

**HERRAMIENTAS
PARA LOS TÉCNICOS EN
ARTES ESCÉNICAS**



PREVENCIÓN DE RIESGOS
LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD



**HERRAMIENTAS
PARA LOS TÉCNICOS EN
ARTES ESCÉNICAS**

PREVENCIÓN DE RIESGOS

LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD



Consejo Nacional de la Cultura y las Artes de la Región Metropolitana (CNCA RM).
Agrupación de Diseñadores, Técnicos y Realizadores Escénicos (ADTRES).

Colección: Herramientas para los Técnicos en Artes Escénicas.
Nombre del tomo: PREVENCIÓN DE RIESGOS, LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD.

Especialistas: María Soledad Jofré Bustos, Solange Mena Coronel y Jorge Vivanco Pizarro.
Editores técnicos: Julio Escobar Mellado y Daniela Valenzuela González.
Edición general CNCA RM: Lidice Varas Alborno.
Diseño y diagramación: Araceli Salinas Vargas, Bestiario Estudio de Diseño.
Impresión: LOM.

Registro de Propiedad Intelectual Inscripción N° 234.325.
ISBN: 978-956-352-050-7.

© Consejo Nacional de la Cultura y las Artes
www.cultura.gob.cl
Se autoriza la reproducción parcial citando la fuente correspondiente.
Santiago, 2013.

ÍNDICE

- 7 INTRODUCCIÓN**
- 8 SOBRE LOS AUTORES**
- 10 NOTA DE LOS EDITORES**

- 11 CAPÍTULO I: LEGISLACIÓN LABORAL**
 - 13 Presentación
 - 15 El contrato de trabajo de artes escénicas
 - 19 La formalización del contrato
 - 22 Reglas especiales para los trabajadores de artes escénicas
 - 27 Responsabilidades del empleador
 - 30 Incorporación al sistema de salud pública (Fonasa)

- 33 CAPÍTULO II: HERRAMIENTAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS**
 - 35 Presentación
 - 37 Definiciones generales
 - 39 Causas de los accidentes
 - 43 Reconocimiento, evaluación y control de riesgos
 - 47 Prevención de riesgos en el sector
 - 55 Riesgos típicos del sector

- 71 CAPÍTULO III: CASOS PRÁCTICOS**

- 79 CAPÍTULO IV: NORMATIVA VIGENTE**

INTRODUCCIÓN

Los trabajadores del espectáculo tejen anónimamente la cultura en nuestro país a través de una labor silenciosa y humilde. La mayoría, probablemente, no cuenta con formación académica y ha aprendido este oficio de manera autodidacta gracias a la herencia de maestros que no imparten clases en ninguna escuela. Es, además, una labor colectiva, basada en la responsabilidad y el compañerismo, donde el quehacer de uno afecta directamente el trabajo de otros, lo que obliga a establecer una relación y un método seguro e informado de trabajo.

Paradójicamente, este es un trabajo que pareciera estar completamente aislado de toda norma y protección. Si bien hay regulaciones como la Ley 19.889, publicada en 2003, o regulaciones especiales que establecen normas de seguridad para los lugares de uso público, en general, hay mucho desconocimiento sobre cuáles son y cómo aplicarlas en lo cotidiano.

Este tomo está concebido como una guía que oriente a los trabajadores de artes escénicas en materias laborales para unificar sus conocimientos en términos de seguridad y disminuir la probabilidad de accidentes.

Ciertamente hay muchos temas que poner en la mesa y varios otros que no están tratados en esta publicación; sin embargo, es el inicio de un trabajo que viene realizando por la Agrupación de Diseñadores, Técnicos y Realizadores Escénicos (ADTRES) junto al Consejo de la Cultura y de las Artes de la Región Metropolitana (CNCA RM) para poder difundir aquellos recursos existentes que atañen a los técnicos de las artes escénicas y hacer un aporte concreto ante la escasa posibilidad de reunión, formación y regulación de los oficios del sector.

SOBRE LOS AUTORES

María Soledad Jofré Bustos

Abogada, Licenciada en Ciencias Jurídicas por la Universidad de Talca. Abogada del Estudio Jurídico Tapia y Cía. Coordinadora Docente del Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Talca. Ha realizado actividades de docencia e investigación en pregrado y postítulo en la Universidad de Talca.

Solange Mena Coronel

Abogada, Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Universidad de Chile. Socia del Estudio Jurídico Tapia y Cía. Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad de Talca (Chile) y la Universidad de Valencia (España).

Exdirectora del periódico *La Semana Jurídica* y del *Manual de Consultas Laborales y Previsionales*. Ha sido gerente editorial de LexisNexis - Legal Publishing y Gerente de Operaciones de BDD Diario Oficial.

Jorge Vivanco Pizarro

Ingeniero de la Universidad Técnica Federico Santa María, experto profesional en prevención de riesgos con diez años de experiencia laboral en asesorías para la gestión de los peligros en las empresas. Además, ha sido docente de la Universidad Bolivariana, Universidad Diego Portales y relator de la Asociación Chilena de Seguridad e Inacap.

Ha diseñado y dirigido diversos programas de prevención de riesgos, tales como cumplimientos legales, emergencia y evacuación, comportamientos seguros, sistemas de gestión, entre otros.

Es autor de *Orientación legal del derecho laboral para quienes trabajan en prevención de riesgos profesionales*, Editorial Edimatri, 2012.

NOTA DE LOS EDITORES

Profundizar sobre la situación laboral –en sus aspectos legales y en las recomendaciones de seguridad– es una necesidad transversal que convoca a todos los oficios de las artes escénicas, de ahí que este volumen recoja la experiencia de un proyecto que ADTRES comenzó a desarrollar en 2012, con la realización de talleres de legislación laboral, seguridad y prevención de riesgos para trabajadores de espectáculos, que dejaron al descubierto la desinformación por parte de los técnicos y la vulnerabilidad e informalidad del sector en estas materias.

Manteniendo el espíritu formativo de los talleres, el equipo técnico de ADTRES –junto al CNCA RM y los especialistas invitados a colaborar en el desarrollo de esta publicación– optaron por abordar estos tópicos valorando aquellos recursos existentes en la normativa actual y no subrayando la ausencia de otros, pues reconocemos que hay todavía mucho que avanzar y esto es un proceso de largo aliento. Por otra parte, este enfoque apunta a construir un entorno informado y responsable, de manera de avanzar hacia mejores ambientes de trabajo y ser un aporte para disminuir aquellos accidentes que son evitables.

La seguridad, al igual que los derechos laborales, son un bien a proteger y difundir. Hoy, la Ley 19.889 cumple diez años desde su promulgación y el trabajo en artes escénicas sigue siendo un sector altamente informal, por lo que este volumen es una invitación a valorar nuestros oficios y nuestra integridad como trabajadores.

CAPÍTULO I

LEGISLACIÓN LABORAL

Por María Soledad Jofré Bustos y Solange Mena Coronel



PRESENTACIÓN

Los trabajadores del espectáculo contribuyen de manera activa al desarrollo de una identidad cultural, haciendo posible a través de su labor material y concreta, la creación, realización y difusión de la actividad artística del país.

En este contexto, es importante reconocer la complejidad de este campo de trabajo, dadas sus particularidades y exigencias en términos de jornada, contratos, descansos, protección y previsión social.

En Chile, la Ley 19.889, que regula las condiciones de trabajadores de artes y espectáculos se encuentra vigente desde el año 2003, fecha en la que se incorporó al Código del Trabajo como un contrato especial. A pesar de su existencia, el sector de las artes escénicas se encuentra considerablemente atrasado en términos de implementación, aplicación y fiscalización de esta normativa.

Cada vez que se acepta un proyecto, es deber y derecho del trabajador conocer claramente las funciones, horarios de trabajo, remuneración y otras condiciones, considerando que realiza un oficio que requiere de conocimientos específicos, dedicación y compromiso.

La relación laboral genera derechos y deberes entre trabajador y empleador, claramente establecidos en el Código del Trabajo; también establece responsabilidades especiales en el caso de la subcontratación, situación bastante recurrente en el gremio.

Este primer capítulo entrega nociones básicas de la normativa del trabajo y recursos legales para conocimiento, orientación, difusión y aplicación entre los trabajadores de espectáculos. Dada la diversidad de relaciones jurídicas que emergen del sector, es relevante seguir avanzando en su especificidad, generando estrategias y nuevas propuestas que convoquen a todos los agentes involucrados en su implementación para resguardar la dignidad, garantizando la legalidad de un trabajo que fortalece la creación artística y el mercado cultural.

EL CONTRATO DE TRABAJO DE ARTES ESCÉNICAS

La definición de trabajadores de artes escénicas se encuentra contenida en el artículo 145-A del Código del Trabajo y señala que, entre otros, son trabajadores de artes y espectáculos:

- Actores de teatro, radio, cine, Internet y televisión.
- Folcloristas.
- Artistas circenses.
- Animadores de marionetas y títeres.
- Coreógrafos e intérpretes de danza, cantantes, directores y ejecutantes musicales.
- Escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje.
- Autores, dramaturgos, libretistas, guionistas, doblajistas y compositores.
- En general, personas que teniendo esas calidades, trabajen en circo, radio, teatro, televisión, cine, salas de grabaciones o doblaje, estudios cinematográficos, centros nocturnos o de variedades o en cualquier otro donde se presente, proyecte, transmita, fotografíe o digitalice la imagen del artista o músico, o donde se transmita o quede grabada la voz o la música, mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza, y cualquiera sea el fin a obtener, sea este cultural, comercial, publicitario o de otra especie.

Tipos de contratos

En relación a la duración del contrato de trabajo, la legislación laboral vigente los clasifica en tres:

- Indefinidos.
- A plazo.
- Por obra o faena.

Los trabajadores de las artes escénicas y espectáculos, por la naturaleza de su rol, trabajan mayoritariamente por periodos acotados, por ejemplo por una o más funciones, por temporadas, obras o proyectos artísticos específicos.

De ahí la importancia que el Código del Trabajo regule este **contrato especial**, es decir, la relación de trabajo bajo subordinación y dependencia, entre los trabajadores de artes y espectáculos y un empleador, por un periodo determinado.

En atención a la especialidad de la prestación de servicios de que se trata, la ley aborda de forma distinta ciertas materias para estos trabajadores, por ejemplo: la jornada, los descansos y la duración del trabajo que se realiza, estableciendo normas especiales que solo se aplicarán para los trabajadores de artes y espectáculos.

En todas las demás materias que no se regulan especialmente, serán aplicables las normas generales del derecho del trabajo, es decir, las mismas que se aplican a todos los trabajadores, independientemente de la labor que realicen, así como las demás leyes que sean aplicables y, también, en lo que respecta a cotizaciones previsionales y de salud; la Ley de Propiedad Intelectual (Ley 17.336), que regula los derechos de autor sobre las obras artísticas; la Ley de Impuesto a la Renta (Decreto Ley 824) y sus modificaciones, que regula las materias relacionadas con las obligaciones tributarias.

