geológicas-mineras y medio ambientales. Y, como resultado de lo anterior, actualmente responsable de estimular y fiscalizar la incorporación de la variable ambiental en todos los aspectos de la explotación de los recursos metálicos y no metálicos.

Al Sernageomin le está asignada por ley, como aspectos principales de su quehacer, la determinación de los principales lineamientos con los cuales se enfrenta la investigación para incrementar el conocimiento geológico del territorio nacional y, por otra parte, la responsabilidad de la supervigilancia del cumplimiento de las normativas que rigen la propiedad y la seguridad minera. Son labores del Sernageomin:

i) Controlar y fiscalizar el cumplimiento de las normas y exigencias establecidas por el Reglamento de Seguridad Minera o por el propio Servicio; investigar los accidentes del trabajo, y hacer el seguimiento de las acciones correctivas dispuestas en la industria extractiva minera.

ii) Proponer la dictación de normas que tiendan a mejorar las condiciones de higiene y seguridad en la industria extractiva minera, de acuerdo con los avances técnicos y científicos.

iii) Corresponde al Servicio en forma exclusiva, la calificación de los Expertos en Prevención de Riesgos, tanto profesionales como prácticos, que se desempeñen en la industria extractiva minera, así como la determinación de las materias cuyo conocimiento deberán poseer los postulantes, según sea el caso.

iv) Otra importante función de este Servicio es investigar e identificar los riesgos geológicos, entendiendo por ellos a todo proceso, suceso o evento en el medio natural que –en ausencia de predicción, prevención o medidas de control- pueda comprometer la vida, salud, seguridad o bienes de las personas o comunidades afectadas. Lo anterior, adquiere aún mayor relevancia si se considera que Chile está expuesto permanentemente a fenómenos naturales como terremotos, maremotos, erupciones volcánicas y deslizamientos.

El carácter impredecible y violento de la mayoría de los riesgos geológicos resulta determinante en el incremento de pérdidas de vidas humanas y en los daños a la

propiedad pública y privada. Es en este marco que el Sernageomin inicio en la década del noventa una serie de estudios que han incrementado el conocimiento de algunos fenómenos naturales de este tipo. Ello está permitiendo que el Sernageomin haya participado activamente en el estudio y análisis de las causas y efectos de los desastres naturales provocados por los temporales que recientemente afectaron al país.

La prevención de los riesgos naturales corresponde a un conjunto de medidas, entre las que se destacan los planes de ordenamiento territorial, basados en la predicción y orientados a minimizar el eventual daño económico-social vinculado a un riesgo geológico.

Ahora, dentro de esto es de especial importancia -ya que en ello está en juego las condiciones laborales y muchas veces la vida del trabajador minero- la preocupación que este Servicio ha mantenido por la prevención del riesgo de accidentalidad en la minería.

Los resultados obtenidos en materia de seguridad minera, en estos últimos años, no han sido obra del azar. Sin duda que la administración del Riesgo Operacional, como un nuevo enfoque para enfrentar los aspectos relacionados con la prevención de accidentes en la minería, ha logrado los efectos esperados de disminuir, en forma paulatina y progresiva, el volumen de accidentalidad en el sector.

La administración del riesgo operacional permitió que, rápidamente, empresarios y ejecutivos de las empresas mineras comprendieran el beneficio que representaba, para la empresa, el desarrollo de procesos productivos con ausencia de accidentes. El trabajo seguro, en cada proceso productivo, implica que éste sea bien ejecutado, al primer intento, incrementando la productividad de dichos procesos. Al no haber accidentes, también se garantiza la continuidad de las operaciones y, de paso, se eleva la moral de los trabajadores los cuales pueden apreciar un mayor rendimiento respecto del trabajo que realizan.

De aquí la importancia de la capacitación como una herramienta estratégica en la prevención de riesgos operacionales. Mediante ella, es posible introducir cambios en la actitud de los trabajadores y en la toma de conciencia respecto de la existencia de actos inseguros y un mayor conocimiento sobre las condiciones que pueden conducir a una situación de riesgo de accidente. Esto, para hacer del negocio minero una actividad rentable no sólo desde el punto de vista técnico-económico, sino que, además, desde la perspectiva ambiental y social.

Con el fin de estimular la capacitación en seguridad minera y medio ambiente el Sernageomin creó, en Copiapó, el primer Centro de Capacitación especializado del país en esta materia. El Centro inició su funcionamiento a fines de 1995 y a la fecha se ha consolidado nacional e internacionalmente, capacitando a más de 9.100 trabajadores chilenos del sector minero y a más de 1.000 profesionales provenientes de otros países latinoamericanos.

En virtud de esta labor, las empresas mineras chilenas acumulan positivos balances en materia de seguridad. Los indicadores dan cuenta de un mejoramiento permanente en el tiempo.

Una breve mirada a los resultados da cuenta de una sostenida disminución en la

Tasa de Accidentabilidad tanto en su índice de frecuencia como en su tasa de gravedad. La excepción la marca el año 1996 según lo establecen las cifras de accidentes fatales, registradas principalmente en la mediana minería, y los lamentables accidentales que han afectado a empresas contratistas de la gran minería.

Un somero análisis de ésta situación indica que durante el primer semestre del año 1996 hubo un aumento del 40% en el número de víctimas fatales respecto a igual período del año 1995.

Los antecedentes entregados por Sernageomin consignan que las empresas mineras en Chile acumulan positivos balances en materia de seguridad laboral. Así por ejemplo, de un índice de frecuencia de lesiones de 79 registrado en el año 1960, se reduce a valores de 39 en el año 1970, a 34 en el año 1992. En el año 99, pese a lo referido anteriormente, estos índices bajaron espectacularmente llegando a un nivel cercano a los 16.

La ocurrencia de sucesos inesperados que desvían los procesos más allá de los estándares aceptados, son síntomas que evidencian deficiencias que necesitan corregirse; objetivo que se logra sólo en la medida que las organizaciones descubren las causas reales que originan el problema.

Analizando la seguridad desde una perspectiva económica, el accidente (o incidentes en términos genéricos), es un acontecimiento que deteriora la gestión empresarial y, en consecuencia, incide con fuerza en los resultados de la empresa y, por esa vía, en la imagen y competitividad de la industria minera del país.

c.-) Reglas generales de higiene y seguridad.

En las faenas mineras deberá disponerse de medios seguros para el acceso y salida del personal desde cualquiera parte de ellas, así como de caminos, de senderos y de labores mantenidas en condiciones seguras para facilitar la circulación dentro de tales faenas.

No podrá admitirse en los recintos de trabajo a personas que se encuentren bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de drogas. Tampoco se aceptará la introducción de dichas bebidas o drogas a estos lugares.

La influencia de bebidas alcohólicas y de drogas será detectada en forma obligatoria a petición del Supervisor responsable; y la detección de tales estimulantes podrá ser ejecutada mediante el examen de la sangre y/o por medio del empleo de equipos colorimétricos.

