

GERENCIA CORPORATIVA DE ASUNTOS LEGALES

INFORMATIVO JURÍDICO

MUTUALEX

Abril 2018




MUTUAL
de seguridad
somos CChC



Índice

| | | |
|---|--------|-----------|
| Capítulo I | | |
| Leyes y Reglamentos | página | 3 |
| Capítulo II | | |
| Proyectos de Ley | página | 7 |
| Capítulo III | | |
| Sentencias | página | 15 |
| Capítulo IV | | |
| Artículos | página | 20 |
| Capítulo V. A) | | |
| Jurisprudencia Administrativa DT | página | 24 |
| Capítulo V. B) | | |
| Jurisprudencia Administrativa SUSESO | página | 36 |





Capítulo I

Leyes y Reglamentos



1.- MODIFICA LA LEY N°19.132, DE TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE

La presente ley tiene como propósito modificar la Ley N° 19.132, de Televisión Nacional de Chile (TVN), fundamentalmente en materias relacionadas con su misión pública y objetivos de la empresa, disposiciones relacionadas a su directorio, presupuesto y fiscalización de la misma.

A través de su programación, TVN deberá velar por promover y difundir los valores democráticos, los derechos humanos, la cultura, la educación, la participación ciudadana, la identidad nacional y las identidades regionales o locales, la multiculturalidad, el respeto y cuidado del medio ambiente, la tolerancia y la diversidad.

(Ley N°21.085, publicada en el Diario Oficial el 03.04.2018)

Fuente: www.diariooficial.cl

2.- ADOPTA MEDIDAS DE SEGURIDAD Y CONTROL EN MEDIOS DE PAGO DEL TRANSPORTE PÚBLICO DE PASAJEROS

La presente ley modifica las disposiciones de la Leyes de Tránsito y la de Procedimiento ante los Juzgados de Policía Local con el fin de adoptar medidas de seguridad y control en lo relativo a los medios de pago del transporte público remunerado de pasajeros, establecer sanciones, crear un registro de pasajeros infractores y modifica normas procedimentales.

(Ley N°21.083, publicada en el Diario Oficial el 05.04.2018)

Fuente: www.diariooficial.cl

3.- PERFECCIONA LOS BENEFICIOS OTORGADOS A BOMBEROS POR ACCIDENTES Y ENFERMEDADES Y LA DEMÁS LEGISLACIÓN APLICABLE A DICHAS INSTITUCIONES

La presente ley se orienta a perfeccionar y regular una serie de aspectos relacionados con el marco establecido en el Decreto Ley 1.757 de 1977, que otorga beneficios por accidentes y enfermedades a los miembros de los cuerpos de bomberos.

Por lo anterior, esta ley modifica distintos artículos del citado decreto ley, donde destaca el nuevo alcance de lo que se debe entender por "acto de servicio" para ser objeto de indemnizaciones y beneficios como consecuencia de accidentes y enfermedades en el ejercicio de sus labores.

(Ley N°21.086, publicada en el Diario Oficial el 12.04.2018)

Fuente: www.diariooficial.cl

4.- DECLARA EL 20 DE OCTUBRE DE CADA AÑO COMO EL DÍA NACIONAL DE LA DIVERSIDAD CULTURAL PARA EL DIÁLOGO Y EL DESARROLLO

La presente ley establece el 20 de octubre de cada año como el día de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo, como una forma de promover la comprensión sobre su valor y que pueda incidir en mejorar la convivencia nacional.

Esta ley es una medida adoptada por el Estado de Chile en virtud de la "Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales", de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, ratificada en el año 2007.

Instrumento internacional que pone el énfasis en el desarrollo de los derechos culturales en sus más vastos ámbitos.

(Ley N°21.087, publicada en el Diario Oficial el 17.04.2018)

Fuente: www.diarioficial.cl

5.- CREA LA SUBSECRETARÍA DE LA NIÑEZ, MODIFICA LA LEY N°20.530, SOBRE MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL, Y MODIFICA CUERPOS LEGALES QUE INDICA

La presente ley tiene por objeto crear la Subsecretaría de la Niñez, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social, como asimismo dar forma al Consejo de la Sociedad Civil de la Niñez. Para estos efectos, y en primer término, se modifica la Ley N° 20.530, que crea el Ministerio de Desarrollo Social, otorgando a esta cartera la misión de velar por los derechos de los niños con el fin de promover y proteger su ejercicio de acuerdo con el Sistema de Garantías de Derechos de la Niñez y en conformidad con la Constitución Política.

De acuerdo a esta ley, algunas de las funciones y atribuciones del Ministerio de Desarrollo Social serán la de proponer al Presidente de la República la Política Nacional de la Niñez y su plan de Acción, y elaborar un informe anual sobre el estado general de la niñez a nivel nacional y regional.

(Ley N°21.090, publicada en el Diario Oficial el 18.04.2018)

Fuente: www.diarioficial.cl

6.- ESTABLECE INCENTIVOS AL RETIRO PARA LOS FUNCIONARIOS DEL SENADO, DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS Y DE LA BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, Y LES OTORGA EL DERECHO A PERCIBIR LA BONIFICACIÓN POR RETIRO DEL TÍTULO II DE LA LEY N° 19.882, EN LA FORMA QUE INDICA

La presente Ley establece un incentivo al retiro voluntario para los funcionarios del Senado, Funcionarios de la Cámara de Diputados y Funcionarios de la Biblioteca del Congreso Nacional. El objetivo de esta ley es otorgar una bonificación por retiro para los funcionarios y (as) de planta y a contrata de las instituciones indicadas, que dejen en forma voluntaria sus cargos y que cumplan con las condiciones y requisitos que señala.

(Ley N°21.084, publicada en el Diario Oficial el 21.04.2018)

Fuente: www.diarioficial.cl

7.- APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 12 DE LA LEY N°20.891 PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 203 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA EL CASO QUE AMBOS PADRES DE UN HIJO MENOR DE DOS AÑOS SEAN FUNCIONARIOS PÚBLICOS

El presente Decreto aprueba el Reglamento del artículo 12 de la Ley N°20.891, para el cumplimiento de la obligación del empleador establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo para el caso que ambos padres de un hijo menor de dos años sean funcionarios públicos, para que en caso que ambos padres de un niño o niña menor de dos años sean funcionarios públicos de algún ministerio o servicio público que dependa o se relacione con el

Gobierno a través del mismo, la madre, en adelante la funcionaria, podrá elegir que su empleador cumpla con la obligación establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo en la sala cuna del servicio público empleador del padre en adelante, el funcionario, o aquella con la cual el servicio público del funcionario cuente con convenio suscrito al efecto.

(Decreto N°1540, del Ministerio de Hacienda, publicada en el Diario Oficial el 29.03.2018)
Fuente: www.diariooficial.cl

8.- CREA COMISIÓN ASESORA MINISTERIAL DENOMINADA "COMISIÓN ASESORA PARA DETERMINAR LAS RAZONES DE SALUD PÚBLICA QUE PUEDAN JUSTIFICAR LA DEMANDA DE LICENCIAS NO VOLUNTARIAS"

El presente decreto crea la "Comisión Asesora para determinar las razones de salud pública que puedan justificar la demanda de licencias no voluntarias", cuyas funciones serán:

- a) Revisar y evaluar las circunstancias de salud pública que permitan entablar una demanda de licencia no voluntaria, en cuanto se refiera a dicha causal establecida en el número 2, del artículo 51, de la ley N° 19.039, sobre propiedad industrial, cuya conclusión será sometida a la Ministra de Salud para su consideración.
- b) Evaluar si existen antecedentes suficientes para que la autoridad competente efectúe la declaración a que se refiere el N° 2 del artículo 51 de la ley N° 19.039 sobre propiedad industrial, que permita solicitar una licencia no voluntaria, especialmente respecto de los medicamentos que contengan el principio activo sofosbuvir y de aquellos que contengan enzalutamida.
- c) Proponer directrices o normas complementarias a las autoridades competentes en relación a las facultades establecidas en los incisos precedentes.

(Decreto N°14, del Ministerio de Salud, publicada en el Diario Oficial el 10.04.2018)
Fuente: www.diariooficial.cl



Capítulo II

Proyectos de Ley



1.- Modifica el Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores.

03.07.13 Cuenta del Mensaje 174-361 que retira y hace presente la urgencia suma.
09.07.13 Cuenta del Mensaje 183-361 que retira y hace presente la urgencia simple.

Nº Boletín 8573-13, ingresó el 06.09.2012. Autor: Sebastián Piñera Echeñique, Presidente de la República.

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

2.- Moderniza el sistema de seguridad laboral y modifica el Seguro Social contra Riesgos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, contenido en la Ley Nº 16.744, el Código del Trabajo y otros cuerpos legales conexos.

04.06.13 Ingreso de proyecto.

04.06.13 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social y a Comisión de Hacienda.

03.07.14. Cuenta oficio de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se solicita el acuerdo de la Sala, para refundir el mensaje con las mociones Nºs 7547-13 y 9385-13. Se solicita la opinión de S. E. la Presidenta de la República, en atención a que se pretende refundir un mensaje con mociones. (Artículo 17 A de la Ley Orgánica Constitucional del Congreso Nacional).

Nº Boletín 8971-13, ingresó el 04.06.2013. Autor: Sebastián Piñera Echeñique, Presidente de la República.

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

3.- Modifica la ley Nº 20.393 para establecer la responsabilidad penal de las personas jurídicas en caso de accidentes del trabajo que configuren cuasidelitos de homicidio o de lesiones.

14.10.14 Ingreso de Proyecto

16.10.14 Primer trámite constitucional (C. Diputados), cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

05/07/2017 Cuenta de oficio de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social por el cual se solicita el acuerdo de la Sala, de conformidad con el artículo 17 A de la ley orgánica constitucional del Congreso Nacional, para refundir las mociones contenidas en los boletines Nºs 9657-13, 10988-13, 11113-13, 11276-13, 11286-13 y 11287-13. (Acordado). Primer trámite constitucional / C. Diputados

05/07/2017 Oficio Nº13.396 del 5.7.17 al Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, por el cual comunica el acuerdo de refundir los proyectos. Primer trámite constitucional / C. Diputados

Nº Boletín 9657-13 , ingresó el 14.10.14. Autor: Diputados Patricio Vallespín (DC), Osvaldo Andrade (PS), Lautaro Carmona (PC), Marcelo Chávez (DC), Iván Flores (DC), Hugo Gutiérrez (PC), Juan Morano (DC), Rene Saffirio (DC) y las diputadas Denisse Pascal (PS) y Yasna Provoste (DC)

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

4.- Modifica el Código del Trabajo para exigir la incorporación, en el reglamento interno de las empresas, de una regulación de las labores de alto riesgo para el trabajador

23/11/2016 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / C. Diputados

24/11/2016 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Primer trámite constitucional / C. Diputados

05/07/2017 Cuenta de oficio de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social por el cual se solicita el acuerdo de la Sala, de conformidad con el artículo 17 A de la ley orgánica constitucional del Congreso Nacional, para refundir las mociones contenidas en los boletines N°s 9657-13, 10988-13, 11113-13, 11276-13, 11286-13 y 11287-13. (Acordado). Primer trámite constitucional / C. Diputados

05/07/2017 Oficio N°13.396 del 5.7.17 al Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, por el cual comunica el acuerdo de refundir los proyectos. Primer trámite constitucional / C. Diputados

N° Boletín 10988-13, ingresó el 23.11.2016. Autores: Diputados Pepe Auth Stewart (PPD), Cristián Campos Jara (PPD), Lautaro Carmona Soto (PC), Hugo Gutiérrez Gálvez (PC), Guillermo Teillier Del Valle (PC) y Patricio Vallespín López (DC).

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

5.- Modifica el Código del Trabajo para incorporar, como cláusula obligatoria en los contratos de trabajo, información relativa a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

25/01/2017 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional/ C. Diputados. Mensaje/ Moción

26/01/2017 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Primer trámite constitucional/ C. Diputados.

05/07/2017 Cuenta de oficio de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social por el cual se solicita el acuerdo de la Sala, de conformidad con el artículo 17 A de la ley orgánica constitucional del Congreso Nacional, para refundir las mociones contenidas en los boletines N°s 9657-13, 10988-13, 11113-13, 11276-13, 11286-13 y 11287-13. (Acordado). Primer trámite constitucional / C. Diputados

05/07/2017 Oficio N°13.396 del 5.7.17 al Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, por el cual comunica el acuerdo de refundir los proyectos. Primer trámite constitucional / C. Diputados

N° Boletín 11113-13, ingresó el 25.01.2017. Autora: Alejandra Sepúlveda Órdenes (Ind.).

