



10

o c t u b r e 2 0 0 5

Informe Jurídico

DE LA CONSTRUCCIÓN

Ley N° 20.058

Pago de remuneración

al término del contrato de trabajo y aumento del feriado anual para los trabajadores de las regiones Undécima y Duodécima, y de la Provincia de Palena.

Decreto N° 63

Aprueba reglamento para

la aplicación de la Ley N° 20.001 sobre peso máximo de carga humana.

del Ministerio

del Trabajo y

Previsión Social

FISCALÍA
Cámara Chilena de la Construcción
Marchant Pereira N° 10, Piso 3
Providencia, Santiago.
Teléfono 376 3385 / Fax 371 3431
www.camaraconstruccion.cl

LEY N° 20.058 MODIFICA NORMAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN RELACIÓN CON EL PAGO DE LAS REMUNERACIONES AL TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO Y AUMENTO DEL FERIADO ANUAL PARA LOS TRABAJADORES DE LAS REGIONES UNDÉCIMA Y DUODÉCIMA Y DE LA PROVINCIA DE PALENA.

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 26 de septiembre de 2005 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 20.058. Esta norma aborda dos disposiciones absolutamente independientes, que buscan por una parte, complementar una norma del Código del Trabajo relativa a los pagos que deben efectuarse al momento de terminar el contrato de trabajo, incorporando un nuevo artículo 63 bis, y por otra, incorporar una disposición que aumenta a 20 días el período de feriado anual al que tienen derecho los trabajadores que prestan servicios en las regiones Undécima y Duodécima y en la Provincia de Palena de la Décima región, intercalando un nuevo inciso segundo al artículo 67.

A. Nuevo Artículo 63 bis.

La nueva norma dispone lo siguiente:

Artículo 63 bis.- En caso de término del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito. Sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las remuneraciones adeudadas y dicho pacto se regirá por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169.

Esta nueva norma tiene por objeto complementar las normas existentes relativas a los pagos que deben proceder al momento del término del contrato de trabajo y de la firma del respectivo finiquito, por cuanto hasta ahora sólo estaban contempladas diversas obligaciones para el empleador derivadas del pago de las indemnizaciones a que daba lugar el término del contrato de trabajo, pero **no existían normas que asegurasen al trabajador que, al momento de firmar su finiquito, se encontrasen debidamente pagadas sus remuneraciones.**

Así, en el Capítulo IV del Título I del Libro I del Código del Trabajo, relativo a la Protección de las Remuneraciones, se incorpora esta nueva norma, aun cuando pretende corregir una omisión dispuesta en las normas relativas a la terminación del contrato de trabajo, del Título IV. En efecto, el artículo 169 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.759, buscó que las indemnizaciones a que diere lugar la terminación del contrato de trabajo, en virtud de la aplicación de las causales necesidades de la empresa o desahucio del empleador, fueran pagadas en un solo acto al momento de firmar el finiquito y que este pago se efectuara en su totalidad en ese momento, a menos que las partes acuerden su pago fraccionado. En este último caso, sólo se admite que los Inspectores del Trabajo actúen como Ministros de Fe para la ratificación de dicho finiquito.

Sin embargo, **nada se dijo sobre la necesidad de que al momento de terminar el contrato de trabajo se encuentren efectivamente pagadas las remuneraciones del trabajador que el empleador adeude, cualquiera sea la causal de terminación, esto es, las antes mencionadas del artículo 161 del Código del Trabajo, las causales del artículo 159 (causales de terminación objetivas: vencimiento del plazo, mutuo acuerdo, renuncia, terminación de la faena, entre otras) y las del artículo 160 (causales de caducidad imputables a una conducta del trabajador: falta de probidad, vías de hecho, conducta inmoral grave, etcétera).**

Ahora, la nueva norma dispone que, **cualquiera sea la causal de terminación del contrato de trabajo, el empleador tiene la obligación de pagar las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito.** Estimamos que razonablemente habría correspondido que se incorporara esta nueva norma dentro de los artículos que disponen las formalidades que debe cumplir el finiquito, principalmente, lo dispuesto en el artículo 162.

El nuevo artículo 63 bis establece, además, que **las partes podrán acordar el pago fraccionado de las remuneraciones adeudadas,** lo cual se regirá por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169. Esta norma nos señala respecto del pago fraccionado que el finiquito en que conste este acuerdo debe necesariamente ser ratificado ante un Inspector del Trabajo, único Ministro de Fe habilitado para estos efectos. En el caso que no se cumpla con los pagos de acuerdo al programa contemplado en el finiquito, se hace exigible inmediatamente el total de la deuda y además puede ser sancionado con una multa administrativa.