La negativa del afectado al cumplimiento de esta disposición dará motivo a su expulsión inmediata del recinto de trabajo, pudiendo requerirse, si fuera necesario, el auxilio de la fuerza pública.

El personal encargado del movimiento del material pesado deberá recibir un entrenamiento completo en cuanto a conocimiento y uso de cables, estrobos, y eslingas, puentes-grúas, tecles, huinches, malacates, gatas, palancas y sus principios, resistencia de los elementos y herramientas que se usen para tirar e izar las cargas y señales para izamiento y arrastre, ejecución de nudos y amarras y colocación de grampas o abrazaderas para cables de acero.

Las plataformas, pasillos elevados, escaleras, escalas y barandas deben ser construidos y mantenidos en buenas condiciones de seguridad, conforme a las normas sobre superficies de trabajo.

No deberá permitirse la entrada a ningún trabajador a silos, buitras, u otros lugares de almacenaje que tengan materiales que puedan desplomarse o fluir, a menos que se haya asegurado que el material, al desplomarse, no lo cubrirá y, además, se le hayan provisto de cinturón de seguridad de tipo aprobado que esté usando con la respectiva cuerda salvavida de largo apropiado, convenientemente tensa en todo momento, o se le hayan proporcionado dispositivos modernos adecuados, que cumplan la misma función.

Las protecciones de seguridad que se coloquen para cubrir, encerrar, proteger o separar lugares o cosas peligrosas, deberán ser diseñadas y construidas de tal manera que impidan el acceso hasta la zona peligrosa de cualquiera parte del cuerpo humano. En lo posible, deberán estar pintadas de acuerdo con las normas nacionales sobre colores.

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

Deberá proveerse de pasamanos a las plataformas, pasarelas, puentes y escaleras fijas que se eleven a más de un metro cincuenta centímetros sobre el nivel del piso.

Los lugares que ofrezcan peligros de caídas, tales como aberturas en el piso, pozos, plataformas elevadas u otros similares, deberán estar acondicionados con barandas en su contorno superficial o estar adecuadamente protegidos.

Para trabajos realizados en altura, el trabajador deberá utilizar cinturón de seguridad o un equipo apropiado, que evite su caída. Los senderos en altura para tránsito de personas deberán llevar barandas o cables de acero o nylon, afianzados mediante patas mineras a las rocas de las cajas, pilares u otras partes, para evitar caídas.

Para la limpieza de herramientas, maquinarias u otros elementos, se prohíbe usar gasolina, parafina, benzol o cualquier solvente cuyo uso libere gases tóxicos o inflamables.

d.-) Primeros auxilios en caso de accidentes.

La empresa minera debe proveer y mantener en la proximidad de los frentes de trabajo, en lugar visible, una camilla en buen estado para transportar a personas lesionadas, dos frazadas y una capa a prueba de agua en perfectas condiciones. Cuando haya 300 o más personas, debe proveer y mantener dos o más de tales camillas y demás elementos.

La empresa minera debe proveer y mantener un suministro y equipo de primeros auxilios. Tales materiales y equipos deben hallarse en una sala de primeros auxilios o donde éstos se administren, en un depósito seco y hermético al polvo, y estar disponibles en cualquier momento cuando existan hombres en trabajo.

En toda empresa minera deberá disponerse de trabajadores instruidos en primeros auxilios, cuyo número será determinado por la Administración, pero sujeto a revisión por

el Director de acuerdo con la extensión de las faenas y el número de trabajadores, de modo que se garantice, en caso de accidente, una atención eficiente y oportuna de los lesionados.

Los conocimientos que necesitarán poseer los trabajadores antes aludidos deberán comprender a lo menos las siguientes materias:

- a) Restablecimiento de signos vitales;
- b) Control de hemorragias;
- c) Lesiones a la cabeza, pérdida del conocimiento y tratamiento de colapso;
- d) Fracturas e inmovilización y
- e) Transporte de los lesionados.

Dentro de un radio de 5 kilómetros de la faena, debe contarse con uno o más vehículos motorizados que puedan ser rápidamente equipados y adaptados para llevar como mínimo, dos personas en camillas y dos personas con conocimientos de primeros auxilios al mismo tiempo.

El Administrador dispondrá que se lleve un registro de los accidentes que causen la muerte o lesiones a los trabajadores. Además, debe adoptar disposiciones eficaces para que sean comunicados de inmediato, a la oficina regional o nacional del Servicio y al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, los accidentes personales que hayan causado la muerte o alguna de las siguientes lesiones:

- a) Fractura de cabeza, columna vertebral, caderas o cualquier miembro que pueda producir una incapacidad permanente; y
- b) Amputación de una mano, pie o parte importante de estas extremidades, excepto dedos y ortijos.

Cada uno de los accidentes enumerados anteriormente deberá ser objeto de un informe técnico, suscrito por el ingeniero o jefe a cargo de las faenas en el cual se indicarán clara y circunstanciadamente las causas, consecuencias y medidas correctivas del accidente. Este informe deberá ser enviado a la Oficina Regional dentro del plazo de quince días, contados desde el día del accidente.

e.-) Regla especial respecto de la minería del petróleo.

A la explotación minera del petróleo le son aplicables las disposiciones anteriores que hemos señalado, aparte que por disposición especial del artículo 511 del Reglamento en estudio, las empresas mineras que posean faenas destinadas a prospección o explotación de hidrocarburos líquidos o gaseosos, deben elaborar u reglamento interno de higiene y seguridad, el que será revisado y aprobado por el SERNAGEOMÍN.

Dicho Reglamento contendrá normas al menos sobre los siguientes puntos:

- a) Prospecciones de superficie y subsuperficie terrestre y marina.
- b) Perforación de pozos terrestres o costa afuera.
- c) Motores, equipos e instalaciones eléctricas.

- d) Delimitación de zonas peligrosas.
- e) Sistema de alumbrado.
- f) Uso de material explosivo.
- g) Sistema de seguridad de instalaciones.
- h) Elementos de protección personal.
- i) Primeros auxilios.
- j) Prevención y control de incendios.
- k) Procedimientos en casos de emergencia.

l) Manual de procedimiento de evacuaciones terrestres o de plataforma de perforación, en casos de incendio o de erupciones.

f.-) El Reglamento sobre autorizaciones para instalaciones radiactivas.

Dentro del mismo concepto de seguridad que debe reinar en las actividades de carácter nuclear, podemos acotar que con fecha 23 de agosto de 1984 se publicó en el Diario Oficial el Decreto Supremo N° 133, del Ministerio de Salud, que contiene el reglamento sobre autorizaciones para instalaciones radiactivas o equipos generadores de radiaciones ionizantes, personal que se desempeña en ellas, u opere tales equipos y otras actividades afines, como ser la importación, exportación, distribución y venta de las sustancias radiactivas que se utilicen o mantengan en las instalaciones radiactivas o en los equipos generadores de radiaciones ionizantes y el abandono o desecho de sustancias radiactivas.