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

6.- Modifica el Código del Trabajo con el objeto de aumentar los días de feriado anual de los trabajadores

03/05/2017 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / C. Diputados

10/05/2017 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social (La Sala votó a favor de su admisibilidad). Primer trámite constitucional / C. Diputados

11/05/2017 Cuenta oficio de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social por el cual se solicita el acuerdo de la Sala, de conformidad con el artículo 17 A de la ley orgánica constitucional

del Congreso Nacional, para refundir las mociones contenidas en los boletines N°s 8305-13, 8728-13, 8888-13, 9161-13 y 11223-13, todas relacionadas con vacaciones y feriados legales. ACORDADO. Primer trámite constitucional / C. Diputados
16/01/2018 Primer informe de comisión de Trabajo y Seguridad Social. Primer trámite constitucional / C. Diputados
06/03/2018 Cuenta de primer informe de comisión. Primer trámite constitucional / C. Diputados
15/03/2018 Discusión general. Se solicita nuevo informe. Primer trámite constitucional / C. Diputados
15/03/2018 Oficio N°13794. Vuelve a Comisión de Trabajo con indicaciones para segundo informe. Primer trámite constitucional / C. Diputados

N° Boletín 11223-13, ingresó el 03.05.2017. Autores: Jenny Álvarez (PS), Osvaldo Andrade (PS), Daniella Cicardini (PS), Maya Fernández (PS), Luis Lemus (PS), Denise Pascal (PS), Roberto Poblete (IND), Luis Rocafull (PS), Marcelo Schilling (PS) y Leonardo Soto (PS).
Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

7.- Modifica la ley N°20.422, que Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en el sentido de establecer una definición de discapacidad social que comprenda el síndrome de Asperger y otros trastornos del espectro autista

18/05/2017 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / C. Diputados
30/05/2017 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación. Primer trámite constitucional / C. Diputados
06/09/2017 Primer informe de comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza, Planificación. Primer trámite constitucional / C. Diputados
12/09/2017 Cuenta de primer informe de comisión. Primer trámite constitucional / C. Diputados
13/09/2017 Discusión general. Queda pendiente. Primer trámite constitucional / C. Diputados
07/11/2017 Discusión general. Queda pendiente. Segundo trámite constitucional / Senado
08/11/2017 Discusión general. Aprobado en general y particular a la vez. Primer trámite constitucional / C. Diputados
08/11/2017 Oficio de ley a Cámara Revisora. Primer trámite constitucional / C. Diputados
21/11/2017 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Salud. Segundo trámite constitucional / Senado

N° Boletín 11240-31, ingresó el 18.05.2017. Autores: Miguel Alvarado (PPD), Loreto Carvajal (PPD), Marcos Espinosa (PRSD), Iván Fuentes (IND), Marcela Hernando (PRSD), Carlos Jarpa (PRSD), Daniel Melo (PS), Clemira Pacheco (PS), Alberto Robles (PRSD) y Alejandra Sepúlveda (IND).
Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

8.- Modifica la ley N°16.744, que Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en materia de determinación del carácter profesional de una enfermedad que afecte al trabajador

21/06/2017 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / C. Diputados
22/06/2017 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Primer trámite constitucional / C. Diputados
05/07/2017 Cuenta de oficio de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social por el cual se solicita el acuerdo de la Sala, de conformidad con el artículo 17 A de la ley orgánica constitucional del Congreso Nacional, para refundir las mociones contenidas en los boletines N°s 9657-13, 10988-13, 11113-13, 11276-13, 11286-13 y 11287-13. (acordado). Primer trámite constitucional / C. Diputados
05/07/2017 Oficio N°13.396 del 5.7.17 al Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, por el cual comunica el acuerdo de refundir los proyectos. Primer trámite constitucional / C. Diputados

N° Boletín 11287-13, ingresó el 21.06.2017. Autores: Osvaldo Andrade Lara (PS), Gabriel Boric Font (IND), Cristián Campos Jara (PPD), Lautaro Carmona Soto (PC), Cristina Girardi Lavín (PPD), Tucapel Jiménez Fuentes (PPD), Vlado Mirosevic Verdugo (PL), Alejandra Sepúlveda Orbenes (IND), Patricio Vallespín López (DC)
Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

9.- Modifica la Carta Fundamental para crear el Consejo de Ahorro Colectivo

29/11/2017 Cuenta del Mensaje 915-365 que hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / C. Diputados
29/11/2017 Cuenta del Mensaje 932-365 que retira la urgencia Simple. Primer trámite constitucional / C. Diputados
05/12/2017 Cuenta del Mensaje 925-365 que retira y hace presente la urgencia Simple. Primer trámite constitucional / C. Diputados
17/01/2018 Cuenta del Mensaje 1074-365 que hace presente la urgencia Discusión inmediata. Primer trámite constitucional / C. Diputados
23/01/2018 Cuenta del Mensaje 1111-365 que retira y hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / C. Diputados

N° Boletín 11370-07, ingresó el 14.08.2017. Autor: Michelle Bachelet Jeria, Presidenta de la República de Chile.
Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

10.- Introduce cambios regulatorios al sistema de capitalización individual

14/08/2017 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / C. Diputados
16/08/2017 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social, y a la Comisión de Hacienda en lo pertinente. Primer trámite constitucional / C. Diputados
16/08/2017 Cuenta del Mensaje 512-365 que hace presente la urgencia Simple. Primer trámite constitucional / C. Diputados
16/08/2017 Cuenta de Informe de productividad del proyecto de ley. (Oficio N° 119-365). Primer trámite constitucional / C. Diputados
16/08/2017 Por acuerdo de los Comités Parlamentarios, adoptado el 9 de agosto de 2017, se autorizó a las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social, de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento, y de Hacienda para sesionar unidas en una sesión especial, a fin de que conozcan la reforma previsional. Primer trámite constitucional / C. Diputados

23/08/2017 Cuenta del Mensaje 555-365 que retira la urgencia Simple. Primer trámite constitucional / C. Diputados

Nº Boletín 11371-13, ingresó el 14.08.2017. Autor: Michelle Bachelet Jeria, Presidenta de la República de Chile.

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

11.- Crea el Nuevo Ahorro Colectivo, aumenta la cobertura del Sistema de Pensiones y Fortalece el Pilar Solidario

07/11/2017 Cuenta de Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social; pasa a Comisión de Hacienda. Primer trámite constitucional / C. Diputados

09/11/2017 Cuenta del Mensaje 872-365 que retira y hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / C. Diputados

23/11/2017 Cuenta del Mensaje 906-365 que retira y hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / C. Diputados

07/12/2017 Cuenta del Mensaje 964-365 que retira y hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / C. Diputados

02/01/2018 Cuenta del Mensaje 1017-365 que hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / C. Diputados

09/01/2018 Oficio de S. E. la Presidenta de la República, mediante el cual formula indicaciones al proyecto con su respectivo informe financiero (356-365). Se envía a la Comisión de Hacienda. Primer trámite constitucional / C. Diputados

16/01/2018 Primer informe de comisión de Hacienda. Primer trámite constitucional / C. Diputados

16/01/2018 Cuenta de primer informe de comisión. Primer trámite constitucional / C. Diputados

17/01/2018 Cuenta del Mensaje 1075-365 que retira y hace presente la urgencia Discusión inmediata. Primer trámite constitucional / C. Diputados

23/01/2018 En virtud de lo ordenado en el artículo 30, inciso segundo, de la ley orgánica constitucional del Congreso Nacional, el proyecto ha quedado desechado en general. Se comunica esta circunstancia a la Presidenta de la República para efectos de lo dispuesto en el artículo 68 de la Constitución Política de la República. Rinden los informes los diputados Carmona (Trabajo) y Monsalve (Hacienda), respectivamente. Primer trámite constitucional / C. Diputados

05/03/2018 Oficio rechazo al Ejecutivo. Nº 13766, para efectos del art. 68 CPR. Primer trámite constitucional / C. Diputados

Nº Boletín 11372-13, ingresó el 14.08.2017. Autor: Michelle Bachelet Jeria, Presidenta de la República de Chile.

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

12.- Sobre modernización y fortalecimiento de la Dirección del Trabajo

12/09/2017 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / Senado

12/09/2017 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Previsión Social y a la de Hacienda, en su caso. Primer trámite constitucional / Senado

12/09/2017 La Sala acuerda que el proyecto sea informado por la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento además de la de Trabajo y Previsión Social. Primer trámite constitucional / Senado

29/11/2017 La Sala acuerda que el proyecto será informado por la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento sólo en la discusión en particular, después de evacuado el segundo informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Primer trámite constitucional / Senado

05/12/2017 Primer informe de comisión de Trabajo y Previsión Social. Primer trámite constitucional / Senado

05/12/2017 Cuenta del Mensaje 930-365 que hace presente la urgencia Simple. Primer trámite constitucional / Senado

05/12/2017 Cuenta de primer informe de comisión. Primer trámite constitucional / Senado

02/01/2018 Cuenta del Mensaje 1011-365 que retira y hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / Senado

03/01/2018 Discusión general. Aprobado en general Se fija como plazo para presentar indicaciones el 08/01/2018. Primer trámite constitucional / Senado

08/01/2018 Boletín de indicaciones. Primer trámite constitucional / Senado

17/01/2018 Cuenta del Mensaje 1095-365 que retira y hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / Senado

Nº Boletín 11430-13, ingresó el 12.09.2017. Autor: Michelle Bachelet Jeria, Presidenta de la República de Chile.

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

13.- Modifica la ley Nº 20.584 que Regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud, para incorporar el nombre social del paciente que así lo requiera, en el tratamiento que a éste debe darse por parte de los centros de salud

El presente proyecto busca modificar la Ley Nº20584, que se plantea modificar el artículo 5, letra b y el artículo 12, modificación abordada desde la ficha clínica, entendiéndose a ésta como un instrumento consagrado principalmente a la autonomía del paciente, en el que se contenga toda la información necesaria y útil para su proceso asistencial, centrado en un enfoque que emane desde la dignidad moral y la condición de ciudadano del paciente. Es en virtud de este nuevo paradigma en la atención de pacientes por el que atraviesa la praxis médica, de la autonomía de las personas y del respeto a su dignidad que es posible afirmar que el nombre social debe ser incorporado imperativamente al contenido obligatorio de la ficha clínica. Si un paciente tiene la libertad para consentir o no con determinado tratamiento a partir de la información que se encuentra disponible en su ficha clínica, con mayor razón puede regular el contenido no sanitario de la misma. La información del paciente guarda una relación proporcional a su grado de autonomía en materia sanitaria, por lo que la modificación que se propone busca al resguardo de todos los pacientes, centrándose en el problema que diariamente viven las personas transgénero, los niños con disforia de género y sus familias al concurrir a los centros de salud privada del país.

03/04/2018 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / C. Diputados.

04/04/2018 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Salud. Primer trámite constitucional / C. Diputados.

Nº Boletín 11652-11 ingresó el 03.04.2018. Autores: Boris Barrera Moreno (PC), Karol Cariola Oliva (PC), Loreto Carvajal Ambiado (PPD), Maya Fernández Allende (PS), Carmen Hertz Cádiz (PC), Amaro Labra Sepúlveda (PC), Guillermo Teillier Del Valle (PC), Camila Vallejo Dowling (PC).

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl





Capítulo III

Sentencias



1.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ACCIDENTE DEL TRABAJO.

Rol: 43782-2017

Tribunal: Corte Suprema Cuarta Sala

Tipo Recurso: Unificación de Jurisprudencia Laboral

Tipo Resultado: Inadmisible

Fecha: 28.03.2018

Hechos: Demandante deduce recurso de unificación de jurisprudencia contra la sentencia dictada por Corte de Apelaciones, que rechazó el de nulidad que interpuso en contra de la del grado que desestimó la demanda de indemnización de perjuicios provocados por un accidente del trabajo. Analizado lo expuesto, la Corte Suprema declara inadmisibile el recurso de unificación de jurisprudencia.

Sentencia: Según se expresa en la legislación laboral, el recurso de unificación de jurisprudencia es susceptible de ser deducido en contra de la resolución que falle el recurso de nulidad, estableciéndose su procedencia para el caso en que "respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia", conforme lo explicita el artículo 483 del Código del Trabajo. Asimismo, del tenor de lo dispuesto en el artículo 483-A del cuerpo legal antes citado, aparece que esta Corte debe controlar, como requisitos para su admisibilidad, por un lado, su oportunidad; en segundo lugar, la existencia de fundamento, además de una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de las materias de derecho objeto de la sentencia, sostenidas en diversos fallos emanados de los tribunales superiores de justicia, y finalmente, debe acompañarse copia del o los fallos que se invocan como fundamento del recurso en referencia. Como puede observarse, la decisión impugnada no contiene un pronunciamiento distinto al propuesto por el recurrente respecto a la materia de fondo cuya unificación se solicita, pues parte del mismo supuesto en cuanto a que pesa sobre el empleador la carga de acreditar el cumplimiento al deber de seguridad impuesto por el artículo 184 del Código del Trabajo; sin embargo, como lo reconoce el recurrente, da por cumplida dicha obligación, afirmación que no puede ser modificada en mérito de este recurso de derecho estricto, cuya finalidad es pronunciar la correcta interpretación de una materia de derecho y no alterar los hechos establecidos o efectuar un nuevo análisis de la prueba, que resulta necesario para que la tesis de fondo planteada pueda prosperar (considerandos 2º y 5º de la sentencia de la Corte Suprema).