El elemento que define a este contrato especial de trabajo es su **transitoriedad**, es decir, que la realización del trabajo tiene una duración determinada. Por lo tanto, si una persona realiza trabajos de artes y espectáculos bajo la subordinación y dependencia de un empleador, pero por un periodo indefinido, es decir, sin que se pacte un plazo o una temporada, ya no se tratará de un contrato especial de trabajo y, por lo tanto, se deberán aplicar las reglas generales contenidas en el Código del Trabajo y no las especiales de la Ley 19.889.

A su vez, si una persona realiza trabajos de artes y espectáculos, pero ya no bajo la dependencia de un empleador (es decir, sin someterse a las instrucciones o directrices de otra persona), sino como una prestación de servicios o a través de un contrato de honorarios (en las cuales se encarga la realización de una función determinada y quien realiza el servicio establece la forma y condiciones en las que las ejecuta), **no serán aplicables las normas laborales** y, por lo tanto, quedan fuera de la protección del derecho del trabajo. Cuando hay un contrato de honorarios o uno de prestación de servicios, por ejemplo, no se considera una relación laboral, por ello, no existen regulaciones respecto a jornadas, descansos, remuneraciones, entre otros.

Contrato a honorarios

Cuando hay un contrato especial de trabajo de artes y espectáculos, el trabajador debe emitir una boleta de honorarios porque su remuneración está sujeta a tributación (ver la sección Tributación y cotizaciones de los trabajadores).

Sin embargo, buena parte de los trabajadores de las artes escénicas prestan servicios personales en forma independiente bajo la forma de contratos de arrendamientos de servicios (conocido comúnmente como contrato a honorarios) que no constituye un contrato especial, ni resguarda frente a las situaciones que el contrato de trabajo busca proteger, entre otras: vacaciones remuneradas, seguro de cesantía, indemnizaciones por años de servicios, etcétera.

Un contrato a honorarios, es decir, una relación jurídica de prestación de servicios **NO** constituye una relación laboral, porque no existe subordinación y dependencia. En este caso, el trabajador no es considerado como tal, y por lo tanto, la regulación legal no lo protege.

Empleador

Es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo (artículo 3 del Código del Trabajo).

Por ejemplo, podrán ser empleadores compañías de teatros, centros culturales, productoras u otras empresas relacionadas con el rubro, que contraten a un trabajador de artes escénicas para la realización de una función determinada, entregándole las instrucciones y directrices necesarias respecto de cómo se debe ejecutar dicho trabajo.

Por lo tanto, si estas compañías, productoras o centros, encargan la realización o ejecución de una obra, pero sin entregar mayores directrices o sin controlar cómo se está realizando el trabajo — en definitiva, sin intervenir en la forma en que se realiza la función encargada, sino que solamente se contrata para obtener un resultado o una obra terminada— no habrá relación de trabajo, sino un arrendamiento de servicios o prestación a honorarios y, por lo tanto, no existirá un empleador ni procederá la aplicación de las normas laborales.

LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO

El contrato de trabajo debe constar por escrito. Es una obligación del empleador entregarle al trabajador el contrato para su firma.

Escrituración

El empleador tiene un plazo para realizar la escrituración del contrato. Debido a que se trata de prestaciones transitorias, dicho plazo es bastante reducido:

- Si la prestación establecida en el contrato es inferior a 30 días, el plazo de escrituración será de tres días, desde la incorporación del trabajador.
- Si el contrato se celebra por un periodo inferior a tres días, deberá constar por escrito al momento de iniciarse la prestación de los servicios.

Si el empleador no cumple con dichos plazos, quedará sujeto a la aplicación de sanciones por infringir la normativa laboral.

En todo caso, aún en el supuesto en que el contrato no se formalice por escrito, si se cumple con todos los requisitos de existencia de una relación de trabajo (prestación de servicios bajo subordinación y dependencia, por la cual se paga una remuneración) existirá de todas formas un contrato de trabajo y, por lo tanto, serán aplicables todas las normas

laborales. Sin embargo, al no constar por escrito, será más difícil probar su existencia y contenido.

Contenido del contrato

El empleador tiene un plazo para realizar la escrituración del contrato. Debido a que se trata de prestaciones transitorias, dicho plazo es bastante reducido:

Debe contener, al menos, las cláusulas mínimas establecidas para todo contrato individual de trabajo, es decir:

- Lugar y fecha del contrato.
- Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento y fecha de ingreso del trabajador.
- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias.
- Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada.
- Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- Plazo del contrato.
- Demás pactos que acordaren las partes.

Duración del contrato

El contrato de trabajo debe tener una duración determinada, pactada al momento de iniciarse la prestación de servicios. Dicha duración, puede ser determinada por dos vías:

Plazo: caso en el cual las partes acordarán una fecha cierta de término del contrato. Se deben aplicar las reglas generales en esta materia contenidas en el Código del Trabajo. Por lo tanto, las partes **no pueden pactar un plazo superior a un año** o, excepcionalmente, dos años cuando los trabajadores tienen un título profesional o técnico.

Cualquier pacto por un periodo superior a los plazos señalados, carecerá de validez y el contrato será considerado de duración indefinida.

Una vez expirado el plazo, el contrato termina sin necesidad de otro acto.

Sin embargo, el contrato que es pactado a plazo, puede eventualmente transformarse en uno de duración indefinida, en cuyo caso, se deberán aplicar las reglas generales y será necesario que se invoque una causal legal de terminación para que pueda ponerse fin al contrato.

Obra o faena: en este caso, el contrato se pacta para la realización de una obra, faena o proyecto determinado. Por lo tanto, la duración del contrato dependerá de la duración de dicha obra o proyecto.

Una vez concluida la obra, el contrato termina sin necesidad de otro acto.

REGLAS ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES DE ARTES ESCÉNICAS

Atendida la especialidad del trabajo de que se trata, una de las regulaciones especiales para los trabajadores de artes y espectáculos es la jornada de trabajo.

Así, se encuentran excluidos de la limitación de 45 horas de trabajo semanales, pudiendo por lo tanto trabajar más de dichas horas. En todo caso, la determinación del horario y plan de trabajo deberá efectuarse con la suficiente anticipación al inicio de la prestación de servicios y debe estar incluida en el contrato de trabajo (artículo 145-E Código del Trabajo).

Jornada de trabajo

Jornada diaria: la jornada diaria de trabajo no puede exceder las diez horas. Por lo tanto, todo aquello trabajado por sobre dicha limitación, deberá ser considerado como jornada extraordinaria de trabajo, debiendo someterse a las reglas de esa materia, en cuanto a su procedencia, limitaciones y sobre todo, forma de pago.

Las horas extraordinarias solo proceden previo acuerdo de las partes, es decir, el trabajador no puede ser obligado a trabajar más allá de su jornada diaria. Una vez que existe el acuerdo, el trabajador no podrá prestar servicios por más de dos horas, que es el límite diario para la

jornada extraordinaria. En cuanto al pago, las horas extraordinarias deben pagarse con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada diaria.

Descanso dominical: los trabajadores de artes pueden, por ley, trabajar domingos. Sin embargo, en proyectos continuos o temporadas, no pueden trabajar más de dos domingos por mes además les corresponde un día de descanso compensatorio por cada domingo y festivo trabajado, estableciéndose además que dicho descanso tendrá una duración de 33 horas continuas.

Ahora, si se acumula más de un día de descanso a la semana, las partes podrán acordar una forma especial de distribución de dicho día o de remuneración del descanso, en cuyo caso deberá calcularse de la misma manera que las horas extraordinarias.

Remuneración

Todo trabajador tiene derecho a que su empleador pague una remuneración en dinero por el trabajo realizado.

Periodo de pago: dependerá de lo que estipulen las partes y la duración del contrato. En ningún caso, la periodicidad del pago de la remuneración puede ser superior a 30 días.

De igual forma, cuando el contrato tiene una duración inferior a 30 días, el periodo de pago no puede exceder a la fecha de término del contrato.

Obligación especial del empleador: cuando las obras se desarrollen en una ciudad distinta a la de residencia del trabajador, el empleador deberá costear o proveer al trabajador el traslado, la alimentación y el alojamiento, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad, no correspondiendo por lo tanto, su descuento de la remuneración del trabajador.

Tributación y cotizaciones de los trabajadores

Las remuneraciones de los trabajadores quedarán sujetas a tributación, según lo dispuesto en la Ley de Impuesto a la Renta, por lo que deberán emitir una **boleta de honorarios**, sin deducción de cotizaciones previsionales, las que deben ser realizadas por sus empleadores (artículo 145-L Código del Trabajo).

En el actual sistema de seguridad social chileno, los trabajadores sujetos a contrato de trabajo deben cotizar en cuatro regímenes: previsional, salud, cesantía y accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Los dos primeros son financiados por el trabajador, por lo tanto no es posible eludir el pago de esas cotizaciones, las que el empleador deberá descontar de la remuneración, para luego enterarlas en las instituciones que corresponda. El seguro de cesantía es financiado con cotizaciones del trabajador y también del empleador, en porcentajes que varían dependiendo del tipo de contrato. Finalmente, el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es financiado exclusivamente por el empleador, quien será el encargado de cotizar, por lo cual no puede descontarlo de la remuneración del trabajador.

Si la persona no está sujeta a contrato de trabajo, porque por ejemplo, tiene un contrato a honorarios, no procede el descuento en sus remuneraciones para efectos de cotizaciones de seguridad social de ningún tipo, ya que la cotización es voluntaria y el trabajador decidirá si cotiza o no.

Sin embargo, la Ley 20.255 del año 2008 estableció la obligación de cotización para los trabajadores independientes, norma que se está implementando de forma gradual hasta enero del año 2015, fecha en la cual, dichos trabajadores deberán cotizar en el régimen previsional y de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. A partir del año 2018, también deberán cotizar obligatoriamente en el régimen de salud.

Modelos de contrato

El siguiente es solo un ejemplo de contrato especial, contiene las cláusulas que deben ser incluidas siempre, entre ellas identificación de las partes, lugar, fecha y remuneración.

Modelo de Contrato de Trabajo de Artes y Espectáculos

En la ciudad _____ con fecha _____, se celebra el presente Contrato de Trabajo de Artes y Espectáculos, entre el señor _____, Cédula Nacional de Identidad N° _____, domiciliado en _____ de la ciudad _____, en representación de la Compañía de Teatro _____, en adelante el empleador; y el señor _____ Cédula Nacional de Identidad N° _____, domiciliado en _____ de la ciudad de _____, nacido el _____, en adelante el trabajador, y se acuerda lo siguiente:

PRIMERO: El trabajador se compromete a realizar las funciones de _____, en las dependencias de la Compañía de Teatro individualizada, con domicilio en _____ de la ciudad de _____.