Estas instalaciones no pueden funcionar sin autorización previa del Servicio de Salud en cuyo territorio se encuentren ubicados.

Para los efectos de la aplicación de este reglamento, su artículo 6° establece varias definiciones de importancia:

a) Instalaciones radiactivas: El recinto o dependencia habilitado especialmente para producir, tratar, manipular, almacenar o utilizar sustancias radiactivas u operar equipos generadores de radiaciones ionizantes.

b) Sustancia radiactiva: Cualquier sustancia que tenga una actividad específica mayor de dos milésimas de microcurio por gramo o su equivalente en otras unidades.

c) Radiaciones ionizantes: Es la propagación de energía de naturaleza corpuscular o electromagnética, que en su interacción con la materia produce ionización.

d) Desecho radiactivo: Cualquier sustancia radiactiva o material contaminado por dicha sustancia que, habiendo sido utilizado con bienes científicos, médicos, agrícolas, comerciales, industriales u otros, sean desechados.

e) Historial dosimétrico: Conjunto de documentos que acreditan las dosis recibidas por una persona expuesta a las radiaciones ionizantes durante todo su desempeño laboral.

f) Dosimetría: Técnica para medir las dosis absorbidas por una persona, expuesta a las radiaciones ionizantes, en un período de tiempo determinado.

Las instalaciones radiactivas se clasifican en tres categorías.

Quedan comprendidas en la primera categoría los aceleradores de partículas, plantas de irradiación, laboratorios de alta radiotoxicidad, radioterapia y roentgenterapia profunda, gammagrafía y radiografía industrial.

Pertenecen a la segunda categoría los laboratorios de baja radiotoxicidad, rayos X para diagnóstico médico o dental, radioterapia y roentgenterapia superficial.

La tercera categoría incluye los equipos de fuente sellada de uso industrial, tales como: pesómetros, densitómetros, medidores de flujo y de nivel, detectores de humo, medidores de espesores, etc. Asimismo, quedan comprendidas en esta categoría las fuentes patrones, estimuladores cardíacos radioisotópicos, marcadores o simuladores de uso médico, equipos de rayos X para control de equipajes, correspondencia, etc.

Las instalaciones de primera categoría requerirán autorización de construcción, operación y cierre temporal o definitivo.

Las instalaciones de segunda categoría requerirán autorización de operación y de cierre temporal o definitivo, y las de tercera categoría, sólo requerirán autorización de operación.

Toda persona que desarrolle actividades relacionadas directamente con el uso, manejo o manipulación de sustancias radiactivas u opere equipos generadores de radiaciones ionizantes, deberá ser autorizada por el Servicio de Salud correspondiente. Esta autorización tendrá validez en todo el territorio nacional.

Para obtener esta autorización, el interesado deberá acreditar ante el Servicio de Salud respectivo, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Licencia secundaria o su equivalente.

b) Haber aprobado el curso de protección radiológica, dictado por la Comisión Chilena de Energía Nuclear, los Servicios de Salud, el Instituto de Salud Pública de Chile, u otros organismos autorizados por el Ministerio de Salud, o haber convalidado estudios realizados al efecto ante los Servicios de Salud.

Las sustancias radiactivas no podrán ser internadas en el territorio nacional o enviadas fuera de él, sin la competente autorización sanitaria.

Asimismo, la transferencia a cualquier título de dichas sustancias, deberá contener con autorización del Servicio de Salud respectivo.

Los lugares destinados al almacenamiento de sustancias o desechos radiactivos, deberán contar con autorización del Servicio de Salud competente.

Todo abandono o desecho de sustancias radiactivas requerirá de autorización del Servicio de Salud respectivo.

1.3. En la legislación forestal.

En el presente apartado analizaremos el aspecto relacionado con el trabajador forestal, relativo a las condiciones de trabajo que deben ser observadas en los lugares de trabajo

de estos profesionales, principalmente campamentos al aire libre.

Debemos destacar que el contrato de trabajo del trabajador forestal en nada difiere del trabajador común, aunque conserva ciertas particularidades, algunas de las cuales pasamos a estudiar. Un punto muy particular es el llamado "descanso bisemanal" de los trabajadores forestales, que implica la obligación de darles un descanso mínimo de tres días seguidos por cada quince días trabajados.

a.-) Implementación de campamentos forestales.

Las operaciones forestales, particularmente en países en vías de desarrollo, suelen ser temporales y estacionales. En general, estas tareas se desarrollan lejos de centros urbanos, razón por la cual los trabajadores deben viajar diariamente largas distancias o permanecer durante días o semanas en campamentos ubicados cerca de las áreas de trabajo. Debido a esta característica del trabajo forestal, uno de los factores que influye en forma importante en las condiciones de vida de los trabajadores, es la calidad de los campamentos.

Los campamentos se pueden definir como hogares temporales para los trabajadores forestales. Para cumplir con su propósito, deben asegurarse por lo menos niveles mínimos de higiene y comodidad. Por ello es importante preguntarse: ¿cómo interpretan distintas personas lo que son estos niveles mínimos? El concepto es subjetivo, pero es posible sostener que, en el caso de un campamento, la condición mínima es que su infraestructura provea facilidades y servicios básicos acordes con la dignidad de un ser humano, que les permita convivir con sus compañeros de trabajo y que no altere significativamente sus hábitos y creencias.

Uno de los problemas que se presenta al planificar un campamento forestal, es el tiempo que se empleará en un determinado lugar. Como normalmente las faenas deben trasladarse de un lugar a otro, los campamentos fijos, siendo más fáciles de implementar y mantener, no son la solución que habitualmente se requiere. Por lo general, lo más práctico son las estructuras móviles, que deberían poder desmontarse y transportarse con facilidad. Este es un problema complejo, ya que módulos bien construidos se deterioran fácilmente con los traslados.

En cuanto a las facilidades que debe ofrecer un campamento, éste debe contar con dormitorios suficientes, disponer de cocina, comedor, sala de recreación, servicios higiénicos y bodegas. El tamaño de cada dependencia dependerá del número de ocupantes que hará uso de ellas. También, debe proveer condiciones sanitarias básicas que permita proteger la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

a.1. Dormitorios.

Estas dependencias deberían ser un lugar donde los trabajadores puedan mantener su privacidad. Como esto no es generalmente posible en un campamento, el número de personas no debería ser superior a seis por habitación. Esta cifra ha sido tomada de la experiencia, ya que se ha observado que una estructura desmontable permiten acomodar bien a seis trabajadores, dejando espacio suficiente para que puedan disponer de

casilleros donde guardar sus pertenencias personales.

Respecto de las características de construcción de los dormitorios, éstos deben tener paredes con revestimiento interno y externo. El techo debe ser de material resistente, preferentemente de zinc, con caída de agua y aleros. Estas habitaciones deben poseer como mínimo una puerta y dos ventanas.

a.2. Cocina.