2.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR RESPONSABILIDAD EXTRACONTRACTUAL.

Rol: 1440-2018

Tribunal: Corte Suprema Primera Sala

Tipo Recurso: Casación en el Fondo

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 09.04.2018

Hechos: Demandado interpone recurso de casación en la forma y en el fondo contra la sentencia de la Corte de Apelaciones, que confirmó el fallo de primer grado, que acogió la demanda de indemnización de perjuicios por responsabilidad extracontractual interpuesta en su contra. La Corte Suprema declara inadmisibile el recurso de casación en la forma y rechaza el recurso de casación en el fondo deducido.

Sentencia:

1.- Los fundamentos esenciales del recurso de casación en el fondo dicen relación con el sentido y alcance que corresponde conferir a la prueba rendida en autos. Sin embargo, tal actividad se agotó con la valoración que a ese respecto hicieron los jueces del fondo, quienes tras ponderarla y en uso de sus facultades, concluyeron que la evidencia rendida permitía acreditar que la demandada no adoptó las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores que laboraban en su obra, coligiendo que tal omisión culposa era la causa del daño producido, puesto que "de haber cumplido la demandada con las obligaciones legales y reglamentarias referidas a su obligación de seguridad en la faena u obra de su propiedad, no habría ocurrido el accidente laboral y no se habría generado el daño por repercusión o rebote que se peticiona indemnizar" (considerando 7º de la sentencia de la Corte Suprema)

2.- Respecto a la contravención de los artículos 2314, 2320 y 2329 del Código Civil, se observa que los sentenciadores han efectuado una correcta aplicación de la normativa atinente al caso de que se trata, pues quienes accionan en la presente causa son víctimas por rebote o repercusión que buscan que se indemnice el daño propio sufrido, no el de la víctima del accidente del trabajo, ya resarcida en sede laboral. Por otra parte, los montos fijados no tienen carácter punitivo ni constituyen una fuente de lucro, sino únicamente reparatorio de los perjuicios sufridos y conforme a la valuación prudencial realizada por los jueces de la instancia, de acuerdo al mérito de la prueba rendida por las partes (considerando 9º de la sentencia de la Corte Suprema)

3.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR RESPONSABILIDAD EXTRA-CONTRACTUAL.

Rol: 38810-2017

Tribunal: Corte Suprema Primera Sala

Tipo Recurso: Casación en el Fondo

Tipo Resultado: Acogido

Fecha: 18.04.2018

Hechos: Demandada interpone recurso de casación en el fondo contra la sentencia de la Corte de Apelaciones, que confirmó con declaración el fallo de primer grado, que acoge la demanda de indemnización de perjuicios por responsabilidad extracontractual interpuesta en su contra. La Corte Suprema acoge el recurso de casación en el fondo deducido y dicta sentencia de reemplazo.

Sentencia: 1. Para la procedencia de la acción contenida en el artículo 2314 del Código Civil se requiere que el demandante demuestre a través de los medios de prueba legales la existencia de un delito o cuasidelito civil, la culpabilidad del demandado en su comisión, la existencia de daño o perjuicio en la víctima y la relación de causalidad entre la acción culposa y los daños que se reclaman. El legislador exige como elemento necesario de la responsabilidad extracontractual la existencia de un hecho voluntario antijurídico, pero además requiere que dicha conducta cause efectivamente un daño. Entonces, para que surja la responsabilidad civil debe verificarse un hecho voluntario, ilícito, imputable, que ha sido la causa de un daño a las personas. La omisión de cualquiera de estos elementos lleva al rechazo de la acción (considerando 5° de la sentencia de casación). En este caso, es necesario determinar si respecto a la demandada se ha configurado un hecho ilícito en su actuar, caracterizado como todo acto contrario al ordenamiento jurídico vigente, generado por la imprudencia, impericia, negligencia o inobservancia normativa de una persona (agente) que tiene por consecuencia una responsabilidad civil en favor de otra persona. La doctrina ha sostenido que la configuración del hecho ilícito requiere de tres elementos: una conducta antijurídica, culpable y dañosa. Se entiende por conducta antijurídica aquella que es contraria a derecho, ya sea porque viole una disposición jurídica o el deber jurídico de respetar el derecho ajeno. Asimismo, obra con culpa o falta quien causa un daño a otro sin derecho por no conducirse como es debido, con negligencia o falta de cuidado (considerando 6° de la sentencia de casación)

2. En la especie, del mérito de proceso no aparece cuál es el hecho ilícito de la demandada que haría aplicables las normas del estatuto de la responsabilidad aquiliana. No se advierte cuáles son los supuestos de hecho específicos y concretos que imponen la obligación de responder. No se estableció en el proceso de qué forma la demandada habría violado el deber genérico de no dañar a otro, puesto que más allá del hecho material de la ocurrencia del accidente, no se acreditaron las circunstancias de una conducta negligente en su actuar. En consecuencia, los jueces no han aplicado correctamente las disposiciones

legales, pues de haberlo hecho no se habría dado lugar a la acción de indemnización de perjuicios por responsabilidad extracontractual respecto de la demandada (considerandos 9° y 10° de la sentencia de casación)

4.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Rol: 4967-2017

Tribunal: Corte Suprema Cuarta Sala

Tipo Recurso: Casación en el Fondo

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 20.04.2018

Hechos: Demandantes interponen recurso de casación en el fondo contra la sentencia de la Corte de Apelaciones, que confirmó el fallo de primer grado, que rechazó la demanda de indemnización de perjuicios por responsabilidad extracontractual. La Corte Suprema rechaza el recurso de casación en el fondo deducido.

Sentencia: 1. Aquellos preceptos a los que la doctrina les atribuye la calidad de reguladora de la prueba, corresponden a una categoría de leyes que no son puramente procesales, sino que tienen un perfil sustancial y decisorio litis, en cuanto regulan la correcta aplicación de la ley en la fijación de los hechos de la causa, de las cuales depende la corrección del establecimiento del marco fáctico relativo al asunto controvertido, que regulan, con un carácter objetivo, los distintos aspectos que integran la actividad probatoria de las partes y el tribunal, requisito sine qua non para arribar a una correcta y justa decisión que resuelva la controversia sometida al conocimiento jurisdiccional. De este modo, sólo es posible modificar los hechos que vienen establecidos por los jueces del grado, en la medida que se acredite de manera precisa, clara y evidente que determinadas leyes reguladoras de la prueba han sido violentadas, y que influyó de manera decisiva en la resolución adoptada, de modo que necesariamente se concluya que, de no haber mediado tal conculcación, la decisión arribada hubiese sido otra (considerando 7° de la sentencia de la Corte Suprema).

2. El recurso de casación en el fondo, al momento de desarrollar las conculcaciones normativas en que se apoya, más que referirse a un determinado atentado contra la regulación de la actividad probatoria en juicio, se plantea un cuestionamiento a la labor de ponderación de los jueces del mérito, proponiendo su propia y particular apreciación de los medios probatorios que indica, demostrando, en estricto rigor, una disconformidad con la manera en que los jueces valoraron el material probatorio, discrepancia legítima del recurrente, pero que no es examinable ni controlable en el contexto del recurso de casación en el fondo (considerando 8° de la sentencia de la Corte Suprema).



Capítulo IV

Artículos



1.- AUTORIDADES DEL TRABAJO DAN EL VAMOS A LEY DE INCLUSIÓN LABORAL.

La norma que comenzó a regir desde el 1º de abril, establece una cuota mínima de trabajadores con discapacidad en entidades públicas y privadas, donde las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar al menos el 1% de personas con discapacidad.

Una de las primeras empresas del país en declararse diversa e inclusiva fue elegida por el Ministerio del Trabajo para difundir hoy el contenido de la nueva Ley N° 21.015, conocida también como de Inclusión Laboral, que pretende mejorar la empleabilidad de los trabajadores con discapacidad física o mental.

Hasta la empresa Dimerc -situada en Renca y dedicada a la venta de productos para empresas y pequeños comerciantes- llegaron el ministro del Trabajo y Previsión Social, Nicolás Monckeberg; el director del Servicio Nacional de la Discapacidad, Daniel Concha, y el director del Trabajo, Mauricio Peñaloza. También lo hicieron el gerente general de empresa Dimerc, Adolfo Gana; el secretario general de Sofofa, Jorge Ortúzar; el Gerente General de la CPC, Fernando Alvear; el presidente de la Unión Nacional de Trabajadores, UNT, Segundo Steilen; el vicepresidente de la Confederación del Comercio Detallista y Turismo de Chile, Roberto Zúñiga; y el gerente de la Confederación del Comercio Detallista y Turismo de Chile, Marcos Veragua.

En lo medular, el nuevo cuerpo legal exige a todas las empresas y servicios públicos con más de 100 trabajadores o funcionarios reservar al menos el 1% de su dotación a trabajadores con discapacidad o que sean signatarios de alguna pensión de invalidez. Sin embargo, también permite optar por un cumplimiento alternativo con dos variables: celebrar contratos con empresas que sí cumplen con la cuota inclusiva o efectuar donaciones a fundaciones del mundo de la discapacidad.

Tanto los contratos de los trabajadores con discapacidad como las medidas alternativas deberán ser registrados electrónicamente en el portal web.

Durante su visita a la empresa Dimerc las autoridades conversaron con tres de los 21 trabajadores con capacidades diferentes que laboran allí y escucharon un testimonio. Esta política inclusiva de Dimerc es fruto de la labor conjunta entre la empresa y la Fundación con Trabajo desde hace más de una década.

Al finalizar la actividad, el ministro Monckeberg hizo una invitación a las empresas privadas y servicios públicos para que se sumen a esta ley: "Queremos llamar a todas las empresas de Chile, a todos los servicios de Chile a que cumplamos esta Ley, pero que la cumplamos bien y que los empleos que entregamos a las personas con discapacidad sean empleos de calidad, donde ellos se desarrollen, que les paguemos lo justo, que les subamos el sueldo cuando lo hacen bien, que seamos capaces de corregir para que las cosas anden mejor".

La autoridad agregó: "No queremos que esta ley veamos como un número, o una cuota que hay que cumplir, porque detrás de cada trabajador con discapacidad hay un sueño, hay un trabajador que tiene una esperanza y una familia que despide en las mañanas a ese trabajador y que espera que le vaya bien y, sobre todo, que sea feliz".

Finalmente, el director del Trabajo, Mauricio Peñaloza, explicó que "durante el primer año de implementación de la ley, la Dirección del Trabajo (DT), realizará una fiscalización colaborativa con las empresas, con el fin que éstas se sumen a la iniciativa de inclusión". En esta misma línea, el director agregó que "hay dos años para que las empresas puedan cumplir en forma directa con medidas alternativas, que es contratando personas con discapacidad o efectuando donaciones a fundaciones vinculadas con ello. Durante los primeros dos años de la Ley, se presume que las empresas tienen fundamento para usar esas dos medidas alternativas que da la Ley, y en caso de no cumplimiento, las sanciones van de 2 a 60 UTM".

Artículo publicado en www.dt.cl, el 02.04.2018

2.- INTERVENCIÓN URBANA "MÁS QUE UN NÚMERO" ALERTÓ SOBRE EL IMPACTO DE LOS ACCIDENTES DE TRÁNSITO EN CHILE.

En su segunda versión, la iniciativa -pionera en el mundo-, reunió a 1.928 personas en una intervención urbana que representó el número de víctimas fatales por accidentes de tránsito en Chile, impulsando además cambios de fondo para evitarlos.

En su segunda versión, la iniciativa -pionera en el mundo-, reunió a 1.928 personas en una intervención urbana que representó el número de víctimas fatales por accidentes de tránsito en Chile, impulsando además cambios de fondo para evitarlos.

La actividad, que contó con la presencia de la Ministra de Transporte, Gloria Hutt, el director de CONASET, Luis Alberto Stiven, el Superintendente de Seguridad Social, Claudio Reyes y el general de Carabineros (División de Tránsito), Jorge Valenzuela, se desarrolló con el fin de sensibilizar a la población sobre el impacto y la magnitud que tienen los accidentes de tránsito en Chile.

La segunda versión de la intervención "Más que un Número", iniciativa pionera y única en el mundo, reunió el pasado domingo a 1.928 personas para fotografiarlas desde al aire, y mediante una sola imagen, visualizar a las 1.928 víctimas que fallecieron en accidentes de tránsito en Chile el año 2017.