En el caso en que se no se paguen las cantidades de acuerdo con lo dispuesto en el finiquito, el trabajador podrá recurrir a los tribunales para que se ordene dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementar hasta en un 150% las cantidades que el empleador debe pagar al trabajador.

B. Aumento del Feriado de los Trabajadores de Zonas Extremas.

Esta parte de la Ley N° 20.058 fue presentada como una moción del Senador Ruiz Di Giorgio, que durante largo tiempo estuvo paralizada en su tramitación, la que se reactivó durante el 2005 y que, tras una breve discusión, fue aprobada con el apoyo mayoritario de los parlamentarios. La norma agrega un nuevo inciso segundo al artículo 67 del Código del Trabajo, que establece el derecho de todos los trabajadores con más de un año de servicio a un feriado anual de quince días hábiles con remuneración íntegra. El nuevo inciso segundo dispone:

“Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles.”

La fundamentación de este aumento del período de feriado anual (vacaciones) para dichos trabajadores, de acuerdo con el mensaje del proyecto y con los antecedentes de su tramitación, radica básicamente en dos puntos, el primero de los cuales pretendía equiparar la situación de los trabajadores del sector privado con la de los del sector público, de gran presencia en dichas zonas, de manera que ambos tipos de trabajadores se encontraran en similares condiciones a la hora de sus vacaciones. En segundo lugar, se fundaba este proyecto en la necesidad de los trabajadores de las regiones aisladas de contar con más tiempo de vacaciones para poder desplazarse hacia otras zonas del país, por cuanto, en razón de su aislamiento y lejanía, resultaba en extremo complicado y demoroso el desplazamiento por vía terrestre hacia otras regiones al norte de Magallanes, Aysén y Palena en períodos de vacaciones.

Ahora bien, sin perjuicio de lo atendibles que pueden resultar ambas argumentaciones, para el sector empresarial resultaba muy contraproducente que se incorporara un costo adicional a la contratación de estas características en zonas donde existe una alta cesantía y donde el Estado ha desarrollado importantes esfuerzos por incentivar la instalación de nuevas empresas que den trabajo a los habitantes de las zonas más lejanas de nuestro país. De igual manera, es también cuestionable que se privilegie a los trabajadores de Magallanes, Aysén y Palena en desmedro de otras zonas ubicadas más al norte que pueden encontrarse en situaciones de aislamiento similares o incluso más graves.

No obstante estas críticas, el proyecto fue aprobado y ahora forma parte del artículo 66 de nuestro Código del Trabajo.

Importante resulta destacar que la norma indica que este derecho a un feriado anual de veinte días al año beneficia a todos los trabajadores que presten servicios en Magallanes, por lo que no es relevante el lugar donde se haya firmado el contrato ni el del domicilio de las partes, y sólo debe considerarse el lugar donde los servicios son prestados.

Finalmente, debemos señalar que esta norma no contempla ninguna disposición sobre su plazo de entrada en vigencia ni sobre sus efectos respecto de trabajadores contratados antes de su fecha de publicación, por lo que corresponde interpretar que el feriado de 20 días para los trabajadores de las zonas respectivas constituye un derecho para todos los trabajadores desde el día 26 de septiembre, con independencia de la fecha de sus contratos o del tiempo de antigüedad en sus empleos. Evidentemente, también se debe utilizar este nuevo número de días del feriado para calcular el feriado proporcional.

DECRETO N° 63 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL QUE APRUEBA EL REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 20.001, QUE REGULA EL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA.

I. INTRODUCCIÓN

El día 12 de septiembre fue publicado en el Diario Oficial el Decreto N° 63 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que contiene el Reglamento para la Aplicación de la Ley N° 20.001 sobre Peso Máximo de Carga Humana.

Como se recordará, la Ley N° 20.001¹, publicada el 5 de febrero de 2005, incorporó en el Libro II del Código del Trabajo, relativo a la Protección de los Trabajadores, un nuevo Título V denominado “De la Protección de los Trabajadores de Carga y Descarga de Manipulación Manual”, que incorporó, a continuación del artículo 211 E, una serie de normas destinadas a regular el trabajo de quienes desarrollan de manera preferente actividades de manipulación de cargas que impliquen riesgo para la salud, comprendiendo este concepto toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija un esfuerzo de uno o varios trabajadores.