En cuanto a la cocina, ésta constituye uno de los lugares más críticos en un campamento de trabajadores forestales. En primer lugar, el encargado de la cocina debe ser una persona capacitada en higiene y manipulación de alimentos. Requiere ser acreditado por algún organismo autorizado y supervisado regularmente. La cocina debe ser fácil de limpiar y disponer de un espacio para el almacenaje de víveres. Si el aprovisionamiento se hace semanal o quincenal, debe haber una heladera disponible para conservar los productos perecibles.

Desde el punto de vista de higiene, un aspecto importante a considerar en el diseño de la cocina, dice relación con el acceso del personal a esta dependencia. En ese sentido, se debe evitar que los trabajadores ingresen directamente desde el comedor a la cocina. Para ello, debe implementarse una conexión amplia entre la cocina y el comedor, que permita servir los alimentos a los trabajadores. También, se debe instalar rejillas en ventanas y puertas, para evitar que ingresen insectos a la cocina, especialmente moscas, que puedan contaminar los alimentos.

a.3. Comedor.

Esta dependencia debe tener mesas con cubierta de material fácil de limpiar (formalita) y asientos en cantidad suficiente para atender, en lo posible, en forma simultánea a todos los trabajadores. Con la finalidad de generar un ambiente más grato y estimular la convivencia, las mesas no deben ser para un número superior a seis personas.

El comedor debe tener ventanas que se abran hacia afuera, con la finalidad de mantener el ambiente bien ventilado. Las ventanas debe tener rejillas que eviten el ingreso de insectos. Por otra parte, cuando el clima y la temporada lo requiera, estas dependencias deben disponer de calefacción. Considerando la disponibilidad de leña, las salamandras son una buena alternativa.

Habitualmente los comedores de los campamentos son utilizados como áreas de recreación. Por ello, es que si se considera que los trabajadores están todo el día en faena y el único lugar de recreación es el comedor, éste debe tener una infraestructura donde pueda sentirse a gusto y recuperarse física y mentalmente de la jornada diaria. En este sentido, cuando sea posible, el comedor debería disponer de un televisor o aparato de radio, que permita a los trabajadores mantenerse informados el acontecer diario.

a.4. Provisión de agua potable.

Agua potable: es aquella que cumple con los requisitos físicos, químicos, radioactivos y bacteriológicos, establecidos en las normas chilenas y asegura inocuidad y aptitud para el

consumo humano (Decreto Número 409 de 1985).

En áreas rurales, donde mayoritariamente se localizan los campamentos forestales, el agua debe considerarse contaminada, cualquiera sea su fuente (corriente superficial, corriente subterránea; noria o pozo). Por lo tanto, el agua para consumo humano debe ser filtrada y desinfectada. La filtración consiste en hacer pasar el líquido a través de una capa filtrante compacta, que retiene las materias en suspensión e incluso microorganismos. Por su parte, la desinfección tiene como objetivo destruir los gérmenes que eventualmente atraviesen los filtros, así como también, para proteger el agua de posibles contaminaciones en su distribución. Entre las alternativas más simples de desinfección, se puede señalar la incorporación de hipoclorito comercial al 8% o a 2 o 3 gotas de tintura de yodo común por cada litro de agua que se destine a consumo humano. También, se puede desinfectar hirviendo el agua durante 5 minutos.

Respecto de la cantidad de agua potable que se debe disponer en los campamentos, el Decreto 745 señala que se debe mantener una dotación mínima de 100 litros de agua por persona por día, tanto para consumo humano como para necesidades básicas de higiene y aseo personal.

Respecto de la extracción del agua, es más recomendable obtenerla de pozo o noria que de superficie. Si se pueden instalar equipos electrógenos, el agua puede ser elevada a estanques, donde se le somete a proceso de filtración y cloración. Posteriormente, el agua potable puede ser distribuida al interior del campamento.

a.5. Servicios higiénicos.

Los servicios higiénicos deben estar implementados con excusados, lavatorios y duchas. Las disposiciones vinculadas al tema señalan que debe implementarse aproximadamente una ducha por cada 10 trabajadores y un excusado y un lavatorio por cada 10 o 15 trabajadores (Decreto Supremo 745).

En cuanto a las aguas servidas de procedencia doméstica (higiene personal, preparación de alimentos, lavado de ropa, etc.), éstas también deben eliminarse de forma sanitaria. Para ello, es necesario implementar pozos absorbentes.

2.- DECRETO N° 745 DE 1993 DEL MINISTERIO DE SALUD SOBRE SALUD Y SEGURIDAD AMBIENTAL EN LABORATORIOS Y ESTABLECIMIENTOS DE SALUD PÚBLICA.

Las regulaciones de salud y seguridad establecidas por el Decreto N° 745 de 1993 del Ministerio de Salud de Chile, han impuesto requerimientos de cumplimiento muy estrictos en muchos lugares de trabajo que realizan operaciones potencialmente riesgosas. Entre éstos se encuentran industrias, centros de salud, y laboratorios químicos y biológicos. La

evidencia indica que en la mayoría de dichos lugares en Chile, cuando no existe un desconocimiento total de la normativa y sus alcances, el grado de cumplimiento es totalmente insuficiente, en particular cuando las operaciones locales requieren hacer uso de la normativa relacionada como la establecida en la Ley de Bases del Medio Ambiente o en la Norma Provisoria para Residuos Industriales Líquidos.

La normativa chilena sigue el esquema internacionalmente aceptado para legislación ambiental y salud y seguridad, esto es, tiene dos objetivos principales:

Protección de la salud de las personas y

Protección del medio ambiente físico.

La protección de la salud de las personas queda establecida en las regulaciones al recomendar protocolos para prevenir o remediar la exposición de personas a agentes químicos, físicos o patogénicos, para prevenir heridas o accidentes en el lugar de trabajo, y para proporcionar condiciones de trabajo seguras.

La protección del medio ambiente físico queda establecida cuando las regulaciones señalan que se debe tener un ambiente libre de peligros conocidos, y de paso explican como prevenir y remediar los derrames de productos o basuras de naturaleza química o biológica y como controlar apropiadamente esos desechos, en especial si son considerados peligrosos o tóxicos.

Los riesgos de la salud incluyen exposición a: virus de hepatitis B, virus de inmunodeficiencia humana y sustancias químicas.

Cuando se implementan regulaciones en base a las orientaciones antes indicadas, existen tres principios básicos de operación que son: Prevención, Remedio y Educación.

El principio de Prevención se refiere a crear planes que relacionan el riesgo potencial dado por la naturaleza de las operaciones locales con prácticas de trabajo seguras indicadas en las regulaciones (por ejemplo, el uso de precauciones universales en los centros de salud), y prácticas de ingeniería o control para separar físicamente la fuente de riesgo de los trabajadores cuando éstos están ejecutando el trabajo (por ejemplo, usar una campana de extracción cuando se trabaje con reactivos peligrosos en el laboratorio de química).