Según las estadísticas de Conaset, el año 2016 la cantidad de fallecidos en Chile en siniestros viales fue de 2.178, por lo que la cifra de 1.928 implica una disminución de 11%. Sin dudas, esto es un hecho positivo, pero, sin embargo, la cifra sigue siendo escandalosa:

en promedio, cinco personas fallecen cada día en accidentes de tránsito en las calles y carreteras de nuestro país. Estos accidentes se producen, principalmente, por la conducción imprudente de los conductores o peatones, por el exceso de velocidad, no respetar las leyes del tránsito, la conducción bajo los efectos del cansancio, alcohol y las drogas. En este sentido, quienes están detrás de la iniciativa "Más que un Número" -CicloRecreoVía y Mutual de Seguridad CChC-, buscaban visibilizar la urgencia de tomar la seguridad vial y el uso respetuoso del espacio público como un tema país.

"No podemos, como sociedad, seguir asumiendo y considerando los siniestros de tránsito en Chile, con sus casi 2.000 víctimas fatales y más de 62.000 lesionados anuales, como un tema secundario o que no puede ser evitado. Reducir el número de víctimas en siniestros de tránsito y controlar sus causas -fundamentalmente el exceso de velocidad y la distracción al conducir- deben pasar a ser temas de primera prioridad y en ese sentido, el mostrar en una sola imagen al número de víctimas fatales que tuvimos el año 2017 por estas causales, nos parece una forma muy efectiva de avanzar en esa dirección", indicó Gonzalo Stierling, Director de CicloRecreoVía.

Para Mutual de Seguridad CChC, iniciativas como "Más que un Número" son necesarias, ya que "la seguridad vial es una temática que está impactando la seguridad de los trabajadores y la ciudadanía. En nuestro país los siniestros de tránsito representan un terremoto 8,4° Richter cada 3 días, lo que ya habla de una incidencia que podría calificarse como catástrofe, pero no se aborda como tal y los actores claves en la materia, Carabineros, autoridades, ONG´s, realizan esfuerzos importantes, pero se requiere tomar una conciencia mayor para provocar cambios y asegurar el derecho de todos a un uso responsable y seguro del espacio público", señaló la doctora María Elisa León, Gerenta de Gestión del Conocimiento de la entidad.

Artículo publicado en www.suseso.cl, el 16.04.2018.



Capítulo V. A) Jurisprudencia Administrativa Dirección del Trabajo



1.- Dictamen N° ORD. 1163 , de 02.03.2018, DT.

MATERIA: Reglamento interno de orden, higiene y seguridad; Facultad disciplinaria; Medidas de control; Limites; Dignidad del trabajador; Deber de protección; Potestad sancionatoria.

Dictamen: Solicitan se respondan las siguientes consultas:

1. Si es lícito el procedimiento respecto de la toma de muestras o pruebas sobre el consumo de alcohol y drogas en el trabajo.
2. Si se puede realizar una prueba directa a un trabajador que se encuentre con hálito alcohólico o en condiciones evidentes de estar bajo los efectos de las drogas o alcohol y que pueda poner en riesgo su seguridad o la de un tercero.
3. Si pueden aplicarse sanciones diferentes a las del artículo 154 N°14 del Código del Trabajo, como el despido del trabajador por la causal incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato (artículo 160 N°7 del Código del Trabajo).
4. Si es procedente incluir prohibiciones sobre consumo de alcohol y drogas o de trabajar bajo esos efectos, en el contrato individual que sean causales de despido por incumplimiento grave a las obligaciones del contrato.
5. En el caso de trabajadores con adicción al alcohol o drogas, si el empleador tiene alguna obligación con el proceso de rehabilitación.

Al respecto, la Dirección, en materia de control del consumo de drogas y alcohol en la empresa, entre otros en Ord. N°3031/046 de 12.07.2010, ha sostenido lo siguiente:

El artículo 5º inciso 1º del Código del Trabajo, dispone: "El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos."

A su turno, el artículo 153 inciso 1º del Código del Trabajo, dispone: "Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento."

Luego, el artículo 154 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º N°5 y 10, e inciso final, dispone: "El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

"5. las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;"

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

"Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador."

En el mismo Código, el artículo 154 bis, prescribe: "El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral."

De las normas transcritas se colige que el legislador, dándose ciertas condiciones, obliga a todo empleador a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Un primer efecto de lo anterior es que toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que diga relación con materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno.

Una segunda consecuencia es que toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador relacionada con las mencionadas materias, tendrá como límite temporal y territorial, las labores, permanencia y vida de los trabajadores en las dependencias de la empresa.

A las limitaciones sobre las mentadas potestades patronales -afirma la doctrina institucional -, se suma que todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas por el empleador como normas a las que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento y que han de consignarse en el Reglamento Interno, y toda medida de control que en la práctica se adopten -vale decir, no sólo las que encuentren su fundamento en la ley, sino en otras fuentes normativas- sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

Por último, otro límite a que deberá sujetarse el empleador en el ejercicio de las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce, aquél deberá mantener reserva de toda información, así como de datos privados del trabajador a los que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

En cuanto a la exigencia de "medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral", este Servicio ha señalado que la limitación de los derechos constitucionales de los trabajadores no podrá verificarse a discreción de los empleadores, sino en la medida que sea idónea y armónica con la naturaleza de la relación laboral específica de que se trate. A su vez, y de un modo que permite reunir ambos requisitos aplicables y con ello verificables respecto a cada caso en particular, este Servicio ha aceptado (vgr. Ord. N°2.210/035 de 05.06.2009) como criterio para resolver tales colisiones, para aquellos casos en que no se hubiere resuelto por el legislador, el denominado principio de proporcionalidad, por medio del cual se produce un examen de admisibilidad o ponderación de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del derecho fundamental).

Tal principio de proporcionalidad admite una subdivisión en tres sub principios, a saber: a) El principio de adecuación o idoneidad, según el cual, el medio empleado debe resultar apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada, en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental, cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto; b) El principio de necesidad, según el cual la medida limitativa debe ser la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otra forma de

alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, y, c) El principio de proporcionalidad en sentido estricto, lo que supondrá analizar si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho de que se trata de proteger con la restricción.

Precisado lo anterior, cabe referirse a lo concretamente consultado por el solicitante, a saber, si es lícito el procedimiento de toma de muestras o pruebas de consumo de alcohol y drogas en el trabajo que la empresa pretende incluir en la confección del reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

Como consideración inicial, corresponde señalar que las medidas en comento deben siempre ajustarse a los preceptos legales y a los parámetros básicos y generales que ha fijado permanentemente la doctrina de la Dirección del Trabajo, ya resumida en los párrafos anteriores.

Por lo pronto, la consagración de los procedimientos y medidas de control necesariamente ha de verificarse en la respectiva reglamentación interna y ésta, a su vez, cumplir con todos los requisitos de fondo y forma que establece nuestro ordenamiento jurídico.

Ahora bien, limitándose a lo expuesto por la interesada, se denota con evidencia la falta de completitud de la propuesta, lo que impide efectuar un análisis cabal de la totalidad del sistema.

Esa misma insuficiencia arroja cuestionamientos que merecen ser considerados al momento de establecer definitivamente el pertinente reglamento interno. Entre otros, merece atención lo siguiente:

- Falta de claridad acerca de los objetivos de las medidas.

Conforme al texto expreso del proyecto, las medidas están destinadas a "trabajadores que se encuentren con ingesta de alcohol y/o drogas en el trabajo, procedimiento, sanciones y acciones aplicables a la materia", objeto que no concilia con el supuesto plan preventivo de ese consumo a que se alude más adelante y menos con la necesidad de establecer el control mediante muestras aleatorias.

- El denominado "Procedimiento General" no cumple el estándar de racionalidad y precisión conceptual que exige este tipo de regulación.

En efecto, para una empresa de la envergadura que aduce el solicitante, aparece claramente deficiente el procedimiento de muestreo que denomina Random (anotar el nombre de los trabajadores en papeles, depositarlos en una bolsa y tomar el 10% del total), obviando toda especificación de quién se encargará de la ejecución de este trámite, oportunidad y formas mínimas que aseguren seriedad e imparcialidad de la medida.

En cuanto al procedimiento "obligatorio", cabe indicar (sin siquiera profundizar acerca de la procedencia de esta medida frente a accidentes del trabajo) que no se precisan los términos de la contingencia que permitiría someter a los trabajadores a control.

Lo mismo ocurre tratándose del procedimiento "a criterio del supervisor", donde, con mayor confusión, se habla del supervisor de empresas contratistas, junto con utilizar terminología vaga como "incidentes con alto potencial o daños materiales menores".

Además de regular con conceptos inasibles, esta última medida queda entregada al unilateral y discrecional criterio del denominado "supervisor", sin que a su respecto rijan los más mínimos parámetros de actuación, quedando éste facultado –con mayor ilicitud aún- para resolver a su voluntad si somete a control al personal involucrado en el evento o a todo los trabajadores de la empresa.

Igualmente insuficiente en su regulación es el caso del control "por sospecha".

Respecto del caso del trabajador que se rehúsa al examen, a quién el empleador considerará con "examen positivo", está de más decir que tal disposición resulta improcedente desde que implica establecer una presunción de una conducta infraccional (estar bajo los efectos de las drogas y alcohol) que requiere comprobación objetiva y directa.

En efecto, una presunción de ese tipo no permite determinar las sustancias ilícitas de cuyo consumo se acusa, así como tampoco el grado de incidencia de ellas en el actuar del sujeto, soslayando además la eventualidad de casos justificados de excusación.

- Regulación insuficiente y poco clara del proceso de toma de examen.

Entre otras consideraciones, cabe señalar que la materia del caso exige un mayor desarrollo del texto, en forma y fondo, que permita el cabal conocimiento de la medida y sus alcances por parte del trabajador, no siendo apropiada una redacción en la que prime la elipsis telegráfica en desmedro del tratamiento detallado y preciso de tan importante asunto.

Especial cuestionamiento merece la falta de regulación de la exigencia de un testigo que acompañe al trabajador durante todo el procedimiento, especialmente desde que se deduce que la participación de este tercero –supuestamente una persona ajena a la empresa- sería de cargo del dependiente examinado.

Otra deficiencia evidente es la omisión de una descripción del tipo de procedimiento o método técnico que se ocupará en la determinación de la ingesta de las sustancias, no siendo suficiente la mención a que una entidad externa es la encargada de dicho ejercicio.

En consecuencia, observaciones como las anotadas bastan para responder que el sistema propuesto por la solicitante no supera el estándar de regulación exigible en la materia y cuyos parámetros ya están suficientemente fijados por el legislador y la jurisprudencia administrativa, razón por la cual, deberán efectuarse las pertinentes correcciones y complementaciones cuando se pretenda dar vigencia al reglamento definitivo.

En relación con la segunda pregunta, corresponde señalar que, en el caso evidente del trabajador que no se encuentra en condiciones físicas y/o síquicas para desarrollar sus funciones, previéndose el consiguiente riesgo para él, para los demás dependientes o para terceros, el empleador tiene la potestad para adoptar los resguardos necesarios en virtud del deber de protección que consagra el artículo 184 del Código del Trabajo.

En efecto, dicho precepto dispone en su inciso 1°:

“Art. 184. El empleador estará obligado a 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 los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.”

A su turno, el Ord. N°4334/069 de 05.11.2014, acerca de este deber, ha sostenido:

“En este sentido, la prevención, por definición, consiste en la preparación que se hace anticipadamente para evitar un riesgo, lo que lleva a focalizar su proyección en un momento anterior a su propia existencia, a la posibilidad de que el riesgo desaparezca como elemento potencialmente lesivo; solo en su defecto, cuando no hay medios que puedan impedirlo, se ubica la protección en el espacio en el que dicho riesgo existe, debiendo evitar que se pueda manifestar a modo de lesión, (...)”

La misma doctrina concluyó que el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias e idóneas que, razonablemente, garanticen una eficaz protección al trabajador, previniendo todo riesgo al cual pueda verse expuesto en la ejecución de sus funciones. Lo anterior, se debe entender en el sentido que el deber de seguridad se extiende a la acción preventiva, debiendo hacer todo lo necesario en cada una de las obligaciones específicas, incluso cuando no estén previstas de modo expreso.

En consecuencia, frente a una situación de riesgo como la anotada, el empleador, en virtud de su deber general de protección y de sus potestades de administración, tiene la atribución para adoptar las medidas que sean racionalmente necesarias respecto del trabajador de que se trate y, si es del caso, aplicar los controles contemplados en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, siempre respetando los criterios ya reseñados y, en cualquier circunstancia, la dignidad de la persona del dependiente.

En cuanto a la consulta 3, cabe afirmar que el empleador ante infracciones del trabajador al reglamento interno de orden, higiene y seguridad (instrumento donde deben estar establecidas las medidas de control de drogas y alcohol), sólo puede aplicar las sanciones que al efecto permite expresamente el legislador, a saber, amonestación verbal o escrita y multas.