SEGUNDO: El empleador se compromete a pagar una remuneración de \$ _____, la que será entregada el primer día hábil de cada mes, en el mismo lugar de trabajo. El trabajador deberá emitir una boleta de honorarios por el valor bruto de la remuneración recibida cada mes.

TERCERO: El trabajador realizará sus funciones los días _____, desde las _____ hasta las _____ horas, con un descanso diario desde las _____ hasta las _____ horas. Todo trabajo realizado con posterioridad a que termine la jornada diaria, será considerado como jornada extraordinaria, y será remunerada según las reglas establecidas en el Código del Trabajo.

CUARTO: El contrato tendrá una duración de 3 meses, comenzando el día _____ y terminando el día _____, fecha en que se dará por terminado sin necesidad de dar aviso de este hecho por las partes.

QUINTO: El uso y explotación comercial de la imagen del trabajador, para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios, requerirá de su expresa autorización.

.....
EMPLEADOR
RUT

.....
TRABAJADOR
RUT.....

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

El empleador deberá cumplir con los derechos y obligaciones del contrato de trabajo y de la legislación laboral y de seguridad social en su conjunto, pudiendo distinguirse:

Responsabilidad general

El empleador deberá cumplir con todas las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, es decir, pagar la remuneración en el periodo convenido y las cotizaciones de seguridad social y respetar las demás estipulaciones pactadas en el contrato.

Además, en virtud del artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador debe cumplir con el deber general de salud y seguridad en el ambiente laboral, que consiste en tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también proveer los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. También deberá prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

Por último, el empleador deberá respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, procurando que las relaciones de trabajo se desarrollen en un ambiente digno y de respeto (artículo 2 del Código del Trabajo).

Responsabilidad especial en caso de subcontratación

Cuando una persona (denominada “empresa principal”) encarga a otro la realización de una obra o proyecto (denominado “contratista o subcontratista”), será éste último quien deberá contratar a los trabajadores para que ejecuten dicha obra. Por lo tanto, el contratista será el empleador, adquiriendo todos los derechos y obligaciones laborales respecto de los trabajadores que contrate.

Sin embargo, quien encargue la ejecución de la obra o proyecto, y a pesar de no ser el empleador, deberá asumir ciertas responsabilidades laborales respecto de los trabajadores subcontratados.

Se distinguen las siguientes responsabilidades:

Responsabilidad directa respecto a la salud y seguridad de los trabajadores: sin perjuicio de la responsabilidad del empleador, la empresa principal deberá tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la salud y la seguridad de las personas que trabajen en su obra.

Responsabilidad laboral en caso de incumplimiento del empleador: en el caso en que el empleador no cumpla sus obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores, éstos podrán demandarlas a la empresa principal que ha encargado la realización de la obra o servicio.

En este caso, la regla general es que la empresa principal deberá responder de manera solidaria. Esto significa que los trabajadores podrán demandar o exigir el cumplimiento de sus derechos laborales a cualquiera de los dos y ambos estarán obligados a cumplir.

Sin embargo, la empresa principal también podrá responder de forma subsidiaria. Esto significa que los trabajadores solo podrían exigirle el cumplimiento de obligaciones laborales, una vez que hayan demandado a su empleador.

Para poder responder de forma subsidiaria, la empresa principal deberá actuar de forma diligente respecto a los trabajadores que se han contratado, ejerciendo su derecho de información del estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del empleador y, eventualmente, también el derecho de retención.

INCORPORACIÓN AL SISTEMA DE SALUD PÚBLICA (FONASA)

La Ley 18.469 que regula el ejercicio del derecho a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud, establece a través de su artículo 5, que los trabajadores de artes y espectáculos, contemplando la particularidad del contrato de trabajo (por proyecto, temporada o faena), se incorporan al sistema de salud pública en calidad de afiliados, ejerciendo el derecho a percibir tanto prestaciones médicas, como subsidios por incapacidad laboral, cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- Aquellos trabajadores que hayan efectuado cotizaciones al menos durante cuatro meses en un periodo anterior de doce meses calendario (cuatro meses en un año).
- Aquellos trabajadores que, siendo contratados diariamente por turno o por jornada, registren un total de 60 días de cotizaciones durante los últimos doce meses calendario.

En ambos casos, se establece excepcionalmente, que los trabajadores de artes y espectáculos mantendrán su calidad de afiliado, por el periodo de 12 meses siguientes a partir de la última cotización, denominado periodo de afiliación extendida o pasiva.

Sobre el otorgamiento de subsidios por incapacidad laboral, también se establece en ambos casos diferentes requisitos:

- Trabajadores con remuneración mensual, con jornada semanal, contratados por obra o faena determinada, deben tener un mínimo de seis meses de afiliación y tres meses de cotización, dentro de los tres últimos meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica.
- Trabajadores contratados diariamente por turnos o por jornada, deberán tener un mínimo de seis meses de afiliación y, al menos, un mes de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la respectiva licencia médica.

CAPÍTULO II

HERRAMIENTAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

Por Jorge Vivanco Pizarro



PRESENTACIÓN

Si hay algo que caracteriza a cualquier técnico, diseñador, realizador, cargador, tramoya, sonidista y, en general, a todos aquellos que desempeñan un oficio en las artes escénicas, es la particular relación que se establece con el trabajo, fuertemente marcada por el compromiso y las altas exigencias, generando, en muchas ocasiones, un tipo de trabajo con altos riesgos físicos.

Si se analiza el funcionamiento técnico en teatro, danza, música y festivales de artes escénicas, tanto en el país como internacionalmente, aparecen nítidas las diferencias entre aquellos lugares que han vivido una “profesionalización” del oficio y otros en los que aún se encuentran vigentes prácticas inseguras debido al desconocimiento de las normativas o sencillamente porque no existen en la legislación.

Así por ejemplo, Alemania, España, Inglaterra, Italia o Francia son países que integran en sus legislaciones y sobre todo en la práctica laboral de sus actividades escénicas, altos estándares de seguridad y prevención, debido justamente a que comparten y generan conocimientos en instituciones particulares y estatales donde la labor del técnico es enseñada y legitimada como un oficio clave en el desarrollo cultural.

El estricto cumplimiento de las normas de seguridad de estos países ilustra claramente una decisión, pero sobre todo, una actitud frente al tema de la seguridad laboral de manera categórica, en la que junto con reflejarse en una legislación exigente, es impuesta y respetada por los pares.

En Chile, los técnicos de espectáculos cuentan con una nutrida trayectoria y manejo de múltiples habilidades, sin embargo la legislación actual es débil en normas mínimas de seguridad para el sector, dejando en manos de los trabajadores la responsabilidad de su cuidado y protección.

Entre los temas que abordará este capítulo están las actividades y riesgos más comunes del sector y las formas de prevención que se deberían llevar a cabo para trabajar en un ambiente seguro, todo esto con el objetivo de concientizar a los técnicos de las artes escénicas y a los empleadores sobre la urgencia de mejorar los estándares.

DEFINICIONES GENERALES

SEGURIDAD: confianza de una persona prudente que se desprende de la idea de que no hay ningún peligro que temer. Se considera globalmente la seguridad del trabajador y el cuidado de su salud como bienes a proteger. Al trabajador le asiste legalmente el derecho a la seguridad en el entorno laboral, la que debe estar garantizada por el empleador, mientras que corresponde al Estado arbitrar medidas de control para que el derecho sea efectivo

ACCIDENTE: todo evento o acontecimiento no deseado e insuficientemente controlado con potencial de daños y pérdidas para las personas, la propiedad o los procesos. Un accidente de trabajo es cualquier daño o lesión que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que efectúa por cuenta ajena, incluyendo, por concepto legal, los que se relacionan con el trabajo, aunque la actividad no sea productiva, es decir:

- En el trayecto de ida o regreso hacia o desde el trabajo.
- Los ocurridos bajo la instrucción del mandante aunque sean distintos de sus labores o competencia profesional.
- Aquellos que sean consecuencia del ejercicio de actividades sindicales.

Los trabajadores independientes pueden tener derecho a un seguro de accidentes, siempre que coticen por su cuenta. Hasta el momento esa cotización es voluntaria, pero a partir del 2015 deberán obligatoriamente contar con este seguro.

Para más información revisar la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

INCIDENTE: es un acontecimiento no deseado, que interrumpe o interfiere el proceso normal de trabajo y que puede generar daño físico a las personas o la propiedad.

PELIGRO: es la característica propia de una situación, material o equipo, capaz de producir daño para las personas, medio ambiente, flora, fauna o patrimonio.

Por ejemplo, si una persona se encuentra trabajando en un sistema de iluminación, existe el peligro de electrocución, pero el riesgo de sufrir un daño de esta naturaleza, disminuye considerablemente si están los conocimientos, experiencia y el equipo apropiado para realizarlo.

RIESGO: es la proximidad o probabilidad de un daño. Está asociado directamente a la idea de peligro que podría provocar un accidente al trabajador cualquiera sea su origen y gravedad.

ENTORNO DE TRABAJO: cualquier característica física o ambiental del lugar de trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los técnicos de las artes escénicas.

PREVENCIÓN: conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas para evitar accidentes o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

CAUSAS DE LOS ACCIDENTES

Las causas de los accidentes laborales pueden ser múltiples, pero la mayoría son factibles de evitar cuando se promueve una actitud segura y se trabaja en conjunto para prevenirlos.

La prevención de un riesgo es el resultado de una larga cadena de actividades y responsabilidades que se llevan a cabo para evitar un accidente de trabajo. Esta cadena es responsabilidad tanto de los trabajadores como del empleador, que tiene la obligación de mantener un ambiente de trabajo seguro.

Una vez que ocurre un accidente de trabajo, independiente del nivel del daño que ha generado, deben estudiarse cuidadosamente las causas para poder eliminar o disminuir la probabilidad del riesgo y que éste no vuelva a ocurrir. Aún inmersos en el universo creativo y artístico del oficio técnico, existen procedimientos claros para mantener la seguridad, donde factores como la mala suerte, no existen.

Principales causas de accidentes de trabajo

Las principales causas de los accidentes se deben a condiciones o acciones inseguras. Una condición insegura es toda situación peligrosa que posibilita que ocurra un accidente, mientras que una acción insegura corresponde a las acciones u omisiones cometidas por las personas que, al violar normas o procedimientos previamente establecidos, posibilitan que se produzcan accidentes.