El principio de Remedio, que da cuenta de nuestra habilidad humana intrínseca de cometer errores, establece la necesidad de crear protocolos por escrito acerca de cómo proceder en caso de emergencia, de cómo usar los equipos y materiales de emergencia, para proporcionar tratamiento médico urgente y controles médicos posteriores en caso de accidente en el sitio de trabajo.

El principio de Educación establece la necesidad de comunicar a los trabajadores, por medio de programas específicos de capacitación en el lugar de trabajo, los fundamentos de los planes desarrollados y como las regulaciones se relacionan con sus obligaciones de trabajo regulares.

Todo esto nos lleva al centro del problema de cómo poner a funcionar la normativa y los estándares pertinentes. En términos legales, cuando cada lugar de trabajo funciona de acuerdo a, y dentro de, las regulaciones, decimos que estamos cumpliendo con la

normativa. Alcanzar el grado de cumplimiento deseado es nuestro problema, y éste es un problema de gestión.

Implementación para cumplimiento de la normativa.

La implementación para cumplimiento con la normativa comienza con la transformación de la operación principal en un conjunto de procedimientos locales que pueden ser descritos como Procedimientos Estándares de Operación, lo cual incluye una adaptación de las regulaciones a la lógica y la naturaleza del trabajo involucrados en cada procedimiento. En el presente contexto, un Procedimiento Estándar de Operación en el lugar de trabajo es una descripción estructurada de cada actividad u operación específica de una manera secuencial y paso a paso, con indicación de los materiales utilizados (con anotaciones en referencia a alcance de la aplicación, eficiencia y la estrategia de mantenimiento), y la manera como las regulaciones se relacionan o se aplican a la actividad en cada paso de la descripción.

El Procedimiento Estándar de Operación indica claramente cuando, como y porque se debe utilizar cierto equipo específico de protección personal, indica y justifica el uso de ciertas condiciones de trabajo seguras para realizar tareas específicas, usar equipos o manipular materiales, y finalmente indica los pasos a seguir una vez concluido el procedimiento fundamental, tales como la limpieza del lugar, desarmar los equipos, y disponer de los materiales que no fueron utilizados o de la basura regulada y no regulada. Esto se realiza en forma más efectiva con la participación activa de los trabajadores que laboran o están a cargo de cada procedimiento. La implementación para el cumplimiento conduce al Plan Maestro de Salud y Seguridad, el cual es la combinación lógica de los procedimientos estándar de operación con las regulaciones de acuerdo a las recomendaciones que aparecen en el texto legal para la actividad particular.

El Plan Maestro de Salud y Seguridad.

Contiene los procedimientos estándar de operación, además de las regulaciones adaptadas al tipo de trabajo local, incluyendo la lógica y el procedimiento de respaldo. El plan está altamente estructurado, lo cual facilita la gestión. La capacitación fluye en forma natural de este plan de cumplimiento y los trabajadores se relacionan muy bien con su contenido y alcances porque es un reflejo de lo que hacen diariamente y todo adquiere sentido para ellos. Efectivamente, además de obtener una profunda comprensión de las medidas de salud y seguridad, ellos logran una comprensión más profunda de su propia operación.

Las precauciones universales en los centros de salud y recogidas por el Decreto N° 745 son las siguientes:

Tratar la sangre y otros materiales potencialmente infecciosos como si fueran infecciosos.

Usar guantes para manipular materiales.

Usar batas, máscaras y lentes de seguridad cuando exista potencial de salpicaduras de fluidos potencialmente infecciosos.

Prevenir pinchazos con agujas hipodérmicas.

Disponer de agujas usadas en contenedores a prueba de rupturas por pinchazos.

Descontaminar usando equipos y medios adecuados, todo equipo o prenda de vestir contaminado.

Reportar exposiciones para adecuado tratamiento médico y seguimiento.

Es muy importante entender que las regulaciones exigen un tratamiento médico competente durante y después de cada emergencia, especialmente a lo que se refiere a medidas de atención oportuna cuando los trabajadores han sido expuestos, por ejemplo, a sustancias químicas o patógenas de la sangre, lo cual podría conducir a problemas de salud de carácter permanente.

Gestión Continua para Cumplimiento.

Después que alcanzamos el cumplimiento, el desafío es permanecer dentro de la normativa, para lo cual necesitamos gestión continua para cumplimiento. Una vez más, si se visualiza todo como un problema por resolver se facilita la tarea, y podemos decir que la implementación inicial fue la primera solución a nuestro problema. Puesto que sabemos que las soluciones pueden ser mejoradas, que los problemas cambian, y que los planes siempre pueden ser puestos al día, nos damos cuenta que necesitamos un plan de gestión que de cuenta de la puesta al día y de los cambios.

Esta gestión incluye:

La actualización de los procedimientos estándar de operación y si se usan productos químicos, de las hojas de datos de seguridad de materiales, incluyendo informar a los trabajadores de los cambios.

La actualización del programa de capacitación y del sistema de archivo, incluyendo informar a los trabajadores de las fechas de los cambios.

La actualización, en coordinación con clínicas externas, de archivos médicos y establecer atención médica preventiva y de emergencia, incluyendo informar a los trabajadores de los procedimientos a seguir.

La gestión para manejo de basura, incluyendo contratos de servicio con proveedores externos, y operaciones de disposición de residuos y archivos asociados.

La adquisición y renovación oportuna de materiales y equipos de seguridad, incluyendo inventario y control.

3.- DECRETO N° 594 DE 1999, REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO. ³⁴

³⁴

Se incluyen modificaciones introducidas por D.S. 201 del año 2001.

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

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

Serán los Servicios de Salud, y en la Región Metropolitana el Servicio de Salud del Ambiente, los encargados de fiscalizar y controlar el cumplimiento de las disposiciones de este Reglamento, y las del Código Sanitario en la misma materia, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones generales que imparta el Ministerio de Salud (art. 2°).

El empleador está obligado a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñen, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para él (art. 3°).

Saneamiento Básico de los Lugares de Trabajo.

La construcción, reconstrucción, alteración, modificación y reparación de los establecimiento y locales de trabajo en general, se regirán por la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones vigente.

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

Las paredes interiores de los lugares de trabajo, los cielos rasos, puertas y ventanas y demás elementos estructurales, serán mantenidos en buen estado de limpieza y conservación, y serán pintados, cuando el caso lo requiera, de acuerdo a la naturaleza de las labores que se ejecutan.

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

Los pasillos de circulación serán lo suficientemente amplios de modo que permitan el movimiento seguro del personal, tanto en sus desplazamientos habituales como para el movimiento de material, sin exponerlos a accidentes.

En los trabajos que necesariamente deban ser realizados en locales descubiertos o en sitios a cielo abierto, deberán tomarse precauciones adecuadas que protejan a los trabajadores contra las inclemencias del tiempo (arts. 3° a 9°).

De la Provisión de Agua Potable.