En este extremo, merece considerar lo sostenido por esta Dirección en Ord. N° 4709 de 18.09.2016, a saber:

“el empleador, si bien está revestido de facultades disciplinarias, sólo puede establecer y aplicar aquellas sanciones que contempla el legislador, a saber, las conservativas, señaladas en el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo, mismas que únicamente proceden ante infracciones al propio reglamento interno que exige el artículo 153 de ese estatuto, y el denominado despido disciplinario, cuyas causales son expresa y estrictamente legales.

Respecto de las sanciones por infracción reglamentaria, el numeral décimo del citado artículo 154, prescribe:

'Art.154 N° 10: Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;'

Útil en este extremo es considerar lo sostenido en Ord. 3659/180 de 02.10.2001:

'la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, en relación con las atribuciones de mando, dirección y administración de la empresa, que corresponden al empleador, dentro de las cuales estaría implícita la potestad disciplinaria y sancionadora, manifestada, entre otros, en dictamen Ord. 2084/104, de 17.04.87, precisa que ellas se pueden traducir solamente en las medidas de sanción que contempla el Código del Trabajo, y que se hayan establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, para el caso de infracción al mismo por parte del trabajador.'

'de la disposición legal anteriormente transcrita se deriva que las sanciones que puede aplicar el empleador ante infracción del trabajador al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita, y en multas, con la limitante de éstas en cuanto a monto y destino señalados, por lo que no se encontraría facultado para aplicar otras sanciones' (...)"

Respecto de la consulta 4, la materia se encuentra zanjada por la jurisprudencia de este Servicio, entre otros, en el citado Ord. N°4709, que, en lo que interesa, dice: "En cuanto a la mención que los párrafos finales del documento hacen del eventual despido disciplinario por vulnerar normas de seguridad, cuestión que podría entenderse como una suerte de preconfiguración de una causal de caducidad del contrato de trabajo, merece señalar que la mentada declaración del empleador no trae aparejado ningún efecto concreto ni de relevancia jurídica pues, por un lado -como ya se ha indicado-, las infracciones a la normativa interna de la empresa sólo podrán sancionarse con amonestación verbal o escrita y multa, y por otro, porque desde antaño se ha sostenido que no es procedente la cláusula que faculta al empleador para establecer como causal de término de la relación laboral las infracciones al reglamento interno. (Ord. N° 1256 de 05.03.1984).

Vale asimismo agregar que, si bien es el empleador quien puede en concreto aplicar una o más de las causales de caducidad establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, la determinación de su legalidad y procedencia le corresponde al Tribunal competente, autoridad que en definitiva califica los hechos y la validez de la decisión patronal en cada caso particular."

En cuanto a lo consultado en la pregunta 5, corresponde informar que el legislador laboral no ha dictado normas expresas que impongan la obligación del empleador de encargarse del proceso de rehabilitación de sus trabajadores adictos al alcohol o drogas, lo que debe entenderse sin perjuicio del ya reseñado deber general de protección y de la indiscutible pretensión del sistema jurídico laboral en orden a promover las buenas prácticas laborales, mismas que trascienden el piso mínimo demarcado por el texto de la preceptiva legal.

En este sentido, no hay óbice alguno -antes al contrario, es plausible- que la empresa desarrolle medios que contribuyan a la rehabilitación del trabajador afectado por la referida enfermedad.

2.- Dictamen N° ORD. N°1328 , de 13.03.2018, DT.

MATERIA: Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Subsistencia; Fusión de empresas; Principio de continuidad; Representante de los trabajadores; Fuero..

Dictamen: Se requirió pronunciamiento sobre la procedencia de la disolución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Universidad A y el correspondiente procedimiento, en virtud del proceso de cierre institucional programado, dentro del cual se produjo el cierre de la sucursal, y a su vez, consulta qué sucede con el fuero de los representantes de los trabajadores en caso de disolución.

Indicó que, la Universidad B inició negociaciones con A para lograr un acuerdo de incorporación, mediante el mecanismo de fusión por absorción, integrándose esta última a la primera, materializándose dicho proceso 10.01.2017, dándose inicio al proceso de cierre de la Universidad absorbida, solo 15 trabajadores de A siguieran prestando servicios en la Universidad B, además del cierre de la sede, reubicándose dichos trabajadores en otras dependencias.

Con todo, previo a otorgar respuesta, es menester recordar que, según se precisó a través del Ordinario N°11 de 04.01.2017, "la fusión consiste en una reunión de dos o más sociedades y de sus respectivos patrimonios, de manera que los bienes que conforman el patrimonio de la o las sociedades absorbidas o fusionadas pasan a conformar el patrimonio de la sociedad resultante de la fusión."

Al respecto, es necesario tener en consideración que, en el caso sometido a análisis, la fusión de las empresas, se realizó a través del mecanismo legal de la anexión o absorción. Dicho mecanismo se define como aquel por "el cual una o varias sociedades aportan la totalidad de su activo y pasivo a otra que aumenta su capital en cantidad suficiente como para pagar, con acciones propias, el antedicho aporte. En este caso, existe una sociedad absorbente que adquiere la universalidad del patrimonio de otra, y una absorbida que se extingue".

Sin embargo, en materia laboral, el artículo 4 del Código del Trabajo en su inciso 2°, establece: "Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores."

Al respecto, este Servicio ha indicado que:

"El precepto legal transcrito, recoge una manifestación del principio de continuidad de la relación laboral, reconociendo la vigencia de los beneficios derivados de los contratos individuales y colectivos de trabajo en caso de modificaciones totales o parciales, relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa.

"Por su parte, el artículo 3° del Código del Trabajo, en lo pertinente, dispone

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

"La interpretación armónica de las disposiciones legales precedentemente transcritas permite precisar, como reiteradamente ha sido sostenido por la jurisprudencia de esta Dirección, entre otros, en Dictámenes N°s 5047/220 26.11.2003 y 1607/35 de 28.04.2003, que el legislador ha vinculado la continuidad de la relación laboral y los derechos.

“Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que se refiere este reglamento permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal o agencia o empresa respectiva.

En caso de dudas acerca de la terminación de la faena, sucursal o agencia o empresa decidirá el Inspector del Trabajo.”

Al respecto, esta Dirección, a través del precitado Ordinario N°11, indicó que:

“Se infiere de dicho precepto que el Comité Paritario se mantendrá en funcionamiento hasta que subsista la faena, sucursal, agencia o empresa en cuyo seno se hubiere constituido.”

Por su parte, el precitado Dictamen Ordinario N°7304/344 de 12.12.1994, ha precisado que “tanto el Comité Paritario Permanente como el resto de los Comités Paritarios constituidos en la empresa, solo pueden disolverse por término de la faena, sucursal, agencia o empresa respectiva.”

De esta suerte, es posible concluir que, la disolución de la sociedad correspondiente a la Universidad A, en virtud de su absorción por la Universidad B, no obsta a la subsistencia del Comité Paritario constituido previo a dicha fusión, ni de las prerrogativas derivadas de éste, al menos, durante el período de vigencia de dicho Comité.

Asimismo, al tratarse de un Comité Paritario Permanente, el cierre de la mencionada sede universitaria, no implica el término del mismo, pues dicho Comité se encuentra ligado a la continuidad de la empresa en la cual se ha constituido, la cual, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° inciso segundo del Código del Trabajo, continua a pesar del proceso de fusión en la empresa absorbente.

Reafirma la anterior conclusión, la doctrina contenida en el Dictamen Ordinario N°1296/56 de 03.04.2001, la cual señaló:

“La incorporación de un nuevo socio a la empresa y el eventual cambio de razón social en la misma, no afecta los derechos que individual o colectivamente tienen los trabajadores que laboran en ella, subsistiendo la vigencia de los contratos individuales y colectivos, la antigüedad laboral del dependiente y el derecho a percibir el pago de las indemnizaciones por término de contrato cuando ello procediere.”

Luego, respecto del fuero que beneficia al representante de los trabajadores, es menester precisar que, el artículo 243 en sus incisos cuarto y quinto del Código del Trabajo dispone:

“En las empresas obligadas a constituir Comités paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste.

Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas.”

Al respecto, el Dictamen Ordinario N°2929/77 de 23.06.2003, precisó que:



"De lo anteriormente expresado y doctrina citada, es posible convenir que el representante titular de los trabajadores adquiere el derecho al fuero laboral pura y simplemente, una vez elegido para tal efecto por los representantes titulares de los trabajadores al Comité, sin que pueda sostenerse, que el goce de tal prerrogativa pudiera quedar condicionada legalmente a otro requisito distinto, como podría ser la comunicación de la designación del aforado al empleador."

Asimismo, el precitado pronunciamiento agrega:

"Al respecto, corresponde señalar en primer término, que la propia disposición legal antes citada y comentada, el inciso 4º del artículo 243 del Código del Trabajo, consigna que el representante titular designado por los mismos representantes gozará del fuero "hasta el término de su mandato", y "si por cualquier causa cesare en el cargo", será reemplazado por otro de los representantes titulares, no precisando como motivo de cesación del fuero el hecho que el Comité no se hubiere reunido más que una vez en el lapso de un año, como ocurre en la especie.

Al respecto, a mayor abundamiento, el artículo 21 del D.S. N°54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, dispone:

"Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada".

"De esta suerte, el reglamento ha precisado dos causales de expiración de la condición de representante ante los Comité Paritarios, haber dejado de prestar servicios para la empresa, y no asistir a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

"En la especie, el representante titular de los trabajadores en el Comité no ha renunciado a la empresa y pertenece a ella mientras no sea separado legalmente, y éste organismo, que se habría reunido sólo una vez después de constituido, tampoco permite concluir que el trabajador de que se trata no habría asistido a dos de sus sesiones consecutivas, si se supone que a lo menos a la primera sesión, la constitutiva, asistió este representante de los trabajadores, que goza de fuero, por lo que en el caso no sería posible la configuración de estas causales de término de funciones del representante del Comité Paritario.

"Por otra parte, tampoco aparece válido el argumento que si el Comité no se ha reunido más que una vez en el período de un año luego de constituido no existe, y por ello no habría fuero respecto del representante de los trabajadores, si jurídicamente el Comité existe legalmente una vez constituido debidamente y mientras no sea declarado formalmente disuelto, lo que no ha ocurrido en la especie, lo que lleva a concluir que tiene existencia conforme a derecho y por consiguiente sus integrantes la calidad de tales y quién goza del fuero, ha mantenido esta prerrogativa.

"De este modo, en el caso en consulta, no resulta procedente el despido de representante titular de los trabajadores al Comité Paritario, basado en que éste no existe si se habría reunido solo una vez en el lapso de un año luego de constituido, si previamente no se habría instado por la declaración de su disolución por las vías legales, lo que no habría sucedido.

De esta manera, es posible inferir que mientras se encuentre vigente el referido Comité Paritario Permanente, el representante de los trabajadores designado mantendrá su fuero hasta el término de su mandato.

3.- Dictamen N° ORD. ORD. N°1613/24 , de 29.03.2018, DT.

MATERIA: Ley N°21.015; Personas con discapacidad; Cuota de empleo; Porcentaje de contratación; Fórmula de cálculo; Cumplimiento parcial; Cumplimiento alternativo conjunto o separado; Oferta de trabajo; Obligación de registrar los contratos de trabajo; Vigencia de la ley; Complementa dictamen N°4137/101, de 05.09.2017.