Principales causas de los accidentes de trabajo

Causas humanas (Factores personales)	Causas técnicas (Factores del puesto de trabajo)
Falta de conocimientos y habilidades	Diseño y mantenimiento inadecuados
Ahorrar tiempo o esfuerzo	Desgaste por el uso normal
Evitar incomodidades	Usos anormales
Afirmar la independencia	
Obtener la aprobación de los demás	
Expresar hostilidad	
Problemas somáticos y mentales	
Consumo de alcohol o sustancias que alteren la lucidez, la concentración y autocontrol	
Uso inadecuado o no uso de equipo de seguridad	

¿Qué hacer en caso de accidente?

El artículo 76 de la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establece el procedimiento de denuncia de los accidentes del trabajo. En los casos de accidentes fatales o graves, el empleador debe informar a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda.

Un accidente del trabajo fatal es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial. Por su parte, un accidente grave se caracteriza por:

- Aquellos que requieren de maniobras de reanimación o de rescate.
- Que impliquen una caída de altura, de más de dos metros.
- Que provoquen, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.
- Que involucren un número tal de trabajadores que altere el desarrollo normal de la faena afectada.

Frente a cualquiera de estos accidentes, se debe hacer, sin excepción:

- Suspende la faena afectada: el empleador debe suspender en forma inmediata las áreas afectadas y además, de ser necesario, evacuarlas en caso de riesgo o probabilidad de un nuevo accidente de similares características.
- Controlar riesgos de la zona: las personas que ingresen al área afectada deben estar debidamente entrenadas y equipadas.
- Informar el accidente: la empresa deberá informar de forma inmediata un accidente del trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda.

Enfermedades laborales

Además de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales derivan del ejercicio mismo del oficio. Éstas se definen como aquellas causadas de una manera directa por el trabajo que realiza una persona en el tiempo y que le produzca incapacidad o muerte.

Las diferencias entre un accidente y una enfermedad profesional son sustanciales, desde en el cómo se presenta hasta en el cómo se tratan.

Accidentes laborales vs. enfermedades profesionales

	Accidente de trabajo	Enfermedad profesional
INICIACIÓN	Súbita, brusca	Lenta, solapada
PRESENTACIÓN	Inesperada	Esperada
MANIFESTACIÓN	Única	Repetida
RELACIÓN Y CAUSA	Fácil	Difícil
TRATAMIENTO	Quirúrgico	Médico

RECONOCIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS

En todo espectáculo convergen muchas personas llamadas a realizar un trabajo específico, pero cada una de ellas se relaciona directamente con el trabajo de todo el resto.

Para su realización ordenada y segura, se deben tomar en cuenta varios aspectos que ayudarán a optimizar espacio y tiempo, evitando posibles riesgos que se pueden presentar en una producción teatral o de espectáculos.

Preproducción: etapa clave en la prevención

La etapa de preproducción es fundamental para que el flujo de trabajo sea limpio, informado y ordenado; durante esta etapa se pueden disminuir considerablemente los riesgos asociados a la labor que desempeñan los técnicos de las artes escénicas, analizando tres conceptos claves:

- Reconocimiento: diagnóstico del espacio y de las labores asociadas.
- Evaluación: medición del riesgo según su probabilidad y severidad asociadas.
- Control: técnicas para disminuir, sustituir o eliminar los riesgos evaluados y la gravedad de sus consecuencias.

Para evaluar la probabilidad se puede ocupar la siguiente tabla:

1	Es muy raro que alguien sufra el accidente.
2	A veces ocurre el accidente.
3	Es casi seguro o ha sucedido hace poco el accidente.

Para evaluar la severidad se recomienda utilizar la siguiente tabla:

1	Se pueden generar lesiones leves.
2	Se pueden generar fracturas o lesiones más graves.
3	Se puede provocar la muerte o invalidez de por vida.

Los empresarios, mandantes o jefes técnicos – siempre y cuando tengan la calidad jurídica de empleador o si se cumplen los requisitos de subcontratación – son responsables de resguardar la seguridad de su equipo de trabajo, generar políticas preventivas, formar e informar a sus trabajadores sobre las mismas, entregar elementos de protección con la debida instrucción de uso y evaluar periódicamente que éstas se cumplan.

Los trabajadores son responsables de colaborar con los planes preventivos que la empresa disponga, atender las actividades formativas que se realicen y usar los elementos de protección que le sean proporcionados según la debida instrucción de los mismos.

Para lograr que este proceso sea exitoso, se debe crear y mantener un plan de prevención en conjunto con los trabajadores que contemple:

- **Controles de ingeniería:** generar soluciones de tecnología sobre los ambientes de trabajo.
- **Controles administrativos:** realizar acciones que tengan como objetivo la creación de cultura preventiva.

- **Protección:** entregar elementos de protección y formación sobre su adecuado uso.
- **Información:** desarrollar un plan de emergencia, primeros auxilios e instrucciones de seguridad acordes a la actividad.

El rol del Jefe Técnico

El rol del productor o Jefe Técnico en este proceso es vital, pues se comunica con todas las áreas relativas a la producción y diseño, generando un plan de trabajo para la coordinación de éstas.

Entre sus actividades en torno a la seguridad, se encuentran:

Visita técnica: reconocimiento del espacio de trabajo y de las características físicas del entorno. El Jefe Técnico, en conjunto con los jefes de cada área, realiza una revisión del espacio elegido para el levantamiento de la producción y determina la viabilidad del espectáculo en términos técnicos y de seguridad. Quien realice este procedimiento se hace responsable de la seguridad de todas las áreas que componen el proyecto y también del público asistente, por lo que debe contar con la experiencia y conocimiento respectivo, en caso de no tenerlo, debe buscar asesoría.

Revisar las consideraciones del lugar: el Jefe Técnico debe revisar que el lugar presente las condiciones necesarias para la realización de la función. Entre otros aspectos, el lugar debe tener: accesos de artistas y público, además de accesos para la carga y descarga de materiales; estructuras de montaje; sistema de alimentación eléctrica; escenario (desniveles, luz de trabajo, volumen de carga máxima); espacio de artistas y espacio técnico; servicios higiénicos; espacio de ambulancia y personal de seguridad; espacios de tránsito y protección (rejas); evaluación de riesgos afines (incendios, temperatura, humedad); entre otros.

Plan de producción: se refiere a la organización de todas las áreas de trabajo, asignándoles un orden según su naturaleza y necesidades en un

lapso de tiempo. Debe contener información clara y a disposición de todos los involucrados, con el fin de optimizar la jornada y el uso del espacio de trabajo, señalando los horarios de descarga, montaje, descanso y alimentación, ensayo, duración del espectáculo, desmontaje, carga final y cierre del lugar.

Elevación de señalética: se deben instalar gráficas visuales que indiquen los accesos y el espacio que ocupan las distintas áreas de producción para poder ordenar el flujo y el tránsito de personas y objetos que son parte del espectáculo (de esta manera se evita, por ejemplo, que un bailarín llegue al tablero eléctrico preguntando por su camarín). Esta información debe ser legible (en varios idiomas en el caso de una producción internacional) y situada a una altura visible a toda persona que participe en la producción (por ejemplo, si participan niños se deben ubicar también a la altura de sus ojos).

Protocolos: establecen un conjunto de normas y procedimientos útiles para la transmisión de información, los que son conocidos por todas las áreas y los trabajadores. Dentro de una producción artística podemos encontrar:

- **Protocolos de comunicación:** que describen los roles y jerarquía, además de identificar a las personas responsables en la toma de decisiones y a la que se debe recurrir frente a una situación de riesgo o peligro.
- **Protocolos de seguridad:** que detallan claramente los procedimientos a seguir frente a una situación de riesgo o peligro. Por ejemplo, el prohibir el ingreso de personal no autorizado (como el público) a una sala donde se guardan materiales peligrosos.

PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL SECTOR

La implementación de planes de prevención de riesgos para los trabajadores de las artes escénicas enfrenta diversas dificultades propias del sector, entre ellas la rotación de personal, la incorporación de personal auxiliar, el carácter itinerante de los espacios de trabajo (giras, tour, eventos) y los plazos a los que se ven sometidos montajes y desmontajes.

Dadas estas condiciones, toda política preventiva debe adaptarse a estas variables y al entorno de trabajo propio del sector de las artes escénicas.

El entorno de trabajo son todas las instalaciones necesarias para el desarrollo de las labores, incluyendo aquellas áreas a las que se tenga acceso durante la jornada, aunque no representen específicamente el centro de trabajo, por ejemplo: áreas de servicio, pasillos, servicios higiénicos, áreas de alimentación, etcétera.

Principales actividades de prevención

Orden y limpieza del espacio de trabajo: crear hábitos y métodos de trabajo orientados al orden, la limpieza y la mantención del espacio propio y común es un pilar clave para elevar la seguridad individual y grupal, disminuyendo considerablemente los riesgos de golpes y caídas como consecuencia de un ambiente desordenado.

Son buenas prácticas:

- Determinar un lugar para cada cosa y mantener cada cosa en su lugar.
- Clasificar según la utilidad, eliminar lo inútil o innecesario.
- No dejar herramientas o materiales tirados en el escenario.
- Usar el cinturón de herramientas.
- Limpiar de inmediato los derrames.
- Eliminar residuos.
- Mantener accesos despejados.

Illuminación adecuada: la calidad de la visibilidad impacta directamente en la seguridad, comodidad y productividad del trabajo que realizamos. La iluminación del escenario debe ser nivelada y regulada en función del equilibrio visual, corrigiendo intensidad, contraste y deslumbramientos, desde el inicio de la faena hasta el término de ella.

En el caso de las artes escénicas, muchas veces la iluminación debe adaptarse a los procesos creativos y a las actividades paralelas que se llevan a cabo arriba de un escenario, como el enfoque de iluminación, pruebas de video, ensayos, etcétera; sin embargo la seguridad es siempre primero, si no se cuenta con las condiciones mínimas de visibilidad o seguridad, el trabajador tiene derecho a interrumpir la faena.

Son buenas prácticas:

- Planificar el trabajo según requerimientos lumínicos.
- Llevar siempre una linterna.
- Demarcar el perímetro del escenario, accesos y escenografía con cinta fosforescente o luminiscente.
- Reforzar la iluminación del escenario para contrarrestar paredes negras o afores.
- Cubrir áreas de sombra provocada por escenografía o telones.
- Prohibir el uso de máquinas y herramientas en situación de poca visibilidad.

No trabajar solo: aunque la naturaleza propia del trabajo en espectáculos sea colectiva, muchas veces por razones propias de las tareas específicas –como el trabajo en talleres o en labores especializadas– las labores se desempeñan en solitario, generando condiciones inseguras. No ser vistos ni escuchados por algún compañero puede demorar el tiempo de reacción frente a un accidente, marcando una diferencia sustantiva en la atención médica.