Todo lugar de trabajo deberá contar con agua potable destinada al consumo humano

y necesidades básicas de higiene y aseo personal, de uso individual o colectivo. Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable deberán cumplir con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Las redes de distribución de aguas provenientes de abastecimientos distintos de la red pública de agua potable, deberán ser totalmente independientes de esta última, sin interconexión de ninguna especie (art. 12°).

De la Provisión de Agua Potable.

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

Las redes de distribución de aguas provenientes de abastecimientos distintos de la red pública de agua potable, deberán ser totalmente independientes de esta última, sin interconexiones de ninguna especie entre ambas (art. 12°).

De la Disposición de Residuos Industriales Líquidos y Sólidos.

No podrán vaciarse a la red pública de desagües de aguas servidas sustancias radiactivas, corrosivas, venenosas, infecciosas, explosivas o inflamables o que tengan carácter peligroso en conformidad a la legislación y reglamentación vigente.

La descarga de contaminantes al sistema de alcantarillado se ceñirá a lo dispuesto en la Ley de Bases Generales del Medio Ambiente y las normas de emisión y demás normativa complementaria de ésta (art. 20°).

De los Servicios Higiénicos y Evacuación de Aguas Servidas.

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

Cuando la naturaleza del trabajo implique contacto con sustancias tóxicas o cause suciedad corporal, deberán disponerse de duchas de agua fría y caliente para los trabajadores afectados. Si se emplea un calentador de agua a gas para las duchas, éste deberá estar siempre provisto de la chimenea de descarga de los gases de combustión al exterior y será instalado fuera del recinto de los servicios higiénicos en un lugar adecuadamente ventilado.

En los lugares de trabajo donde laboren hombres y mujeres deberán existir servicios higiénicos independientes y separados. Será responsabilidad del empleador mantenerlos protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario, y del buen estado de funcionamiento y limpieza de sus artefactos (arts. 21° y 22°).

De las Condiciones Ambientales.

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

Cuando existan agentes definidos de contaminación ambiental que pudieran ser perjudiciales para la salud del trabajador, tales como aerosoles, humos, gases, vapores u otras emanaciones nocivas, se deberá captar los contaminantes desprendidos en su origen e impedir su dispersión por el local de trabajo. Con todo, cualquiera sea el procedimiento de ventilación empleado se deberá evitar que la concentración ambiental de tales contaminantes dentro del recinto de trabajo exceda los límites permisibles vigentes (art. 35°).

De las Condiciones Generales de Seguridad.

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

Deberá suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores. Las dependencias de los establecimientos públicos o privados deberán contar con señalización visible y permanente en las zonas de peligro, indicando el agente y/o condición de riesgo, así como las vías de escape y zonas de seguridad ante emergencias, cuando corresponda. Además, deberá indicarse claramente por medio de señalización visible y permanente la necesidad de uso de elementos de protección personal específicos cuando sea necesario. Los símbolos y palabras que se utilicen en la señalización, deberán estar de acuerdo a la normativa internacional, en el idioma oficial del país, y en caso necesario cuando haya trabajadores de otro idioma, además en el de ellos (arts. 36° y 37°).

De la Prevención y Protección contra Incendios.

Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio, ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen. El número total de extintores dependerá de la densidad de carga combustible y en ningún caso será inferior a uno por cada 150 metros cuadrados o fracción de superficie a ser protegida. Los extintores deberán cumplir con los requisitos y características que establece el Decreto Supremo N° 369, de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o el que lo reemplace, lo que deberá estar certificado por un laboratorio acreditado de acuerdo a lo estipulado en dicho reglamento.

En los lugares en que se almacenen o manipulen sustancias peligrosas deberá existir un sistema automático de detección de incendios. Cuando corresponda mantener una red húmeda, ésta deberá contemplar en su circuito un estanque alimentador o estabilizador de presión para salida de agua de ½ pulgada de diámetro como mínimo y una hora de duración. Adicionalmente, en caso de existir alto riesgo potencial, dado el volumen o naturaleza de las sustancias, la autoridad sanitaria podrá exigir la instalación de un sistema automático de extinción de incendios, cuyo agente de extinción sea compatible con el riesgo a proteger, y un plan detallado de acción para casos de emergencia (art.s 44° y 45°).

De los equipos de protección personal.

El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de costo, los elementos

de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

Los elementos de protección personal usados en los lugares de trabajo, sean éstos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos según su naturaleza (art.s 53° y 54°).

Contaminación ambiental.

Se definen los límites permitidos para una serie de contaminantes químicos y se establecen categorías de peligrosidad para los compuestos. Asimismo, se actualiza el sistema de medición de ruido y vibraciones y se imponen directa o indirectamente exigencias de calidad y precisión para los equipos de monitoreo. No obstante muchos contenidos del nuevo Decreto 549 sólo corresponden a detalles que no se mencionaban en el antiguo Decreto N° 745 al cual reemplaza, pero sí eran conocidos y aplicados por los especialistas a cargo de las evaluaciones.

En cuanto a vibraciones, se especifican algunos detalles para la medición y la metodología de cálculos, asimilándose de mejor forma a la Norma ISO 2631 de la cual procede. Si bien las modificaciones redundan en una relativa mayor exigencia, la subgerencia de Higiene Industrial viene aplicando desde hace dos años un Programa de Control de Riesgo de Daño Auditivo que deja a las empresas adherentes en un buen pie para dar cumplimiento al nuevo Decreto N° 549, por lo que quienes las hayan aplicado no debieran necesitar de inversiones adicionales que no hayan sido requeridas anteriormente.

4.- PROCEDIMIENTOS PARA ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA ANTÁRTICA.

Este instrumento fue establecido por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad del Instituto Antártico Chileno (INACH), para ser aplicado en casos de accidente de trabajo ocurridos en la Antártica y aprobado en reunión extraordinaria del 20 de noviembre de 1998.

Para todos los efectos legales sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, se deberá regir por la Ley N° 16.744 (personas protegidas, contingencias cubiertas, prestaciones, prevención de riesgos profesionales, otros, etc.).

En el caso del INACH, estarán cubiertos para efectos de accidentes de trabajo, solamente los funcionarios que estén asegurados bajo la razón social del Instituto. Vale decir, todos los funcionarios de planta, a contrata y a honorarios del servicio.

De acuerdo a la ley, se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión de trabajo y que le produzca incapacidad o muerte. Se exceptúan los accidentes debidos a fuerza mayor que no tengan relación alguna con

el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.

Si el trabajador accidentado no pertenece al RUT del INACH, el Instituto velará para que la empresa contratista o el servicio de salud cumpla con las normas legales sobre accidentes del trabajo.

Los investigadores y profesionales están cubiertos para efectos de accidentes de trabajo por sus propias universidades basados en respectivos convenios con administradoras de seguros.

Los estudiantes que no reciben remuneración, les corresponde una asistencia médica gratuita con cargo al Servicio Nacional de Salud. Deben solicitar a la Universidad donde están matriculados la respectiva autorización para ser atendidos con cargo a dicho Servicio.