Dictamen: 1) Al tratarse la determinación del número total de trabajadores de una empresa, para el cumplimiento de la obligación contenida en el inciso 1° del artículo 157 bis del Código del Trabajo, de una operación aritmética que refleja un promedio final de la dotación anual, que se calcula en base a la información comprendida en el año calendario anterior, o bien, desde el inicio de actividades de aquella y hasta el 31 de diciembre de ese año, y que debe ser informada en el mes de enero de cada año por el empleador a la Dirección del Trabajo, dicha circunstancia no es impedimento para su cálculo y cumplimiento, al tratarse de empresas que tengan un número total de 100 o más trabajadores, calculado de la forma prevista en el artículo 6° del Decreto N°64, de 20.11.17, publicado en el Diario Oficial el 01.02.18, que "Aprueba Reglamento del Capítulo II "De La Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad", del Título III del Libro I del Código Del Trabajo, Incorporado por la Ley N°21.015, que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral", del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio que, de conformidad al inciso 2° del artículo 14 del Reglamento, ubicado en el título IV, denominado de la "Fiscalización y sanciones", la obligación contenida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo será exigible, por parte de la Dirección del Trabajo, respecto de aquellos meses en que la empresa tuviere contratados 100 o más trabajadores. 2) En virtud del análisis efectuado, no existe inconveniente jurídico para que las empresas obligadas al tenor del inciso 1° del artículo 157 bis del Código del Trabajo, que no puedan contratar el número total de trabajadores con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, exigido por la norma, cumplan parcialmente aquella, completando la diferencia de dicho porcentaje, de manera alternativa, esto es, ejecutando alguna de las medidas contempladas en las letras a) o b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo. 3) El tenor literal del artículo 8° de la norma reglamentaria indicada, señala que en el caso del cumplimiento alternativo de la obligación principal, aquella podrá ejecutarse de manera conjunta o separadamente, esto es, las medidas subsidiarias de cumplimiento, podrán hacerse efectivas consideradas de manera individual o en forma conjunta. Luego, al tenor del Reglamento, no existe impedimento legal para que las empresas obligadas en virtud del artículo 157 bis del Código del Trabajo, puedan cumplir aquella, de manera subsidiaria ejecutando, las medidas contempladas en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, de manera simultánea. En ese sentido complementa dictamen N°4137/101, de 05.09.2017, en conformidad a la publicación del Reglamento de la ley N°21.015. 4) No existe inconveniente jurídico para que la publicación de la oferta de trabajo contenida en el inciso 2° del artículo 157 ter del Código del Trabajo, se haga en el marco o en referencia de la ley N°21.015, que "Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral". Lo anterior, en virtud de la finalidad promocional de esta ley y la necesidad de convocar e integrar la inclusión de personas con una calificación especial, otorgada por el legislador, al trabajo formal. 5) La norma reglamentaria contenida en el artículo 6° no exige acompañar o adjuntar documentos a la comunicación referida, la que deberá contener la información del número total de trabajadores, el número de

personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratadas, y el número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez. No obstante lo anterior, debe recordarse que al tenor del artículo 5° del Reglamento :

“Los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días hábiles siguientes a su celebración, así como sus modificaciones y término”; y que este Servicio, a través de una norma de carácter general, establecerá las modalidades y procedimientos para efectuar dicho registro electrónico. 6) Habiéndose publicado en el Diario Oficial, el decreto N° 64, de 2017, que “Aprueba Reglamento del Capítulo II “De La Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”, del Título III del Libro I del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.015, que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral”, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con fecha 01 de febrero de 2018, las normas incorporadas por el artículo 3° de dicho cuerpo legal, que agrega los artículos 157 bis y 157 ter al Código del Trabajo, comenzarán a regir a partir del 01 de abril de 2018. Por su parte, las empresas de 200 o más trabajadores estarán sujetas a la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, a partir del primer día del mes subsiguiente a la publicación del reglamento citado en el Diario Oficial, esto es, el 01 de abril de 2018. Luego, de conformidad al artículo quinto transitorio de la ley N°21.015, las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a la obligación de contratación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, a partir del término del primer año contado desde la entrada en vigencia de esta ley, esto es, el 01 de abril de 2019. Por necesidades del Servicio, y en virtud de la entrada en vigencia de la ley N° 21.015, se ha estimado necesario precisar el alcance de la obligación de registro de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional contenida en el inciso 3° del artículo 157 bis del Código del Trabajo.

4.- Dictamen N° ORD. ORD. N°1617/25, de 29.03.2018, DT.

MATERIA: Ley N°21.015. Inclusión laboral. Personas con discapacidad. Ofertas de trabajo. Requisitos. Improcedencia de realizar ofertas excluyentes. Principio de no discriminación. Descripción del cargo. Ofertas alusivas a la ley 21.015.

Dictamen: Al tenor del inciso 2° del artículo 157 ter del Código del Trabajo, en relación al artículo 2° del cuerpo normativo citado, no se ajusta a derecho la publicación de ofertas de trabajo en las que específicamente se establezca como requisito o “condición excluyente” para postular al cargo o trabajo ofrecido por el empleador, la condición de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez, por cuanto aquello constituiría una barrera de postulación artificial, que no resulta razonable, y en consecuencia, un acto de discriminación arbitrario que podría eventualmente constituir una desigualdad de trato, cuya protección se encuentra recogida en la normativa laboral, que establece como límite infranqueable para el empleador, la afectación a la intimidad, vida privada y honra de los trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, y en virtud de la finalidad promocional de la ley N° 21.015, y la necesidad de convocar e integrar la inclusión de personas con discapacidad, otorgada por el legislador, al trabajo formal, no existe inconveniente jurídico para que la publicación de la oferta de trabajo contenida en el inciso 2° del artículo 157 ter del Código del Trabajo, se haga en el marco o en referencia de la ley N° 21.015, que “Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral”.



Capítulo V. B)

Jurisprudencia Administrativa

Superintendencia de Seguridad Social



I.- COMPENDIO NORMAS DE SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY 16.744:

Por **Resolución Exenta N° 156, de 05.03.18**, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) aprobó el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y declaró inaplicables las circulares que indica.

El Compendio aludido, que consta de nueve libros, sistematiza en un cuerpo único la regulación emanada de SUSESO relativa al seguro social sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

- **Libro I: "Descripción General del Seguro";**
- **Libro II: "Afiliación y Cotizaciones";**
- **Libro III: "Denuncia, Calificación y Evaluación de Incapacidades Permanentes";**
- **Libro IV: "Prestaciones Preventivas";**
- **Libro V: "Prestaciones Médicas";**
- **Libro VI: "Prestaciones Económicas";**
- **Libro VII: "Aspectos Operacionales y Administrativos";**
- **Libro VIII: "Aspectos Financieros Contables", y**
- **Libro IX: "Sistemas de Información. Informes y Reportes"**

Asimismo, la citada Resolución Exenta explica que las futuras modificaciones que deban incorporarse en su contenido se efectuarán mediante Circulares y actualizarán el Compendio al momento en que aquéllas entren en vigencia.

- **Anexo N° 1:** Deroga las 120 Circulares que indica.
- **Anexo N° 2:** Declara inaplicables las 16 Circulares que enumera, exclusivamente respecto de los organismos administradores y/o empresas con administración delegadas y demás entidades que intervienen en la administración del Seguro de la Ley 16.744, consecuentemente las referidas circulares mantendrán su vigencia respecto de las otras entidades a las que también aplican.
- **Anexo N° 3:** Deroga las 36 Circulares que individualiza por las que, en cada caso, señala en el mismo Anexo.

La totalidad del Compendio y su correspondiente buscador está disponible en:

II.- NORMATIVA SUSESO:

A.- MATERIA: ACCIDENTES GRAVES Y FATALES

Obligaciones de la Entidades Empleadoras dispuestas por el artículo 76 de la Ley N° 16.744. Instruye a los Organismos Administradores y las Empresas con Administración Delegada de la Ley N° 16.744. Accidentes Graves y Fatales.

Entrada en vigencia: 01.04.2018.

En el caso de ocurrencia de los accidentes graves, la obligación de notificación, investigación, prescripción de medidas inmediatas, determinación de causas del accidente y prescripción de medidas correctivas, por parte de los OA, registrá de acuerdo a las siguientes fechas, según la causal:

- **01.07.2018:** Accidentes graves que obligan a realizar maniobras de reanimación u obligan a realizar maniobras de rescate.
- **01.10.2018:** Accidentes graves que ocurran por caída de altura de más de 1.8 metros.
- **01.01.2019:** Accidentes graves que ocurran en condiciones hiperbáricas o que involucren un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de la faena.

| COMPENDIO NORMATIVO SUSESO |
|--|
| Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo. Ej.: pérdida de ojo, de pabellón auricular, de nariz, de cuero cabelludo, desforramientos de extremidades con o sin compromiso óseo. |
| Obliga a realizar maniobras de reanimación: acciones encaminadas a revertir un paro cardiorrespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Básicas o Avanzadas. |
| Obliga a realizar maniobras de rescate: aquellas tendientes a retirar a trabajador lesionado que se encuentre impedido de salir por sus propios medios, o de búsqueda de trabajador desaparecido. |
| Ocurra por caídas de altura de más de 1,8 metros (referencia el nivel más bajo). Incluye caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, caídas detenidas por equipo de protección u otro elementos, en el caso de que se produzcan lesiones. |
| Ocurra por condiciones hiperbáricas . Ej.: Buzos o en cámaras hiperbáricas. |
| Involucre un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de la faena. |

III.- DICTÁMENES SUSESOS:

1.- Oficio N° 14300, de 21.03.2018, de SUSESOS.

Materia: Califica siniestro como accidente del trabajo. Partido de fútbol en actividad recreativa organizada por empleador. Aun cuando existió aporte de cuota por parte de trabajador.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por cuanto calificó como de origen común la lesión que lo afectó el 01.12.17, mientras jugaba al fútbol en actividad recreativa.

Mutual informó que el trabajador ingresó el 01.12.17 refiriendo que, ese día, mientras participaba en actividad recreativa organizada por su empleador y respecto de la cual el interesado aportó \$15.000 destinado a solventar las comidas que consumirían ese día. Por tanto, dado este aporte voluntario del trabajador, indispensable para acceder al partido de fútbol, impidió considerar este siniestro como laboral siendo de origen común.

La ISAPRE solicitó también un pronunciamiento de SUSESOS en este caso.

SUSESOS señaló que la letra a) del número 2 del Capítulo II de la Letra A del Título II del Libro III del Compendio del Seguro de la Ley N° 16.744, de concordancias, establece que constituyen accidentes con ocasión del trabajo los infortunios acaecidos en el marco de las actividades organizadas por la entidad empleadora, sean de carácter deportivo, cultural u otros similares, incluso en aquellos casos en que la participación sea voluntaria y/o que la actividad se realice fuera de la jornada laboral.

En efecto, si bien en tales casos las actividades antes referidas no tienen una relación directa con el quehacer laboral del trabajador, resulta indiscutible que ellas se enmarcan en el ámbito de la relación del trabajo y que, por su intermedio, se persigue consolidar una relación fluida entre los trabajadores y las empresas, lo que naturalmente redundará en una mejora de las actividades propias del quehacer laboral y, desde luego, en la productividad.

En consecuencia, este siniestro constituyó un accidente con ocasión del trabajo.

2.- Oficio N° 14305, de 21.03.2018, de SUSESOS.

Materia: Califica siniestro como de origen común. No accidente del trabajo. Actividad deportiva no fue organizada por su empleador.

Dictamen: Mutual reclamó en contra de COMPIN por rechazar licencias médica que otorgó 11 días de reposo a trabajador a contar del 14.06.17, puesto que el trabajador se accidentó en actividad deportiva organizada por una empresa privada y no por su entidad empleadora, incluso fuera del horario laboral.

COMPIN informó.

SUSESOS precisó que la letra a) del número 2 del Capítulo II de la Letra A del Título II del Libro III del Compendio del Seguro de la Ley N° 16.744, de concordancias, establece que constituyen accidentes con ocasión del trabajo los infortunios acaecidos en el marco de las actividades organizadas por la entidad empleadora, sean de carácter deportivo, cultural u otros similares, incluso en aquellos casos en que la participación sea voluntaria y/o que la actividad se realice fuera de la jornada laboral.

En la especie, en su declaración, el interesado manifestó que sufrió el accidente a las 21 horas del 13.06, mientras jugaba un partido en un campeonato financiero organizado por una empresa privada. De lo anterior consta que la actividad en comento, además de haberse producido fuera del horario de trabajo (8:30 a 18:25 horas) no fue organizada por la entidad empleadora del trabajador, por lo que no corresponde calificarla como de carácter laboral. Por tanto, acoge reclamación de Mutual y declara que esta situación corresponde a un fortunio común, por lo que no procede la cobertura de la Ley 16.744, sino del régimen de salud común, el que deberá reembolsar a Mutual el valor de las prestaciones que se hubieran concedido al interesado.

3.- Oficio N° 14307, de 21.02.18, de SUSESO.

Materia: SUSESO confirmó calificación de origen común de siniestro. No accidente del trabajo en el trayecto. No hubo riesgo inherente en el trayecto. Agresión se vinculó problemas de índole personales.

Dictamen: ISAPRE reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común la lesión que presentó su afiliado, de lo que discrepa, puesto que estima que se produjo por accidente de trayecto ocurrido el 27.07.17 cuando fue agredido por el conductor del bus en el que se desplazaba, quien le propinó un golpe en su rostro, quebrándole sus lentes ópticos.

Mutual informó que el trabajador se presentó el 27.07.17 refiriendo que ese día a las 07:55 horas, en el trayecto entre su habitación y su lugar de trabajo, al subir a un autobús en el que se desplaza, quien le propinó un golpe en su rostro, quebrándole sus lentes ópticos. El hecho aludido fue a consecuencia de un conflicto de carácter personal, por lo que se calificó como de origen común, máxime que el interesado declaró que el conductor lo confundió con su hermano, con quien el chofer tendría problemas personales.

SUSESO señaló que de la declaración del trabajador surge que el conductor del autobús estaba furioso se negó a saludarlo, procediendo a golpearlo una vez que bajó de la máquina, puesto que tienen problemas con su hermano.

De lo anterior se desprende que el altercado en comento se produjo a raíz de problemas personales del interesado y el chofer del autobús, motivados por rencillas anteriores existentes entre este último y su hermano, no existiendo ninguna vinculación con los riesgos inherentes al trayecto que el trabajador debe realizar para desplazarse entre su habitación y su lugar de trabajo. Por tanto, rechazo el reclamo y confirma lo dictaminado por Mutual.

4.- Oficio N° 14315, de 21.03.18, de SUSESO.