De acuerdo con lo dispuesto en los nuevos artículos, el empleador debe velar para que en su organización se evite la manipulación manual habitual de cargas, utilizando la ayuda de medios especialmente mecánicos.

Finalmente, la norma dispuso que sólo en el caso en que no pueda evitarse, será admisible la manipulación de cargas y que en ningún caso ésta podrá significar que se opere con cargas superiores a 50 kilos en caso de trabajadores hombres y de 20 kilos en el caso de las mujeres y los menores de edad.

¹ Ver Informe Jurídico N° 2, Febrero de 2005.

Estimamos necesario recordar que las normas de este Título del Código del Trabajo se aplican a aquellos trabajadores que realizan labores de carga o descarga de manera preferente y habitual.

Adicionalmente, la norma contenía un artículo transitorio que ordenaba que dentro del plazo de 180 días el Ministerio del Trabajo y Previsión Social debía dictar el Reglamento complementario a esta Ley, el cual especificaría la forma de dar cumplimiento a lo dispuesto en los referidos artículos del nuevo Título V del Libro III del Código del Trabajo.

En virtud de ese mandato, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social emitió el Reglamento N° 63, cuyos aspectos más relevantes exponemos a continuación.

A. Definiciones.

El Reglamento entrega una serie de definiciones que pretenden precisar los conceptos utilizados en la Ley y el sentido y alcance de los artículos 211F a 211 J, relativos a la protección de los trabajadores de carga y descarga manual. Entre las definiciones que destacan se encuentran las siguientes:

- i. **Carga:** cualquier objeto, animado o inanimado, que se requiera mover utilizando la fuerza humana y que su peso supere los tres kilogramos.
- ii. **Manejo o manipulación manual de carga:** cualquier labor que requiera principalmente el uso de fuerza humana para levantar, sostener, colocar, empujar, portar, desplazar, descender, transportar o ejecutar cualquier otra acción que permita poner en movimiento un objeto. No se considerará manejo o manipulación manual de carga el uso de fuerza humana para la utilización de herramientas de trabajo menores, tales como taladros, martillos, destornilladores y el accionamiento de tableros de mandos y palancas.
- iii. **Manejo o manipulación manual habitual de carga:** toda labor o actividad dedicada en forma preferente, sea continua o discontinua, al manejo o manipulación manual de carga.
- iv. **Manejo o manipulaciones manuales que implican riesgos para la salud:** corresponde a todas aquellas labores de manejo o manipulación manual de carga, que por sus exigencias generan una elevada posibilidad de daño en el aparato osteomuscular, principalmente a nivel dorso-lumbar u otras lesiones comprobadas científicamente.
- v. **Operaciones de carga y descarga manual:** son aquellas tareas regulares o habituales que implican colocar o sacar, según corresponda, carga sobre o desde un nivel, superficie, persona u otro.

- vi. Medios o ayudas mecánicas:** corresponde a aquellos elementos mecanizados que reemplazan o reducen el esfuerzo físico asociado al manejo o manipulación manual de carga.
- vii. Manejo o manipulación manual inevitable de carga:** es aquella labor en que las características del proceso no permiten utilizar medios o ayudas mecánicas.
- viii. Formación satisfactoria de los métodos de trabajo:** corresponde a la capacitación en los riesgos de salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados al manejo de o manipulación manual de carga, y en los procedimientos que permitan prevenir principalmente el daño osteomuscular.
- ix. Evaluación de riesgos a la salud o las condiciones físicas de los trabajadores:** es aquel procedimiento científico-técnico cuyo objeto es identificar y valorar los factores de riesgo asociados al manejo o manipulación manual de carga.

B. Obligaciones de los Empleadores.

El Título II del Reglamento establece cuáles son las obligaciones que el Empleador debe cumplir en el marco del respeto a las normas de la Ley N° 20.001.

En primer lugar, el artículo 7 del Reglamento dispone la obligación del empleador de velar para que en la organización de sus faenas se utilicen medios técnicos tales como la automatización de los procesos o el empleo de ayudas mecánicas, entre las cuales se indican grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores, carretillas, superficies de altura regulables u otros mecanismos que ayuden a sujetar más firmemente las cargas.

El artículo 8 señala que el empleador debe procurar los medios adecuados para que los trabajadores reciban la formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y en la ejecución del trabajo específico. Para ello, el empleador deberá confeccionar un programa que incluya, como mínimo, lo siguiente:

- a.** Los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de la carga y las formas de prevenirlos.
- b.** Información acerca de la carga que debe manipular manualmente.
- c.** Uso correcto de ayudas mecánicas.
- d.** Uso correcto de equipos de protección personal.
- e.** Técnicas seguras para el manejo o manipulación manual de cargas.