Los trabajadores que no sean estudiantes, aunque viajen a la Antártica con convenio de INACH y emiten boletas de honorarios, no estarán cubiertos por esta ley y deberán contratar sus propios servicios.

Igualmente estarán en este caso los que no sean estudiantes, que no emitan boletas y que sólo viajen con un convenio de INACH y perciban gratificación antártica, los cuales deberán contratar sus propios servicios.

No obstante y a modo de información, el INACH otorga un seguro de accidente y de muerte a sus funcionarios, investigadores, estudiantes y trabajadores contratados por el INACH hasta por un monto de UF 500. Además tienen derecho al reembolso, previa documentación de gastos por concepto de asistencia médica y farmacia, hasta por un tope de UF 500, en caso de accidente menor. Se excluye en este rubro gastos de viaje y lo que importe la convalecencia. No se incluyen en este seguro a los trabajadores que viajan con una empresa contratista.

En casos de accidente menor, éstos deben ser solucionados en terreno (primeros auxilios) y estar atentos a su evolución posterior.

En caso de accidente mediano, se debe trasladar al accidentado al centro asistencial más próximo dentro de la Antártica. Se debe dejar constancia de este hecho avisando al Policlínico de Punta Arenas.

En caso de accidente mayor se debe evacuar al accidentado a Punta Arenas al Policlínico de esa ciudad. Se debe avisar al INACH en Santiago para llenar el formulario Diagnóstico de Accidente del Trabajo, el cual debe ser presentado al Policlínico.

La víctima de un accidente de trabajo tendrá derecho a las siguientes prestaciones, que se otorgarán gratuitamente su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por el accidente:

Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio.

Hospitalización si fuere necesario.

Medicamentos y productos farmacéuticos.

Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación.

Rehabilitación física y reeducación profesional.

Gastos de traslados y otros necesarios para el otorgamiento de estas prestaciones.

5.- REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

En el año 1987 se modificó el Decreto N°54 de la Ley N°16.744 por el cual todas las empresas, incluyendo las de servicios, se obligan a tener comités paritarios de Higiene y Seguridad.

En términos generales, este Decreto y su modificación señalan las siguientes reglas:

En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Los Comités Paritarios, estarán compuestos por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores.

Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente.

La elección de los representantes de los trabajadores se efectuará mediante votación secreta y directa convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que termina su período, con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que debe celebrarse, por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva industria o faena.

En esta elección podrán tomar parte todos los trabajadores de la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia; y si alguno desempeñara parte de su jornada en una faena y parte en otra, podrá participar en las elecciones que se efectúen en cada una de ellas.

Para ser miembro representante de los trabajadores se requiere:

Tener más de 18 años de edad;

Saber leer y escribir;

Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo;

Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictados por el servicio de salud u otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o prestar

o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán, en forma ordinaria, una vez al mes; pero, podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de los de la empresa.

En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores; o que, a juicio del Presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

Cada Comité designará, entre sus miembros, con exclusión del experto en prevención, un presidente y un secretario.

A falta de acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

En las empresas que deban tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad actuarán en forma coordinada con dicho Departamento.

Las empresas deberán proporcionar a los Comités Paritarios las informaciones que requieran, relacionadas con las funciones que les corresponde desempeñar.

Son funciones de los Comités de Higiene y Seguridad:

1° Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no sólo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, como ser protecciones de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminación del aire, etc.

La anterior función la cumplirá el Comité Paritario de preferencia por los siguientes medios:

Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo.

Utilizando los recursos, asesorías o colaboración que se pueda obtener de los organismos administradores.

Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio.

2° Vigilar el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

Para estos efectos el Comité Paritario desarrollará una labor permanente, y además, elaborará programas al respecto.

6.- LA LABOR DEL SESMA EN ESTA MATERIA.

El Servicio de Salud Metropolitano del Ambiente (SESMA) forma parte de los 29 servicios pertenecientes al Sistema Nacional de Servicios de Salud dependiente del Ministerio de Salud.

La particularidad del SESMA es que es el único servicio de salud del país que tiene como competencia exclusiva las materias sanitario ambientales.

El SESMA fue creado en 1982 y su campo de acción incluye sólo la Región Metropolitana.

La gestión del SESMA es autónoma, ya que es un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

En el resto de las regiones del país, las materias propias del SESMA son abordadas por los servicios de salud respectivos, quienes poseen competencias asistenciales (atención de las personas) y sanitario ambientales. Estas últimas están radicadas en departamentos de programas sobre el ambiente o en subdirecciones de salud ambiental.

El SESMA fue creado mediante la Ley N° 18.122 de 1982, y su funcionamiento está normado a través del Decreto Supremo N° 206 del mismo año, que contiene el Reglamento Orgánico de este Servicio.

Como todo Servicio de Salud, su gestión es autónoma y funcionalmente descentralizada, por ello cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio. Sin embargo, depende directiva y normativamente del Ministerio de Salud y directamente de la Subsecretaría de Salud.

Tales normas otorgan al Servicio, en síntesis, las atribuciones jurídicas y deberes necesarios para atender todas las materias que digan relación con la salud pública y el bienestar higiénico de la población, de conformidad a la Constitución, las leyes y reglamentos existentes en la materia, así como para desarrollar todas las acciones necesarias para la protección de la población de los riesgos producidos por el medio ambiente y para la conservación, mejoría y recuperación de la calidad de los elementos básicos del ambiente.

En función de lo anterior se dota al Director del Servicio de atribuciones para velar y fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa sanitario-ambiental, pudiendo, en caso de constar incumplimientos a la misma, actuar como Juez Sanitario, ordenando la iniciación de un sumario sanitario, el que concluirá mediante la respectiva sentencia, en la que se sancionará o absolverá al presunto infractor. Asimismo, al iniciar dicho sumario o durante su tramitación, y siempre que exista riesgo inminente para la salud de la población, el Director del Servicio puede prohibir en forma inmediata el funcionamiento de alguna actividad u ordenar la clausura del establecimiento, así como el decomiso o la destrucción de productos.

De acuerdo a lo anterior, podemos apreciar que las potestades públicas que se han

radicado en el SESMA determinan que su naturaleza es la de un órgano público, el cual, por una parte, actúa como servicio público administrativo, gestionando y ejecutando acciones públicas para satisfacer las necesidades de salud ambiental de la población, y por otra, actúa como órgano jurisdiccional, constituyendo el Tribunal Sanitario de la Región Metropolitana, conociendo, por tanto, de las infracciones a la normativa sanitario-ambiental, declarando las responsabilidades que resulten del mérito de los respectivos sumarios sanitarios y aplicando las sanciones que correspondan, pudiendo contar al efecto con el auxilio directo de la fuerza pública.

La labor del SESMA entonces en materia de protección a la seguridad del trabajador, es accesoria a su labor principal de proteger la salud de la población. En este sentido podemos destacar la labor que cumple en materia de tratamiento y destinación de los residuos industriales sólidos.