Materia: Funcionarios Públicos: confirma decisión de no pagar subsidio por incapacidad laboral puesto que en estos casos no procede autorizar licencia médica/reposo laboral más allá de la fecha en que surtió efecto desvinculación.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por cuanto no le pagó subsidio por incapacidad laboral derivado de tres licencias médicas extendidas por 63 días de reposo a contar del 03.11.16, máxime que la patología que originó dicho reposo fue calificada como de origen laboral por SUSESO.

Mutual informó que realizó el pago delegado de las prestaciones pecuniarias hasta la fecha de duración de su contrato. Sin embargo, el resto de los subsidios por incapacidad laboral no fueron autorizados, puesto que el interesado fue desvinculado de su calidad de funcionario público el 30.11.16 y, a la fecha, no presentó documentación que acredite relación contractual vigente entre diciembre de 2016 y enero 2017.

SUSESO señaló que la Contraloría General de la República, por Dictamen N° 9119 de 17.02.08, interpretó el artículo 4° de la Ley 19.345: "... las licencias médicas, incluidas aquellas generadas por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, no confieren inamovilidad en el empleo, por lo que es procedente el término del contrato por cualquier causal legal contemplada en la Ley 18.834, aunque los funcionarios se encuentren gozando de tales permisos médicos".

Por tanto, conforme a dicho pronunciamiento, el encontrarse un funcionario público afectado por una incapacidad temporal de origen profesional, no obsta a que se ponga término a su relación estatutaria. Ello determina que no proceda que se le continúen autorizando licencias médicas por esa causa, más allá de la fecha en que surtió efecto su desvinculación, toda vez que a partir de entonces no tiene que justificar su ausencia laboral.

En consecuencia, el interesado no tiene derecho a percibir subsidio por incapacidad laboral con posterioridad al 30.11.16.

5.- Oficio N° 14368, de 22.03.2018, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de común de siniestro. No accidente de trayecto. Accidente ocurre después de realizar trámites personales, en camino a su lugar de trabajo.

Dictamen: ISAPRE solicitó se determine la naturaleza laboral o común del diagnóstico "Esguince Cervical" indicado en licencia médica extendida por 16 días con indicación de reposo a contar del 21.11.16 en favor de su afiliada por dolencia que fue calificada como de origen común por Mutual, determinación de la que discrepa, por cuanto se trató de un accidente ocurrido entre el domicilio y el trabajo mientras se desplazaba en un taxi que fue colisionado por un bus.

Mutual informó que de la investigación realizada se calificó de común por cuanto el empleador de la interesada le otorgó permiso para que realizara un trámite personal y en camino de regreso a su trabajo, le ocurrió el siniestro, por tanto es de origen común.

SUSESO señaló que para que calificar un siniestro como accidente del trabajo en el trayecto, el recorrido debe ser directo, esto es, racional e ininterrumpido. En la especie, el accidente no ocurrió entre la habitación y el lugar de trabajo, sino que después de que la interesada realizó trámites personales en camino a su lugar de trabajo. Por tanto no corresponde que se otorgue cobertura de la Ley 16.744 en este caso.

6.- Oficio N° 14369, de 22.02.2018, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de siniestro como de origen común. No accidente del trabajo en el trayecto. No acreditó la ocurrencia del siniestro fehacientemente y se presenta en Mutual al día siguiente sin medios probatorios.

Dictamen: ISAPRE reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común siniestro que ocurrió a su afiliado el 08.06.17 a las 19:40 mientras transitaba por la vía pública desde su lugar de trabajo hacia su habitación, circunstancias en la que resultó lesionado en la mano izquierda, al resbalar y caer.

Mutual informó que denegó cobertura en este caso por cuanto el trabajador no acreditó la ocurrencia del siniestro de manera fehaciente, conforme a la normativa que regula la materia, máxime que se presentó al día siguiente sin acompañar medios de prueba.

SUSESO señaló que conforme al artículo 7° del DS 101, de 1968, del MINTRAB, prescribe que la ocurrencia del accidente de trayecto debe acreditarse ante el OA pertinente, mediante el respectivo parte de Carabineros u otros medios de convicción igualmente fehacientes. En la especie, no existe concordancia entre la declaraciones suscritas por el trabajador en la DIAT y el Ingreso Ley 16.744, puesto que en la primer indicó que ocurrió a las 09:40 horas, pero en la declaración señaló que fue a la 10:40 horas, presentándose al día siguiente en Mutual, sin acompañar medios probatorios adicionales a su mera declaración, antecedente que resulta insuficientes para acreditar de manera fehaciente la ocurrencia de un accidente de trayecto.

7.- Oficio N° 14374, de 22.02.2018, de SUSESO.

Materia: Examen Ocupacional. Hipobaría intermitente crónica por gran altitud. Rol Organismos Administradores Ley 16.744. Rol Empleador.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por haber contraindicado su desempeño laboral para trabajar en altura, a raíz del resultado de exámenes ocupacionales que le fueron practicados el 15.06.17, conclusión con la que discrepa.

Mutual informó.

SUSESO señaló que, en la especie, imagen radiológica detectó presencia a nivel apical del

del pulmón derecho de un aspecto buloso, lo que no resulta compatible con su desempeño laboral sujeto a exposición de hipobaría intermitente crónica; ello según la "Guía técnica sobre exposición ocupacional a hipobaría intermitente crónica por gran altitud".

SUSESO hizo presente que la conclusión de Mutual constituye una recomendación para que el empleador, contando con un fundamento técnico, adopte las medidas adecuadas para prevenir la ocurrencia del algún siniestro laboral que afecte a usted y a los demás trabajadores.

El rol de los OA es el de asesoramiento y realización de actividades permanentes de prevención de riesgos laborales. Los informes ocupacionales que los empleadores le solicitan a estas entidades se enmarcan dentro de dichas actividades de prevención. Como está indicado en el Código del Trabajo –arts. 184 y siguientes-, el empleador está obligado a adoptar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de sus trabajadores y a no someterlos a la realización de labores que puedan comprometer su salud o seguridad. Si bien la lesión pulmonar no reviste mayor gravedad actualmente desde el punto de vista clínico, la recomendación de Mutual resulta correcta frente a la exposición a altitud geográfica sobre los 3000 msnm. Por tanto, no resulta procedente modificar la decisión del equipo médico de Mutual.

8.- Oficio N° 14379 de 22.03.2018, de SUSESO.

Materia: Marginación voluntaria del seguro de la Ley 16.744. Confirma decisión rechazo de reembolso.

Dictamen: Mutual solicitó pronunciamiento de SUSESO referido a procedencia de reembolso que solicitó trabajadora. Explicó que rechazó el referido reembolso en atención a que interesa de marginó voluntariamente de la cobertura de la Ley 16.744, puesto que después de consultar en Mutual el 16.08.16 y sin mediar alta o rechazo alguno optó voluntariamente por atenderse en una Clínica privada, por tanto no concurren las circunstancias de excepción descritas en la letra e) del art. 71, del DS 101, de 1968, del MINTRABA.

SUSESO señaló que la normativa citada considera que, excepcionalmente el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencia que no sea de Mutual, siempre que se encuentre en alguno de los siguientes supuestos: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. La misma norma dispone que se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona de no mediar atención médica.

En la especie, la patología que la afecta, pólipo de cuerda vocal izquierda con disfonía, no justifica prestaciones otorgadas fuera de Mutual, por tanto no procede el reembolso solicitado. No obstante, las prestaciones médicas aludidas deberán ser cubiertas de acuerdo a su plan de salud común.

9.- Oficio N° 15218, de 27.03.2018, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de común de patología de índole mental. No enfermedad profesional.

Dictamen: Trabajadora solicitó pronunciamiento acerca de origen laboral o común que debe asignarse a la afección de salud mental que presentó y que motivó atenciones otorgadas por Mutual a contar de julio 2017.

Mutual informó informando que patología mental es de origen común por cuanto sintomatología exhibida no tiene relación de causalidad con las funciones que realiza en su lugar de trabajo.

SUSESO concluyó que la afección de que se trata es de origen común puesto que presenta relación de causa directa con el trabajo desempeñado. No se verifica exposición a factores de

riesgo de tensión psíquica en el ejercicio de sus funciones que pudiera explicar la presencia de la afección señalada.

10.- Oficio N° 15250, de 27.03.2018, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación como de origen común. No accidente de trayecto. Interrupción (baja de vehículo ante previa discusión y es agredido).

Dictamen: ISAPRE recurrió a SUSESO solicitando determinar la naturaleza común o profesional del diagnóstico "Fractura huesos nasales - contusión facial" indicada en licencia médicas extendida a su afiliado por 21 días de reposo a contar de 21.12.17, puesto que el 19.12.17 cuando se dirigía a su trabajo, al bajar en la plaza de peaje de Calbuco fue agredido por desconocido, resultando lesionado.

Mutual informó que trabajador se presentó el 20.12.17 refiriendo que día anterior, al pagar el peaje un desconocido comenzó a insultarlo y se situó delante de la barrera, al bajar del automóvil, fue agredido, resultando lesionado. Calificó el siniestro como de origen común, toda vez que el interesado interrumpió el trayecto por razones que escapan la esfera laboral, al detener su desplazamiento para enfrentar a su ofensor.

SUSESO señaló que el número 2 del Capítulo II, Letra B, Título II del Libro III del Compendio Normativo, la expresión trayecto directo "supone que el recorrido sea racional y no interrumpido ni desviado (...) por razones de interés particular o personal". Agrega que no obstante "la interrupción por tales razones, particularmente cuando aquella es habitual y responda a una necesidad objetiva y no a un mero capricho, no impide calificar el siniestro como del trayecto". Da como ejemplo el caso del trabajador que se dirige desde su domicilio a dejar a sus hijos al colegio para posteriormente dirigirse al trabajo.

En la especie, las declaraciones del interesado tanto en Mutual como en la ISAPRE, refieren que, previa discusión con su agresor, se bajó del vehículo fue agredido por éste. Tal conducta constituye una interrupción en su trayecto que impide calificar este siniestro como un accidente del trabajo en el trayecto, por lo que rechaza el reclamo y confirma lo resuelto por Mutual.

11.- Oficio N° 15251, de 27.03.2018, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de patología visual como de origen común. Descarta la existencia de intoxicación de mercurio.

Dictamen: Mutual solicitó pronunciamiento acerca del origen laboral o común de la supuesta "intoxicación laboral por mercurio" que presenta trabajador de acuerdo a informes emitidos por toxicóloga en su propio laboratorio, puesto que revisados los exámenes y el puesto de trabajo del afectado no fue posible demostrar la existencia de exposición al mencionado metal ni tampoco exámenes fuera de la norma, sólo se estableció que padece de visión subnormal secundaria a una maculopatía severa que no es de origen laboral. SUSESO señaló que no se demostró exposición ni elementos de laboratorio concordantes con exposición a mercurio y la patología visual es de origen común, no existiendo evidencia de patología laboral.

En consecuencia, declara como de origen común la afección visual que presenta trabajador y descarta la existencia de intoxicación de mercurio que dio lugar a la licencia médica individualizada.

12.- Oficio N° 15284, de 27.03.2018, de SUSESO.

Materia: Aprueba proceso de estudio de enfermedad profesional. Prestaciones médicas adecuadas y oportunas. Reposo laboral justificado.

Dictamen: Empresa reclamó en contra de Mutual por reposo otorgado a uno de sus trabajadores por afección que fue calificada como enfermedad profesional, porque éste no se justifica o tendría como origen una dolencia común. Asimismo señaló que no se habrían respetado la etapas obligatorias del proceso de estudio de la enfermedad, como dispondría la Circular N° 3241 (actualmente Compendio Normativo de la Ley 16.744). Agregó que la dolencia estaría vinculada a una carga genética o preexistencia.

Mutual informó sobre las prestaciones otorgadas e indicó que envió los antecedentes a COMPIN para que evalúe la invalidez que eventualmente presente el trabajador.

SUSESO señaló que el trabajador es portador de una enfermedad profesional, pero dadas las características clínicas particulares de la misma, y considerando el tipo de estudio y seguimiento que amerita para definir su origen, el proceso de calificación puede ser mayor a lo establecido en el protocolo general contenido en la letra A, Título III, Libro III del Compendio Normativo (antes en la Circular 3241 de 2016). Además, durante el proceso de calificación, el trabajador requirió el otorgamiento de prestaciones médicas para tratar reagudización de otro cuadro que padece. Dichas prestaciones fueron adecuadas y oportunas, el reposo está médicamente justificado.

En consecuencia, rechaza reclamo y aprueba lo obrado por Mutual.

13.- Oficio N° 15294, de 27.03.2018, de SUSESO.

Materia: Evaluación Ocupacional.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por cuanto efectuó un examen del cual concluyó que su condición no era recomendable para operar y/o conducir grúas y camión, desde el punto de vista psicosesomotriz, ocasionándole muchos problemas, puesto que derivó en que le rechazaran su licencia interna, lo que le impide conducir la camioneta con la que se desplazaba al interior del lugar donde trabaja.