Hay que recordar que el cuerpo es la principal herramienta de trabajo para los técnicos de las artes escénicas, por lo que son buenas prácticas:

- Comunicar la ubicación y la tarea a realizar.
- Implementar un sistema de comunicación con el Jefe Técnico o el equipo.
- Informarse sobre procedimientos y sistemas de emergencia del lugar.
- En jornadas nocturnas asegurarse que se cumplan las condiciones sanitarias, de visibilidad y seguridad.

Uso de elementos de protección personal (EPP): el empleador está obligado por ley a proporcionar a sus trabajadores todos los elementos de protección que la naturaleza del trabajo requiera y a dar información sobre su correcto uso y darles revisión, mantención o recambio en forma periódica.

El uso adecuado y según instrucción de los elementos de protección es un deber del trabajador y parte fundamental de las políticas preventivas que cada empresa construya para sí.

En el caso del trabajo independiente, la persona, grupo de trabajo o compañía, debe considerar a la hora de organizar su presupuesto el arriendo (gastos de operación) o la compra (gasto de inversión) de todos los elementos de seguridad que el montaje requiera, o por lo menos, para las personas que estén a cargo de las tareas técnicas de mayor riesgo. En este caso, la recomendación es incorporar a un técnico capacitado para dichas labores.

Las 10 reglas de oro para prevenir accidentes:

- Ante la duda, no lo haga. Pregunte y no haga suposiciones.
- Cada uno es responsable de su propia seguridad y la de sus compañeros.
- Use su equipo de seguridad. Exíjalo, aprenda a usarlo y cuídalo.
- Tome conciencia de su espacio de trabajo y de su campo de movimiento en 360°.
- Revise su equipo de trabajo personal, material e instrumental antes de empezar a trabajar.
- Revise las estructuras de trabajo en altura (escaleras, andamios, layer, etcétera).
- No consumir alcohol o drogas, ni antes ni durante, pues pone en riesgo la seguridad de todos.
- Identifique dónde están los extinguidores y aprenda a usarlos. Reconozca las salidas de emergencias.
- Comunique y esté informado de los procedimientos de emergencia.
- Vamos lento que estamos atrasados. La seguridad será siempre lo primero, aunque el tiempo apremie.

Elementos básicos de protección personal (EPP)

Los EPP comprenden todos aquellos dispositivos, accesorios y vestimentas que emplea el trabajador para protegerse contra posibles lesiones.

Estos elementos deben ser cómodos y su peso debe ser el mínimo compatible con la eficiencia en la protección. No debe restringir los movimientos del trabajador y deben ser continuamente mantenidos para que cumplan con las normativas.

Ellos están destinados a proteger la cabeza (cráneo), ojos y cara, oídos, vías respiratorias, manos y brazos, pies y piernas.

Son elementos de protección personal también los cinturones de seguridad para trabajo en altura, la ropa de trabajo y la ropa protectora.

Zapatos de seguridad: su punta metálica entrega protección de pies y tobillos contra golpes y caídas de objetos. Reduce riesgos de malformaciones y dolencias por pasar largos periodos en actividad.

Zapatos dieléctricos: en lo referente al calzado de seguridad, hay que identificar claramente si el riesgo del que queremos proteger al trabajador se solventa evitando el paso de corriente (intensidad) a través el cuerpo humano mediante el aislamiento del suelo para que no se cierre el circuito, o al contrario, conduciendo la corriente por el cuerpo humano y descargándola a tierra.

En el primer caso, el tipo de zapatos debe ser aislante, para esto debe presentar gran resistencia eléctrica y evitar así que la corriente circule a través del cuerpo humano.

En el segundo caso, los calzados no destinados a trabajos con electricidad pero que sí deben disipar corrientes estáticas, deben presentar baja resistencia eléctrica para favorecer que la corriente circule a través del cuerpo humano y se descargue a tierra, es decir, deben ser conductores o antiestáticos.

Casco: los cascos de seguridad proveen protección contra golpes de objetos que podrían caer sobre la cabeza. Protegen también contra choques eléctricos y quemaduras. Es necesario inspeccionarlo continuamente para detectar hendiduras, golpes o rajaduras que pueden reducir la protección.

Arnés de seguridad: sistema de sujeción destinado a detener las caídas de personas. Hay diferentes tipos, entre ellos:

- El arnés de cuerpo completo, es parte de un sistema o equipo de protección para detener la caída libre de una persona y su uso es obligatorio para todo el personal que trabaje en altura a 1,80 metros o más. Éste está compuesto de correas cintas tejidas –generalmente en nylon o poliéster– que se aseguran alrededor del cuerpo de una persona, de tal manera que en caso de sufrir una caída libre, las fuerzas que se generan

al frenar una caída, se distribuyan a través de las piernas, caderas, el pecho y los hombros, dirigiendo las presiones hacia arriba y hacia afuera reduciendo la posibilidad de que el usuario sufra lesiones.

- El arnés de pecho con correas para las piernas, sirve para propósitos generales y en caso de caída distribuyen las fuerzas de cargas a través del pecho y las caderas del usuario. Se usa cuando es necesario tener libertad de movimiento y donde el riesgo de caídas es limitado.

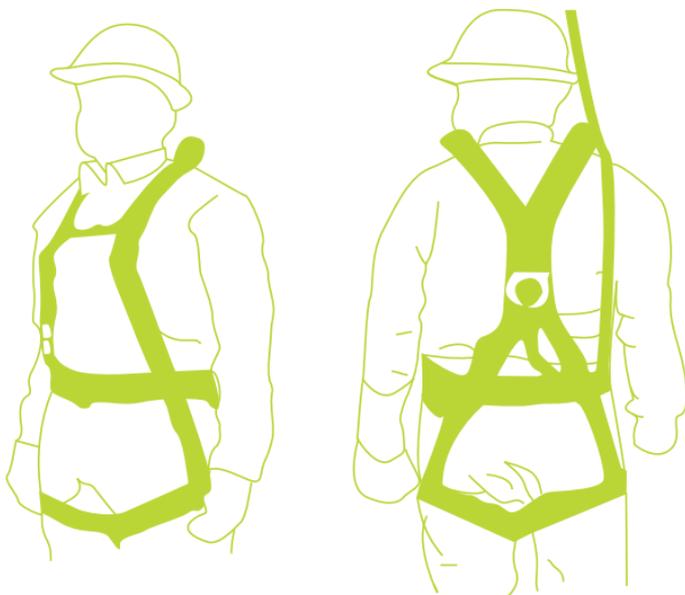


Figura 1: Arnés de cuerpo completo.

Guantes: protegen extremidades superiores de cortes, quemaduras por roce, contactos eléctricos o productos químicos. En general se deben seleccionar los guantes de acuerdo a los riesgos a los cuales se está expuesto. Estos deben ser de la talla del trabajador y estar en buenas condiciones.

Para el manejo de elementos químicos se deben usar guantes de neopreno, látex, vinil o polivinil cloruro; en caso de trabajar con materiales cortantes, se recomienda utilizar guantes con tejido metálico; para evitar lesiones por calor se deben usar guantes aluminizados y en caso de trabajar con electricidad se debieran utilizar guantes de hule.

Gafas de seguridad: protegen cara y ojos de proyecciones de material (madera, fierro, productos químicos, herramientas motorizadas, entre otros).

En general, y al igual que la mayoría de los EPP, las gafas se deben seleccionar dependiendo del trabajo que se efectúe. Aquellos técnicos que estén desarrollando actividades con sustancias químicas corrosivas deben usar gafas protectoras de material blando que se ajusten a la cara. En caso que el peligro sea el desprendimiento de partículas, se deben usar lentes con lunas resistentes a impactos.

Gafas solares: uso en exteriores, protegen los ojos contra rayos UV por exposición solar prolongada.

Tapones y orejeras: protección de tejidos auditivos por exposición al ruido cuando éste exceda los 85 decibeles.

Respiradores y mascarillas: sirven para evitar el ingreso de agentes contaminantes al aparato respiratorio del trabajador.

Primeros auxilios (proteger-avisar-socorrer)

- No mover al accidentado, a menos que esté expuesto a un riesgo mayor.
- Evaluar signos vitales (conciencia, pulso, respiración).
- Llamar de inmediato al servicio de urgencia correspondiente.
- Evaluar fracturas, hemorragias y lesiones.
- Tranquilizar al herido, despejar aglomeraciones.
- Mantener el calor corporal del accidentado.

RIESGOS TÍPICOS DEL SECTOR

Dentro de los numerosos riesgos asociados al trabajo en un escenario, hemos dado prioridad y desarrollado aquellos que con mayor frecuencia son causales de accidentes y generan, en orden de gravedad, daños con lesiones mayores, incapacidades, enfermedades o muerte.

Trabajo en altura

El trabajo en altura es considerado aquel que se realiza a más de 1,8 metros desde la superficie que presente riesgos de caídas o lesiones graves. Todo trabajo sobre este nivel debe considerar el uso obligatorio de arnés, zapatos antideslizantes, casco, guantes y gafas de seguridad.

El mayor riesgo del trabajo de altura es el de caída libre, que se define como el movimiento acelerado de un cuerpo ante la acción de la fuerza de gravedad.

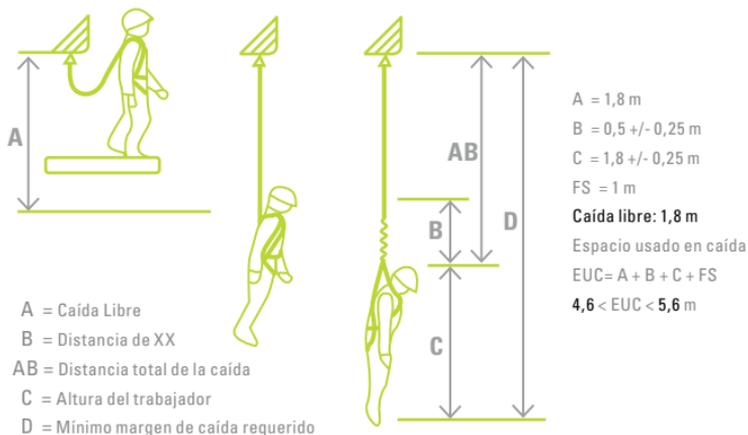


Figura 2: Distancia mínima de caída.

Los equipos de seguridad y elementos de fijación y anclaje están diseñados para detener o disminuir la energía de impacto (E_i) en una caída, pero no basta solo con usarlos, es necesario tener profundo conocimiento técnico de los procedimientos de trabajo, de los equipos y manejo de conceptos claves involucrados en este tipo de faenas (nudos, maniobras con cuerdas, sistemas de izado de material, entre otros); por lo que si un trabajador no tiene la certificación, experiencia o capacitación, no debiera realizar este tipo de labores.

Trabajos con escaleras

Son frecuentes las caídas de altura provocadas por escaleras en mal estado, ubicadas en desnivel o en superficies resbaladizas.