En las últimas dos décadas, nuestro país ha tenido un importante crecimiento en todos los rubros de su actividad industrial, lo que se ha expresado en un aumento significativo en la generación de residuos industriales, tanto peligrosos como no peligrosos. En una primera instancia, este tipo de residuos industriales sólidos fueron dispuestos en los vertederos para desechos domiciliarios, abandonados en vertederos clandestinos, vertidos al alcantarillado y/o cauces superficiales, situación que dejó de manifiesto la falta de alternativas para la correcta disposición de estos desechos. En 1994 sólo 8 empresas de la Región Metropolitana solicitaban autorización al SESMA para disponer estos residuos. En el año 2002 la cifra aumentó a 2565 empresas.

Los residuos industriales sólidos son desechos o residuos sólidos o semisólidos resultantes de cualquier proceso industrial que no son reutilizados, recuperados o reciclados en el mismo establecimiento industrial. Según el Decreto Supremo 594 de 1999 del Ministerio de Salud los residuos industriales son aquellos residuos sólidos o líquidos, o combinaciones de éstos, provenientes de los procesos industriales y que por sus características físicas, químicas o microbiológicas no puedan asimilarse a los residuos domésticos. En esta definición también se incluyen los residuos o productos de descarte, sean éstos líquidos o gaseosos. Aclaremos que el carácter de desecho sólido de estos residuos lo aporta el contenedor o recipiente que los contiene. Durante el 2001 se declararon más de 700 mil toneladas de residuos industriales sólidos en la Región Metropolitana.

El SESMA se preocupa del control y seguimiento del destino de los residuos según la Resolución N° 5.081 de 1993 de este Servicio, competencia que le permite fiscalizar a las empresas generadoras y destinatarias de residuos.

En las industrias se producen residuos sólidos que son destinados a plantas de tratamiento de acuerdo a la clasificación del residuo industrial. Pero también existen residuos sólidos asimilables a domésticos (restos de cultivos fúngicos, fibra de papel, grasa animal, restos de plásticos, recortes textiles), cuyo destino son los rellenos sanitarios domiciliarios. Ambos tipos de residuos, dependiendo de su clasificación, pueden ser destinados a Planta de Compostaje, Reciclaje y/o Recuperación.

CONCLUSIÓN.

Si se sintetizara en pocas y precisas palabras como se debiera entender la seguridad en la empresa, se tendría que decir que la seguridad no es sólo una prioridad, sino más precisamente un valor.

La seguridad es una tarea de todos. En este sentido, los servicios que puedan proveer los departamentos o las gerencias de prevención de riesgos es una ayuda vital y estratégica, pero no sustituyen la responsabilidad de toda la línea organizacional de la empresa.

Se debe ser enfático en entender que no hay diferencia entre la seguridad del personal de la empresa y la del personal contratista. El control de riesgos debe ser integral, resguardando tanto la seguridad en las operaciones de todos los trabajadores, así como la provisión de los artículos y elementos que les permitan operar de forma segura.

Por último, siempre se debe recordar que la seguridad es un proceso, y como tal, su gestión y resultados se deben orientar en el sentido del mejoramiento continuo.

Las normas sanitarias que involucran al Código del Trabajo están destinadas a proteger a los trabajadores de las diversas empresas y de los diversos sectores productivos, con la finalidad de constituir un estatuto higiénico que permita a dichos trabajadores desarrollar sus labores con normalidad y tranquilidad. Es por ello que dichos preceptos están reglamentados en las normas sobre protección al trabajador.

Lo que debemos entender es que estas normas sobre higiene y seguridad, han

estado durante mucho tiempo postergadas o han sido analizadas y aplicadas en forma secundaria. Es decir, siempre resultó más preponderante la normativa sobre contratación individual o colectiva y sus diversos aspectos. Pero actualmente la situación ha variado sustancialmente, desde el momento en que han tomado auge y preponderancia las normas medioambientales. Entonces la pregunta que debemos hacernos aparece clara: ¿son las normas sanitarias que se contemplan en el Derecho del Trabajo normas de naturaleza medioambiental? Si la respuesta es afirmativa, se abre un espectro muy grande e interesante que haría aplicable a las empresas y lugares de trabajos una serie de leyes y reglamentos que hoy día no se hacen extensivos a dichos campos. Por nuestra parte creemos que si bien es cierto al hablar de normas higiénicas y sanitarias se está haciendo referencia a un aspecto de la protección del ambiente, debemos entender que los principios medioambientales siempre están presentes en la protección de los estándares primarios (seres humanos), aunque las normas positivas sean distintas. Es decir, el Derecho del Trabajo es autónomo para crear sus propias condiciones de trabajo seguras, sanas e higiénicas, siguiendo los principios medioambientales generales, como el de igualdad de trato, prevención del daño, reparación, etc., sin que para ello se apliquen los estatutos jurídicos que específicamente se refieren al medio ambiente.

BIBLIOGRAFÍA:

- 1.- William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, "Manual de Derecho del Trabajo", Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1980.
- 2.- Hueck-Nipperdey, "Compendio de Derecho del Trabajo", Madrid, Editorial Reus, 1963.
- 3.- José María Eyzaguirre Baeza, "Breve Estudio sobre la Teoría Comparada del Propio Acto", Santiago, Universidad de Chile, Memoria de Prueba, 1985.
- 4.- Kipps y Wolff, "Tratado de Derecho Civil", Barcelona, Editorial Bosch, 1950.
- 5.- Fernando Fueyo Laneri, "La Doctrina de los Actos Propios", Santiago, trabajo inédito, 1988.
- 6.- Luis Diez Picazo, "La Doctrina de los Actos Propios", Barcelona, Editorial Bosch, 1963.
- 7.- Juan Carlos Soto Calderón, "Derecho del Trabajo", Santiago, Apuntes de Clases, Universidad de Chile, 1977.
- 8.- Guido Macchiavello, "Derecho del Trabajo", Santiago, Fondo de Cultura Económica, 1986.
- 9.- Héctor Humeres Noguera y Héctor Humeres Magnan, "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 15ª Edición, 1997.
- 10.- Alfredo Ruprech, "Reglamento de Empresa", Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Omeba, 1963.

- 11.- Gaspar Bayón Chacón, “Manual de Derecho del Trabajo”, Madrid, Editorial Marcial Pons, 1967.
- 12.- Manuel Alonso García, “Curso de Derecho del Trabajo”, Barcelona, Librería Bosch, 1964.
- 13.- Francesco Santoro Pasarelli, “Nozioni di Diritto del Lavoro”, Roma, Editorial El Alpi, 1968.
- 14.- Renato Corrado, “Il contratto di Lavoro”, Roma, 1979.
- 15.- Mario De la Cueva, “Derecho Mexicano del Trabajo”, México, Editorial Porrúa, 1954.
- 16.- Felipe Sáez Carlier y Christian Melis Valencia, “Derecho del Trabajo”, Santiago, Editorial Jurídica Cono Sur, 2000.