Esta tarea de formación puede ser realizada por el empleador con la colaboración del Organismo Administrador del Seguro de la Ley 16.744, del Comité Paritario, del Departamento de Prevención de Riesgos o de profesionales competentes, si los hubieren.

El artículo 9 dispone que el empleador debe organizar los procesos productivos de manera que se reduzcan al máximo los riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador derivados del manejo o manipulación de carga, y deberá establecer en el respectivo Reglamento Interno las obligaciones y prohibiciones para tal propósito. Por otra parte, también impone al trabajador la obligación de cumplir con dicho procedimientos y con las obligaciones y prohibiciones que contenga el Reglamento Interno.

A continuación, el artículo 10 establece que el empleador debe evaluar los riesgos conforme a los criterios del Reglamento y con la ayuda del Comité Paritario, del Departamento de Prevención de Riesgos y del Organismo Administrador del Seguro.

Esta evaluación deberá contener, al menos, la identificación de los puestos de trabajo, los trabajadores involucrados, el resultado de las evaluaciones, las medidas preventivas correspondientes y las correcciones al procedimiento de trabajo evaluado.

La evaluación debe ser actualizada cada vez que cambien las condiciones de trabajo, los trabajadores involucrados o cuando se hayan detectado daños en la salud de los trabajadores.

Por su parte, el artículo 12 dispone que los empleadores deberán mantener a disposición de los órganos fiscalizadores la evaluación de los riesgos por manejo o manipulación manual de carga y el programa de formación de trabajadores y el registro de sus actividades.

C. Criterios de Evaluación y Fiscalización.

El Título II del Reglamento trata sobre los criterios de evaluación de los riesgos derivados de los trabajos de manipulación manual de carga y establece una serie de parámetros que deben ser considerados a la hora de evaluar los riesgos, como son los propios de la carga (volumen, equilibrio, entre otros), del ambiente de trabajo (espacio, luminosidad, condiciones del suelo, temperatura), del esfuerzo físico y de la actividad que se realiza.

El Título IV del Reglamento se refiere a la Guía Técnica conforme a la cual deberán efectuarse las evaluaciones de los riesgos. Esta guía será dictada por resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Finalmente, el Reglamento indica que la fiscalización de estas normas corresponderá a la Inspección del Trabajo y a las demás entidades fiscalizadoras, según su ámbito de competencias.



TABLA DE CÁLCULO DEL
IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA Y
GLOBAL COMPLEMENTARIO DE NOVIEMBRE DE 2005

Período	Monto de Renta Imponible		Factor	UTM \$ 31.414	
	Desde	Hasta		Cantidad a Rebajar Includo 10% UTM	Tasa de Impuesto Efectiva Máxima por cada Tramo
M	- 0 -	424.089,00	0,00	0,00	Exento
E	424.089,01	942.420,00	0,05	21.204,45	3 %
N	942.420,01	1.570.700,00	0,10	68.325,45	6 %
S	1.570.700,01	2.198.980,00	0,15	146.860,45	8 %
U	2.198.980,01	2.827.260,00	0,25	366.758,45	12 %
A	2.827.260,01	3.769.680,00	0,32	564.666,65	17 %
L	3.769.680,01	4.712.100,00	0,37	753.150,65	21 %
	4.712.100,01	Y MÁS	0,40	894.513,65	Más de 21 %

	MENSUAL	QUINCENAL	SEMANAL	DIARIO
LÍMITE EXENTO	\$ 424.089,00	\$ 212.044,50	\$ 98.954,06	\$ 14.136,26

El INFORME JURÍDICO DE LA CONSTRUCCIÓN es una publicación de la Fiscalía de la Cámara Chilena de la Construcción A.G., que tiene por finalidad mantener adecuada y oportunamente informados a sus socios sobre las normas legales y reglamentarias que regulan su actividad empresarial.

Descriptores: Código del Trabajo, Terminación del Contrato de Trabajo, Finiquito, Remuneraciones, Feriado Anual; Ley N° 20.001, Protección de los Trabajadores, Peso Máximo de Carga Humana.

Fiscal: Augusto Bruna Vargas.

Abogado Informante: Pablo Gutiérrez Monroe.



FISCALÍA

Cámara Chilena de la Construcción

Marchant Pereira N° 10, Piso 3

Providencia, Santiago.

Teléfono 376 3385 / Fax 371 3431

www.camaraconstruccion.cl