Entre las causas más comunes de los accidentes con escaleras se encuentran:

- Tensor inexistente o averiado.
- Desequilibrio o vértigo.
- Deslizamientos por el uso de zapatos inadecuados.
- Manipulación de cargas en ascenso.
- Contacto eléctrico directo o indirecto.
- Ascenso y descenso inadecuado (manos ocupadas o mal apoyadas).

Entre los riesgos asociados se encuentran:

- Golpes por caídas de objetos y transporte: los que se pueden producir por caídas de herramientas u objetos de los bolsillos de quien se encuentra sobre la escalera; caídas de cables, cuerdas o luminarias por manipulación incorrecta; falta de atención o transporte horizontal de escaleras.
- Golpes y caídas por deslizamiento o desniveles: los que se producen por la inestabilidad del terreno o por contacto eléctrico.
- Atrapamientos: los que se pueden producir por desajuste de herrajes y tensores, caídas de cuerpos de extensión o corte, amarre inadecuado de la cuerda de maniobra en escaleras extensibles, entre otros.

¿Cómo evitarlos?

- Para evitar estos accidentes es importante verificar –antes de su uso – el funcionamiento de la base, seguros, tensores y anclajes de la escalera.
- Las escaleras deben transportarse de manera vertical, plegadas y aseguradas.
- Al subirse a ellas, el ascenso debe ser frontal, con las manos libres, con apoyos firmes y sin correr. El compañero de apoyo debe situarse sobre el primer escalón en la misma cara de ascenso.
- Es obligatorio el uso de zapatos con suela antideslizante y dieléctricos en caso de trabajo en circuitos. Se debe también ocupar guantes aislantes para la manipulación de circuitos eléctricos o instrumental lumínico.

- Es necesario vaciar completamente los bolsillos de la ropa (teléfonos, llaves, etcétera).
- Fije herramientas en cinturones de trabajo o mosquetones con cuerda elástica. No deje herramientas ni materiales colgados o sobre la escalera. En general, todo objeto en ascenso debe estar fijado o colgado al cuerpo.
- Despejar el área de instalación y verificar que la superficie de trabajo está sin desniveles, cables o derrames.
- No cargar más peso del permitido. La carga máxima por trabajador es de 25 kilos.
- La escalera solo debe ser utilizada por una persona a la vez.
- En escaleras extensibles fije la cuerda a dos escalones.
- Instrúyase sobre nudos adecuados para no dañar la cuerda.

Trabajos con andamios o estructuras provisionarias

Muchas veces se llega a trabajar en un escenario de estructura provisoria, asumiendo que fue construido por personal certificado o, al menos, calificado. Sin embargo, en este tipo de trabajo, no se puede confiar ciegamente, hay que verificar rigurosamente, antes y durante el ascenso, que el armado haya sido el correcto, poniendo especial atención a la resistencia y estabilidad; a la superficie donde fue montado; si existen elementos oxidados, deformados o desalineados y si cumple con todos los requisitos estructurales (diagonales, seguros, barandas, entre otros).

Una pequeña pieza ausente en un andamio puede generar una caída o un derrumbe con consecuencias fatales.

Entre los riesgos asociados se encuentran:

- Caídas de altura: las que se pueden producir por no utilizar adecuadamente el equipo de seguridad, desconocer los procedimientos de ascenso y descenso, trabajar en plataformas inestables, la ausencia de barandas, contacto eléctrico o desequilibrio.

- **Golpes por caídas de material:** los que se pueden producir por la ausencia de elementos de protección personal, material mal almacenado en plataformas o accesos; tránsito de personal ajeno al montaje y herramientas de trabajo sin anclaje de seguridad.
- **Desplomes:** los que se pueden producir por la existencia de superficies desniveladas, soportes estructurales en mal estado o ausentes, sobrecarga de plataformas y ausencia de anclajes a muro.

¿Cómo evitarlos?

- Estar certificado, capacitado o tener la experiencia para realizar maniobras en altura.
- Verificar la estabilidad y resistencia de las estructuras.
- En caso de andamios móviles, verificar los frenos de las ruedas.
- Utilizar todos los elementos de protección.
- Utilizar arnés con doble anclaje de seguridad (con dos puntos de línea de vida).
- Señalizar y advertir sobre las tareas que se realizarán.
- Conocer y respetar las limitaciones de carga.
- Reparto equilibrado de cargas sobre plataformas.
- No alterar el diseño por necesidades estéticas.
- Nunca trasladar andamios móviles con trabajadores sobre él.
- Andamios de altura superior a dos cuerpos deben estar anclados a una estructura soportante.

Trabajos energizados

La electricidad es una forma de energía caracterizada por la interacción de cargas eléctricas, la cual busca un camino para circular. El riesgo eléctrico o de electrocución, es la posibilidad de sufrir un daño como consecuencia del paso de la corriente.

Hay que recordar que la electricidad no se ve, por lo que no es posible saber con anterioridad si un conductor está o no en tensión, de ahí que sea

clave extremar las precauciones y conocer las instalaciones eléctricas que hay en el lugar de trabajo.

Para que ocurra un accidente eléctrico tienen que darse ciertas condiciones, entre las causas más frecuentes se encuentran:

- Circuito eléctrico de elementos conductores: donde el primero es un conductor vivo (una fase o la masa – parte metálica– de un instrumento) y el otro puede ser el suelo, que tiene la suficiente conductibilidad para provocar una descarga.
- El circuito debe cerrarse a través del cuerpo, la corriente entra por un punto y sale por otro hacia tierra u otro conductor. Por ejemplo, la electricidad entra por una mano y sale por un pie.
- Debe existir una diferencia de potencial (o tensión) entre ambos puntos. Un cable a una tensión de 220V y el suelo a 0V. La electricidad siempre encuentra un camino de salida hacia un punto de menor tensión.

Entre los riesgos asociados se encuentran:

- Contacto directo e indirecto: el primero tiene relación con elementos en tensión como conductores vivos o no aislados; el indirecto, por su parte, tiene relación con el contacto con las partes metálicas en tensión.
- Quemaduras: las que pueden ser externas o internas.
- Caídas o golpes: por consecuencia de un choque eléctrico.
- Incendios o explosiones que pueden provocar pérdida de vidas, la destrucción de material o patrimonio.

Un choque eléctrico en el organismo puede generar:

- Paralización del sistema respiratorio.
- Alteración del ritmo cardíaco.
- Tensión muscular.
- Hemorragias y toxicidad de la sangre.
- Muerte.

Entre los factores que determinan la gravedad de un accidente eléctrico se encuentran:

- **Intensidad de la corriente:** es la cantidad de corriente que circula a través del cuerpo y lo que causa el daño físico en una persona.
- **Recorrido de la corriente a través del cuerpo:** la electricidad afectará diferentes órganos a su paso, aquellos circuitos donde provocará consecuencias más graves son:
 - » Mano derecha - pierna izquierda.
 - » Mano derecha - mano izquierda.
 - » Mano - pie y viceversa.
 - » Mano a cabeza, afectando el cerebro.
 - » Cabeza a pie derecho o izquierdo, afectando cerebro y corazón.
- **Resistencia:** todos los artefactos y luminarias que utilizan electricidad funcionan a través de la oposición al paso de la corriente (resistencia) y de esta manera se transforma en luz, calor, movimiento mecánico, etcétera. El cuerpo humano también se comporta como una resistencia en el caso de tener contacto con ella, por lo tanto circulará mayor o menor intensidad de corriente dependiendo de factores tan disímiles como la humedad, el nivel de protección de la ropa o zapatos o los niveles de alcohol en la sangre.
- **Tiempo de exposición o contacto:** a mayor tiempo de contacto, mayor será el daño. Cuando se toma contacto directo con la electricidad, los músculos se contraen, generando la impresión de “quedar pegado”, impidiendo que la persona salga del circuito eléctrico.

¿Cómo evitarlos?

- Uso de elementos de protección especializado (guantes aislantes, zapatos dieléctricos, casco).
- Uso de herramientas específicas con aislante eléctrico.
- Corte total de la fuente de energía para empalmes, montaje y reparaciones.
- Aislación y señalización del área de trabajo.

- Comunicación de procedimientos, avisar cada vez que se active un circuito o sistema.

¿Qué hacer en caso de accidente eléctrico?

Los primeros auxilios en caso de choque incluyen procedimientos particulares, entre ellos:

- Antes de tocar a la víctima, corte totalmente la corriente.
- Llamar al servicio de urgencia de inmediato y pedir ayuda.
- Apartarlo con un objeto aislante (palo, caucho, papel seco) nunca metálico.
- Estar atento a la posible caída o golpes por la desconexión.
- No apartarlo por debajo de las axilas porque el sudor provoca conducción.
- Evalúe primero los signos vitales y luego las posibles fracturas, quemaduras o hemorragias.
- Si la víctima respira y tiene pulso regular, gire su cuerpo sobre su lado derecho.
- Si hay paro respiratorio ponerlo de espalda y dar respiración boca a boca.
- Si hay paro al corazón, hacer masaje cardíaco.
- Jamás utilizar agua para apagar ropa que se esté incendiando, en este caso lo mejor es sofocar las llamas.

Manipulación de cargas

La manipulación de carga –entendiendo por esto todo objeto susceptible a desplazamiento, traslado, elevación, tracción y empuje– es parte de las labores de la mayoría de los oficios técnicos ligados a las artes escénicas. Idealmente, los trabajadores u operarios debieran tener la capacidad física correspondiente a las tareas que desarrollarán, no presentar patologías asociadas y la respectiva instrucción para realizar estos esfuerzos adecuadamente.

La incorrecta manipulación de cargas es una de las principales causas de enfermedades laborales, dado que, si bien puede generar lesiones inmediatas, las más graves son aquellas que se producen a través del tiempo, acumulando pequeños traumatismos no tratados.

Legalmente, el empleador debe evitar, en lo posible, la manipulación de carga individual, diseñar procedimientos de trabajo y proveer de mecanismos para reducir el sobre esfuerzo; además, debe capacitar al personal que realice estas labores para reducir al máximo los riesgos asociados. Si no se está bajo la dependencia de un empleador se debe intentar –a modo personal– implementar sistemas sencillos que facilitarán esta tarea.

Existen cargas máximas que se encuentran definidas en la Ley 20.001:

- Hombres mayores de 18 años: pueden cargar 50kg como máximo.
- Mujeres y menores de 18 años: pueden cargar 20kg como máximo.
- Mujeres embarazadas: no pueden realizar ningún tipo de carga.

La ley estipula, además, que los pesos máximos están siempre sujetos a la condición y capacidad física de cada trabajador.

Riesgos asociados a la manipulación de carga:

- Contusiones por caídas.
- Fatigas por sobre esfuerzo.
- Lesiones lumbares.
- Lesiones en extremidades (tendinitis, esguinces).
- Lesiones músculo- esqueléticas.
- Fracturas lumbares.

Las causas más comunes de lesiones o enfermedades por manipulación de carga son:

- Exceso de peso o volumen de carga.
- Desconocimiento de los procedimientos correctos de manipulación de carga.

- Características físicas en desproporción al volumen de carga.
- Cargar contenidos irregulares o cuyo centro de gravedad no sea estable (como en los líquidos).
- Torsión del tronco durante su manipulación.
- Inestabilidad, desniveles o irregularidad del suelo.
- Desequilibrio o puntos de apoyo inestables.
- Zapatos y ropa inadecuada de trabajo.
- Accesos y recorridos obstaculizados.
- Falta de guía, orden y diseño de la operación.
- Periodos insuficientes de descanso o reposo.
- Distancias demasiado largas de traslado.

¿Cómo evitarlos?

En primer lugar es importante comprender que no es necesario involucrar la salud para llevar a cabo estas tareas: pedir ayuda, proponer y organizar sencillos sistemas o ayudas mecánicas, pueden optimizar la fuerza y energía durante la manipulación de cargas.

La forma correcta de abordar una carga – como se observa en la figura 4– implica:

- Situarse lo más cerca posible del objeto.
- Separar y flexionar las piernas buscando puntos de apoyo estables en ambos pies.
- Mantener en todo momento la espalda recta.
- Respirar para acompañar el primer impulso.
- Contraer el abdomen, que es el centro de fuerza del cuerpo humano.
- Usar la fuerza de las piernas para volver a la posición de pie.
- Evitar movimientos bruscos y mantener el equilibrio de cuerpo y carga.



Figura 3: Forma correcta de elevar una carga.

Se pueden evitar lesiones o accidentes si se reconocen y evalúan las características físicas de los objetos: la dimensión, altura, fisonomía, ergonomía y centro de gravedad de un objeto entregan información para efectuar la carga o el traslado de manera correcta.

Por ejemplo, el formato de caja más utilizada a nivel mundial para traslados de equipos de audio, iluminación, escenografía es el *Case* (figura 4), una caja diseñada para soportar alto tráfico de carga frágil o específica.

Aquellas cajas que no tienen ruedas, pueden ser trasladadas –distancias cortas– utilizando sus vértices de aluminio, girándolo con precaución y concentración, sin necesidad de utilizar solo la fuerza, sino también el equilibrio de la carga.

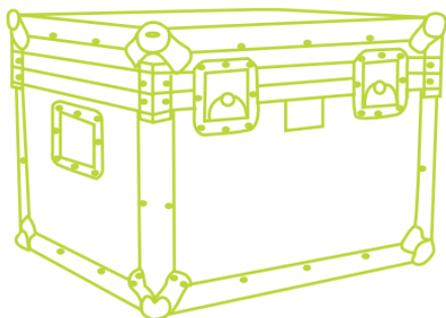


Figura 4: *Case* o caja para el transporte de material.

Algunos consejos para manipular cargas:

- Sujetar la carga pegada al cuerpo con las dos manos.
- No girar el tronco para depositarla, girar con los pies.
- Balancear el peso en ambas manos.
- Proveer (idealmente) superficies de carga y descarga entre el codo y la cadera.
- Designar un jefe o guía que dirija la operación.
- Visualizar el recorrido del traslado.
- Despejar áreas de tránsito.
- Generar cadenas de trabajo para disminuir distancias.
- Verificar fijación y estabilidad de rampas.
- Usar zapatos y guantes de seguridad que den estabilidad, adherencia y protección correcta.
- Usar ropa de trabajo adecuada.
- Utilizar correctamente los elementos de seguridad pues las fajas lumbares pueden provocar falsa seguridad y, en ocasiones, malas posturas.
- Pedir ayuda cuando se trate de cargas elevadas.
- Coordinar ritmo y velocidad entre dos o más personas para el transporte de cargas.

- Mantener un ambiente permanentemente informado respecto del manejo de cargas.

Es importante también ejecutar ejercicios de calentamiento, pues todo esfuerzo físico en frío es sinónimo de una lesión. Tomar cinco minutos antes de empezar la operación de carga para dejar el cuerpo en un estado activo y de elongación favorece significativamente el comportamiento de los músculos y la columna durante todo el proceso.

Trabajo con sustancias peligrosas

El uso de barnices, pinturas, pegamentos, solventes y otros productos químicos durante el montaje o la construcción de escenografías es bastante común; y si bien no todos son peligrosos, en algunos casos la inhalación constante o el contacto con la piel pueden generar reacciones alérgicas u otros problemas de salud.

Entre los agentes químicos considerados peligrosos para la salud se encuentran el arsénico, cadmio, cromo, fósforo, manganeso, mercurio, plomo, alcoholes y éteres nitrados, ácido sulfúrico, ácido cianhídrico, cianuros y monóxido de carbono y, en general, los derivados de éstos.

La forma material de un producto químico puede influir en cómo ingresa en el organismo y en el daño que provoca, pudiendo ser sólidos, polvos, líquidos, vapores y gases.

El contacto o inhalación de sustancias en el organismo puede generar inflamaciones, irritaciones, quemaduras, dermatitis, intoxicaciones, alergias y afectar la piel, las vías respiratorias, las mucosas y órganos internos. En algunos casos la exposición crónica puede provocar daños permanentes.

¿Cómo evitarlos?

- Leer las instrucciones del fabricante.
- Almacenar estos elementos siempre en lugares seguros y según las instrucciones indicadas.
- Mantener el entorno de trabajo ventilado.
- Usar los elementos de protección que amerite.



Figura 6: Información de una etiqueta de un producto potencialmente peligroso.

Trabajos en condiciones de altas temperaturas

Es en la época estival donde se realizan buena parte de los festivales y espectáculos al aire libre, aprovechando las buenas condiciones del tiempo; sin embargo, la sobreexposición de las personas a los efectos del sol puede significar riesgos para la salud si no se toman las medidas preventivas.

Entre los factores de riesgo se encuentran: las altas temperaturas o humedad, realizar esfuerzos físicos, la ausencia de zonas sombreadas y frescas para descansar, entre otros.

La exposición a los rayos solares y calor puede provocar:

Golpe de calor: el calor producido por el trabajo físico a altas temperaturas que no logra ser disipado del cuerpo puede producir un fallo orgánico conocido como golpe de calor, en el que el cuerpo alcanza temperaturas superiores a los 40°C. Los síntomas y consecuencias del golpe de calor pueden incluir delirios, convulsiones, cefaleas; y en los casos más graves coma y muerte.

Quemaduras: el sol es la fuente más importante de radiaciones ultravioleta, las cuales provocan quemaduras en la piel por la alta exposición. La exposición continua y sin protección puede generar graves enfermedades a la piel.

¿Cómo evitarlos?

- Limitar, en lo posible, el trabajo físico en ambientes de altas temperaturas.
- Organizar el horario de trabajo para reducir el tiempo o la intensidad, evitando la exposición directa al sol sin protección entre 11:00 y 16:00 horas (el daño máximo es entre 12:00 y las 14:00 horas).
- Usar obligatoriamente protector con factor solar, el empleador –por ley– debe proveerlo.
- Usar elementos de protección como casco de seguridad con ala ancha. La ropa debe proteger especialmente brazos, cuello y cara.
- Habilitar mallas u otro tipo de sombrillas en puestos de trabajos fijos o con desplazamientos cercanos.
- Asegurar el suministro suficiente de agua fresca.
- Disponer de sitios de descanso frescos, cubiertos o a la sombra y permitir a los trabajadores descansar cuando lo necesiten.

CAPÍTULO III

CASOS PRÁCTICOS

Por María Soledad Jofré Bustos y Solange Mena Coronel



ALGUNOS CASOS PRÁCTICOS

Muchos de los trabajadores de las artes escénicas se desenvuelven en condiciones laborales de gran precariedad. Entre las situaciones más recurrentes se encuentran los ingresos inestables, horarios que están fuera de la jornada tradicional, incumplimientos y accidentes laborales que –ante la ausencia de una relación contractual formal– no son cubiertos.

Los siguientes son algunos casos que se dan con frecuencia en el mundo de las artes escénicas. Si bien cada situación es única y tiene características que se deben atender de manera particular, sirven para ilustrar situaciones bastante comunes.

Caso 1: No existe contrato firmado

Un tramoya es contratado por un reconocido teatro de la ciudad, para que ejerza sus labores por la temporada de marzo a septiembre. Se llega a acuerdo respecto de la remuneración y la jornada de trabajo y el trabajador inicia sus funciones el día 5 de marzo. Sin embargo, el 25 de marzo mientras se encontraba trabajando, sufre una lesión lumbar producto de una maniobra en el ejercicio de su trabajo. Sin lugar a dudas es un accidente laboral, pero en ese momento no se ha firmado el contrato de trabajo.

¿Qué responsabilidad tiene el teatro respecto del accidente?

El teatro es el empleador, por lo tanto tiene el deber de protección de la salud y seguridad del trabajador. Sin perjuicio de que no se haya firmado un contrato de trabajo, hubo un acuerdo respecto de los elementos esenciales de la relación laboral y ésta se desarrollaba normalmente al momento del accidente, por lo que se presume la existencia de un contrato de trabajo.

Esto significa que el empleador debe cotizar por el trabajador su seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y, por lo tanto tiene derecho a atención médica en las instituciones que correspondan, así como el pago del eventual descanso (licencia médica).

La relación laboral se inicia cuando se verifican los elementos de existencia de la misma, con independencia de si se ha escriturado o no el contrato de trabajo. En tal sentido, existirán elementos que permitirán comprobar la existencia de la relación de trabajo, por ejemplo, la firma de asistencia, el pago de remuneraciones, el descuento y posterior íntegro de cotizaciones de seguridad social, entre otros. En el supuesto en que el empleador desconozca la relación de trabajo una posibilidad será acudir a la Inspección del Trabajo, a fin de que llame a las partes para llegar a algún acuerdo o curse las multas respectivas por infracción a las leyes laborales (por no haber escriturado el contrato dentro del plazo legal). Si esa instancia no fuera exitosa, el trabajador deberá demandar a su empleador en sede judicial, a fin de que sea un tribunal de letras del trabajo el que se pronuncie sobre la existencia del contrato de trabajo y sus efectos.

Caso 2: La responsabilidad subsidiaria

Para la realización de un Festival de Música, la productora organizadora contrata a la empresa Luces y Sombras para la instalación y ejecución de la iluminación durante los cinco días que dura el festival. Dicha empresa

tiene contratados a varios trabajadores para realizar, entre otras tareas, el montaje de las parrillas de iluminación en altura.

Mientras se realizaban dichas labores, uno de los técnico de iluminación de Luces y Sombras cae desde el andamio que se había instalado para estos efectos, sufriendo una fractura en brazos y piernas que lo dejan con una invalidez temporal, con un periodo de rehabilitación de cuatro meses, en los cuales estará impedido de realizar cualquier otra actividad remunerada. El técnico tenía experiencia y se encontraba utilizando todos los implementos de seguridad correspondientes (arnés y calzado de seguridad, guantes y casco).

¿Qué responsabilidades tiene la empresa que lo contrató y la productora que organiza el festival?

El empleador es siempre responsable de la seguridad y salud de sus trabajadores. En este caso, es Luces y Sombras quien debe proporcionar los elementos de seguridad necesarios a su trabajador, si no lo hiciera, estaría infringiendo la normativa laboral y, además, podría ser sancionado con el pago de alguna indemnización posteriormente.

Sin embargo, la productora que organiza el festival actúa como empresa principal y también es directamente responsable de la seguridad del trabajador.

¿Quién debería pagar la licencia?

Los subsidios o licencias médicas no son pagados por el empleador, sino por la institución de seguridad social que corresponda. Si el motivo de la licencia es un accidente del trabajo o enfermedad profesional, aplica la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, por lo que el tratamiento debe realizarse en la mutual a la que esté afiliado el empleador o en los hospitales, postas o policlínicos en caso que el empleador no esté afiliado a alguna mutual. Si el motivo fuera por enfermedad común, el subsidio es pagado por la entidad de salud (Isapre o Fonasa).

Al tratarse de un trabajador contratado por Luces y Sombras, tiene derecho a utilizar el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el que deberá pagar la licencia por el período que se encuentre sin trabajar y prestar la atención médica pertinente.

El subsidio por incapacidad temporal con motivo de accidente del trabajo o enfermedad profesional, tiene por objetivo reemplazar las remuneraciones que el trabajador va a dejar de percibir producto del accidente. Por ello, el subsidio cubre todo el tiempo que dure el tratamiento médico, es decir todo el periodo que el trabajador va a dejar de trabajar, incluso los días feriados.

Para el cálculo del subsidio, se saca el promedio de los tres últimos meses de remuneraciones del trabajador.

Este no era el único trabajo de la persona, por lo que producto del accidente dejará de recibir otros ingresos que tenía por trabajos independientes ¿puede ser indemnizado?

La procedencia de una indemnización por daño moral o lucro cesante, así como su monto, deben ser declaradas por un juez. Estas indemnizaciones son independientes de si el trabajador tiene derecho al pago de un subsidio o incluso de indemnizaciones propias de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (por ejemplo, por incapacidad total). Es por ello que el juez respectivo deberá analizar todos los antecedentes del caso para decidir si procede el pago de una indemnización o no, ningún caso es igual a otro.

Las indemnizaciones deben ser declaradas judicialmente, por lo cual el trabajador deberá demandarlas en el tribunal que corresponda.

¿Qué pasa si el empleador Luces y Sombras no quiere indemnizar a su trabajador pues argumenta que en este caso, la productora la principal es responsable del accidente

pues ella fue la que instaló el andamio y la que no dispuso de las medidas de seguridad correspondientes?

En principio es el empleador directo (Luces y Sombras) quien debe hacerse cargo de la seguridad de sus trabajadores. Sin perjuicio de ello, en el caso de la subcontratación, la empresa que encarga la obra (en este caso la productora) tiene responsabilidad directa respecto de la seguridad y salud de los trabajadores, aunque no es la empleadora, y debería preocuparse de que ellos cuenten con los elementos de seguridad necesarios. Por ello, el trabajador puede demandar a cualquiera o a las dos al mismo tiempo. El cómo paga cada una, deberá ser determinado por el juez respectivo.

Caso 3: Las instituciones de respaldo

Un trabajador es llamado por una productora durante la temporada de verano para reemplazar al operador de luces de un ciclo de fiestas electrónicas en la costa. La propuesta de trabajo es la programación y control de iluminación durante la fiesta, contrato a honorarios y pago a 30 días con boleta.

Cuando el trabajador llega al lugar, se da cuenta que el panorama es bastante diferente del que le propusieron: el montaje está considerablemente atrasado, el equipo de trabajo es muy pequeño y la superficie a iluminar es enorme y sobre arena. Sin embargo, desarrolla la tarea encomendada.

Al día siguiente, a las 6 de la mañana, el público recién abandona el lugar, el operador lleva 20 horas trabajando y más de 12 horas de pie frente al control. Busca a sus compañeros y los encuentra dormidos en un rincón porque no hay lugar de descanso, el baño está inutilizable, el jefe de la empresa no está disponible y no hay agua potable ni comercio cercano donde comprar líquidos o comida.

¿Qué opciones tiene el trabajador? ¿Dónde debe recurrir?

Si bien en los hechos descritos no se configura una relación laboral, el trabajador podría solicitar la fiscalización de la Inspección del Trabajo, a fin de que corrobore el cumplimiento de normas laborales, como son las condiciones de higiene y seguridad en que se encuentran los trabajadores realizando sus servicios.

Para que la fiscalización sea efectiva, el trabajador debería solicitar que el inspector se presente en el momento en que se está desarrollando el servicio, de manera que pueda comprobar que los hechos descritos son persistentes, de lo contrario la fiscalización no tendría ninguna eficacia. En caso de comprobar incumplimiento de normas laborales, el inspector está facultado para cursar una multa al empleador.

Cabe destacar que todas las denuncias son confidenciales en su tramitación, es decir no se identificará al denunciante cuando se realice la visita inspectiva y que para llevar a cabo la denuncia se solicita una declaración por escrito y los antecedentes básicos identificatorios del empleador:

- Nombre o razón social del empleador.
- Dirección comercial.
- Lugar donde el trabajador presta sus servicios.
- Cédula de identidad del denunciante (cuando es el afectado directo el que hace la denuncia).
- Materias denunciadas por las cuales se solicita la fiscalización.

CAPÍTULO IV

NORMATIVA VIGENTE



LEYES Y NORMATIVAS APLICABLES

Las siguientes son algunas de las normativas, leyes y regulaciones que atañen al sector de las artes escénicas.

Ley 19.889: que regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos.

La ley establece que la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador, se debe regir por un contrato especial en el que se estipule la duración; el pago; los derechos y deberes, entre otros temas.

Ley 16.744: establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La ley establece que es obligatorio el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y que estarán protegidos todos los trabajadores por cuenta ajena, sin importar la labor que ejecuten, los funcionarios públicos de la administración civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado; los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel y los trabajadores independientes y trabajadores familiares.

Ley 20.001: regula el peso máximo de carga humana.

La ley establece que si la manipulación manual de cargas es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, el límite máximo de carga es de 50 kilogramos.

En el caso de los menores de 18 años y las mujeres, no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

Ley 20.123: regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

La ley define que el régimen de subcontratación, es aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador (contratista o subcontratista), cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.

Ley 20.255: sobre la reforma previsional.

La ley establece que los trabajadores independientes afectos al artículo 42, N° 2 de la Ley de Impuesto a la Renta, que perciben sus renta mediante la emisión de boleta de honorarios, podrán quedar cubiertos por los beneficios del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Ley 16.744, del mismo modo que lo están los trabajadores bajo contratado formal de trabajo.

Indica también que a partir del año 2012 todos los independientes deben cotizar por el 40% de su renta imponible, a no ser que en forma expresa manifiesten lo contrario. Al año 2013 deben cotizar por el 70% de su renta y en el año 2014, sobre el 100%. A partir del año 2015 será obligatorio para todo trabajador independiente sin excepción.

Ley 18.469: que regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud.

La ley establece que los trabajadores de las artes escénicas se incorporan al sistema de salud pública en calidad de afiliados, ejerciendo el derecho a percibir tanto prestaciones médicas, como subsidios por incapacidad laboral, cumpliendo ciertos requisitos.

Ley 20.096: que establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono.

En esta ley se establece la obligatoriedad de los empleadores para adoptar las medidas necesarias que protejan eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

Ley 20.216: que establece normas en beneficio del circo chileno.

La ley establece normativas que ayuden a promover las actividades del circo chileno en su calidad de instrumento de entretención, recreación y formación cultural básica. La normativa legal permite el acceso de los circos a fondos concursables contemplados en la legislación vigente para fomentar las expresiones artísticas y culturales en el país.

Ley 17.336: sobre propiedad intelectual.

La ley protege los derechos morales y patrimoniales que, por el solo hecho de la creación de la obra, adquieren los autores de obras literarias, artísticas y científicas, cualquiera que sea su forma de expresión, y los derechos conexos que ella determina.

Decreto N°10 de 2010: aprueba reglamento de condiciones sanitarias, ambientales y de seguridad básicas en locales de uso público.

El decreto establece las condiciones de seguridad básicas que deberán cumplir los locales de uso público con capacidad para recibir en forma simultánea a 100 personas o más, entre ellos salas de teatro, cines, entre otros. El reglamento establece que todo local debe indicar – para obtener el permiso municipal - entre otras, la carga ocupacional del recinto, el número y distribución de artefactos sanitarios, extintores, vías de escape, señalización de emergencia, cajas acústicas o parlantes, sistema de ventilación, grupo electrógeno y/o luces de emergencias, además de la capacidad de ocupación. Indica también la necesidad que estos locales cuenten con Planes de Emergencia y Plan de Evacuación.



Ópera, teatro, danza, circo, música, performances, espectáculos en vivo... Las artes escénicas pueden adquirir diversas y muy variadas formas y detrás de cada una de ellas se encuentran los técnicos y diseñadores de las artes escénicas, un grupo humano clave en el desarrollo cultural del país y cuya experiencia, muchas veces aprendida en la práctica y a través de maestros, pasa desapercibida para el espectador.

Diseñadores, iluminadores, escenógrafos, vestuaristas, tramoyas, sonidistas, artesanos y tantos otros dan vida a un espectáculo en que cada elemento que aparece en escena es producto de su experiencia, creatividad y saberes que, dentro de un proceso y un lenguaje común, permiten crear una experiencia única e irrepetible.

Valorizar, ejemplificar y dar cuenta de su labor, es el principal objetivo de la colección *Herramientas para los Técnicos en Artes Escénicas*, realizada por el Consejo de la Cultura y las Artes de la Región Metropolitana en conjunto con la Agrupación de Diseñadores, Técnicos y Realizadores Escénicos (ADTRES).

Así, para fortalecer las capacidades y competencias de los técnicos de las artes escénicas y establecer un lenguaje común que permita elevar los estándares de un sector altamente dinámico, se abordan como temas de esta colección: el diseño de las áreas creativas; las regulaciones vigentes para la protección social y seguridad de los trabajadores y la habilidades necesarias para desempeñarse en este oficio.



978-956-352-050-7