Mutual informó que por requerimiento de empresa adherente realizó evaluación a fin de determinar su condición psionsensométrica para operadores de grúas y camiones, destacando alteración a la visión de profundidad o estereóptica sin corrección óptica por visión monocular, lo cual es considerado de alto riesgo para la seguridad relacionada al cargo, lo que está respaldado por el Decreto N° 170, del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, por lo que concluyó que su condición no es recomendable para operar y/o conducir grúas y camión, desde un punto de vista psicosesomotriz.

SUSESO señaló que la evaluación realizada por Mutual arrojó que condición clínica de trabajador no es compatible con el cargo que desempeñaba, por lo que cumplió con su misión de recomendarle al empleador determinadas acciones a seguir en orden a resguardar la salud de los trabajadores. Por tanto, Mutual entregó a empleador las recomendaciones que estimó adecuadas para seguridad, siendo decisión exclusiva de este último si las adopta o no.

14.- Oficio N° 15500, de 28.03.2018, de SUSESO.

Materia: Principio de Automaticidad de las Prestaciones. Ante situación de empleador no adherido a alguna mutualidad, ISL debe otorgar prestaciones de la Ley 16.744.

Dictamen: ISAPRE reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común las lesiones que presentó su afiliada, de lo que discrepa, puesto que fueron a consecuencia de accidente ocurrido el 13.12.17, cuando desempeñaba sus funciones de dentista.

Mutual informó que trabajadora ingresó el 14.12.17 refiriendo que el día anterior, mientras ayudaba a asistente a cargar bandeja con instrumentos, se pinchó el dedo pulgar con una jeringa. Recibió primeras atenciones en el clínica. El siniestro se calificó como de origen común toda vez que no se pudo vincular el incidente con una presa adherente a Mutual.

SUSESO señaló que no consta, a la data del siniestro, que su empleador se hubiere encontrado adherido a alguna mutualidad por lo que procede que el Instituto de Seguridad Laboral investigue el referido siniestro y lo califique, asumiendo el otorgamiento de la cobertura por las lesiones sufridas por la interesada en caso de corresponder.

Lo anterior, conforme a que el Seguro Social que contempla la Ley 16.744 opera sobre el principio de automaticidad de las prestaciones que otorga, es decir, por el solo hecho de la ocurrencia de una contingencia laboral, al trabajador le asiste el derecho a exigir del organismo administrador correspondientes las prestaciones que contempla, esté o no su empleador al día en el pago de las cotizaciones previsionales pertinentes, según se infiere del art. 4° de la Ley 16.744. Por tanto, instruye al ISL a obrar de la forma indicada.

15.- Oficio N° 15780, de 02.04.2018, de SUSESO.

Materia: Principio de Automaticidad de las Prestaciones. Accidente con resultado de muerte. Empleador no adherido a Mutualidad.

Dictamen: Viuda reclamó en contra de Mutual por negarse a constituirle pensión de sobrevivencia a raíz del fallecimiento de su cónyuge, en circunstancias que se encontraba en dependencias de empresa X que es adherente de Mutual.

Mutual informó que el trabajador fallecido trabajaba como instructor para una OTEC, motivo por el cual concurrió a instalaciones de la empresa X, que es adherente de ella. Por razones que se investigan, el trabajador fue encontrado sin vida en cámara de atmósfera controlada. No se inició proceso de investigación, puesto que la empresa X cotizó por el fallecido hasta el mes de agosto de 2012, por lo que al momento del accidente, septiembre de 2012 no era trabajador de esa empresa.

SUSESO tuvo a la vista sentencia de Juzgado Civil que rechazó la demanda interpuesta por la interesada en contra de la empresa X, determinándose que al momento de producirse el accidente el fallecido no trabajaba para la referida empresa sino para un tercero, OTEC. Dicha sentencia fue ratificada por la Ilustrísima Corte respectiva. Por su parte, la Corte Suprema se pronunció respecto del recurso de casación que interpuso la interesada, acogiendo su demanda, sólo en cuanto se condena a la demandada a pagar a los demandantes una indemnización de perjuicios por los conceptos que indica, sin tener por acreditado el vínculo laboral entre el trabajador y la empresa X.

En la especie, no consta que la entidad empleadora del fallecido, OTEC, hubiere estado adherida a una mutualidad, por lo que procede que el Instituto de Seguridad Laboral investigue el siniestro y lo califique, asumiendo el otorgamiento de la cobertura, conforme al principio de automaticidad de las prestaciones.

Asimismo, si el empleador del fallecido no pagó las cotizaciones del referido trabajador y no denunció el siniestro, corresponderá que el ISL aplique las sanciones que prescribe la Ley 16.744.

16.- Oficio N° 15790, de 02.04.18.2018, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de común. No accidente del trabajo. Lesión ocurre mientras participaba en bromas o jugarretas con compañeros de trabajo.

Dictamen: ISAPRE solicitó se determine la naturaleza laboral o común del diagnóstico "lesión de tendones flexores de la mano, lesión nervios colaterales de los dedos" indicado en 9 licencias médicas extendidas con indicación de reposo entre el 14.09.16 y el 01.05.17, por cuadro

clínico atendido inicialmente en Mutual y posteriormente derivado a la previsión de salud común.

Mutual remitió informe de investigación, declaraciones de testigos y del interesado que permitieron establecer que al momento de sufrir el siniestro, 13.09.16, el trabajador participaba de una jugarreta o broma con compañero de trabajo, no siendo procedente por tanto la cobertura del seguro de la ley de accidentes del trabajo.

SUSESO señaló que el punto 4, del Capítulo III, del Título II, del Libro III del Compendio del Seguro de la Ley 16.744, determina que para que los accidente ocurridos a raíz de una broma puedan ser calificados como de origen laboral, se requiere que el trabajador denunciante sea el sujeto pasivo de la misma. En la especie, las declaraciones de testigos se estableció que el interesado se lesionó mientras participaba de una jugarreta con sus compañeros y al ser perseguido por éstos salió corriendo por un pasillo, tropezándose con pallet, cayendo sobre un rack, lesionándose su mano izquierda. Por tanto, en este caso no procede otorgar cobertura de la Ley 16.744

17.- Oficio N° 15981 de 03.04.18, de SUSESO.

Materia: Prestaciones médicas otorgadas por Mutual han sido adecuadas y suficientes. Problemas de trastorno conductual que inciden en el ámbito familiar deben ser resueltas en el seno de la familia. Accidente laboral no exime a familia de obligaciones de cuidado y atenciones.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por las prestaciones médicas otorgadas luego de haber sufrido un grave politraumatismo con TEC cerrado complicado y otras lesiones el 01.12.17 en una caída en altura, producto de las cuales quedó con un trastorno conductual que ha sido de difícil control en el ámbito familiar.

Mutual informó que otorgó al trabajador todas las atenciones requeridas para el tratamiento de sus lesiones. En relación al trastorno conductual está siendo controlado por psiquiatría y le administran medicamentos, los cuales, según se consignó en ficha clínica, se niega a recibir.

SUSESO concluyó que las prestaciones otorgadas por Mutual han sido adecuadas y suficientes. Los exámenes y protocolos dan cuenta de una grave lesión cerebral, cuyas secuelas definitivas no están aún establecidas y para las que se están administrando los medicamentos requeridos, indicaciones que de no ser cumplidas causan los problemas relatados en la presentación. El hecho de haber sufrido un accidente laboral no exime a la familia de las obligaciones de cuidado y atenciones que le deben ser prodigadas en su domicilio, en especial en el manejo del orden familiar, que no puede ser suplido por Mutual.

Por tanto, aprueba lo obrado por Mutual en este caso.

18.- Oficio N° 16025, de 03.04.18, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación accidente como del trabajo. No accidente común. Siniestro ocurrido en Campamento fuera de la jornada laboral.

Dictamen: Empresa solicitó reconsideración de Oficio SUSESO el que determinó que infortunio que sufrió uno de sus trabajadores es de origen laboral, de lo que discrepa, puesto que producto de las inclemencias climáticas, se detuvieron los trabajos en faenas, por lo que el siniestro ocurrió cuando trabajador estaba descansando.

SUSESO señaló que en relación a los campamentos, en cuanto a que tales recintos constituyen parte integrante del lugar de trabajo, ya que si bien representan para los trabajador el lugar donde pernoctan y el sitio que la entidad empleadora les provee como espacio donde descansar, dormir, vestirse y, en general, realizar actividades normales de la vida diaria, ello

no hace perder al lugar su calidad de instalación integrante de la unidad productiva. En la especie, el trabajador sufrió un accidente en circunstancias que se dirigía desde el comedor hacia el pabellón del Campamento, resbalando producto de la nieve y hielo que había. Lo anterior permitió concluir que el trabajador se vio expuesto a un riesgo relacionado con el lugar donde desempeñaba su quehacer laboral.

19.- Oficio N° 16403, de 04.04.18, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación accidente como del trabajo. No accidente de trayecto. Siniestro ocurre en circunstancias laborales, de acuerdo a investigación y a descripción de actividad laboral en el contrato de trabajo.

Dictamen: Empresa reclamó en contra de Mutual por cuanto calificó de laboral y no de trayecto el accidente que sufrió su trabajador, el 05.06.17 alrededor de las 17 horas.

Al respecto, señala que a la hora y fecha indicadas, el interesado se dirigía junto con otros trabajadores a realizar un inventario forestal para empresa en terreno, al detenerse para verificar su ubicación, fueron atacados por un grupo de individuos, resultando lesionados. Se trató de un asalto ocurrido en el trayecto al predio que tenían asignados por tanto, a criterio de la entidad empleadora, constituye un accidente de trayecto.

Mutual informó que el accidente fue del trabajo puesto que ocurrió al interior de un fundo al que iban a inventariar, cuando se cambiaban de ropa para realizar la labor. Las declaraciones del caso precisan que el siniestro tuvo lugar después de haber ingresado al fundo, momento en que fueron atacados con piedras y palos.

SUSESO señaló que de las declaraciones aportadas se desprende que siniestro se produjo al interior del predio en que realizarían el trabajo, dentro de su jornada laboral, por lo que resulta forzoso concluir que se trata de un accidente del trabajo y no del trayecto.

Incluso, si el siniestro se hubiera producido al exterior del predio en que realizarían sus labores (como sostiene la empresa) se podría entender que ya se encontraban en lugar de trabajo, realizando actividades relacionadas con el mismo, en los términos que establece su contrato "para cumplir a cabalidad con esta labor, el trabajador deberá conducir vehículos que le permitan llegar al punto donde se realizará la actividad".

Por tanto, rechaza reclamo y aprueba lo resuelto por Mutual.

20.- Oficio N° 18417, de 13.04.18, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación accidente como del trabajo. Mecanismo lesional compatible. Declaraciones presentadas por empresa e investigación realizada por CPHS son a criterio de SUSESO tendenciosas.

Dictamen: Empresa reclamó en contra de Mutual por calificar de laboral el infortunio que sufrió ex trabajador el 14.10.17 en circunstancias que, a su juicio, no existió accidente. Acompaña declaraciones de testigos que niegan ocurrencia e investigación de Comité Paritario de Higiene y Seguridad –CPHS– que llega a la misma conclusión.

Mutual informó que trabajador ingresó el 14.10.17 refiriendo que mientras realizaba labores de mantenimiento de escalera mecánica, al sacar pasamanos de 70 Kgs. de peso, quedó con dolor lumbar. Siniestro que fue calificado como accidente del trabajo y por el que se otorgó reposo laboral hasta el 18.10.17.

SUSESO se contactó con afectado que refirió relato de lo ocurrido tal como lo señaló ante Mutual y respecto de las declaraciones que empresa acompaña, interesado indicó que fueron obtenidas bajo presión de quienes siguieron trabajado para la empresa ya que él fue despedido prontamente, después de habersele reprendido por haber ido en forma directa a Mutual.

SUSESOS concluyó que el mecanismo lesional relatado es compatible con la lesión presentada, por lo que corresponde otorgar cobertura de la Ley 16.744, aprobando lo resuelto por Mutual.

Asimismo, SUSESOS rechazó las declaraciones y conclusión de investigación efectuada por CPHS, que, a su criterio, son tendenciosas, emitidas con el objeto de ocultar la ocurrencia del siniestro que se investiga.

21.- Oficio N° 18418, de 13.04.17, de SUSESOS.

Materia: Confirma calificación de siniestro como de origen común. No accidente de trayecto. Agresión vinculada a acusación de hurto entre trabajadores, situación desvinculada del quehacer laboral.

Dictamen: Trabajadora reclamó en contra de Mutual por no haber calificado como accidente del trabajo en el trayecto el siniestro que sufrió el 16.09.17, puesto que el infortunio ocurrió entre su lugar de trabajo y su habitación, cuando fue agredida físicamente por una compañera de trabajo, luego de haber sostenido una discusión en dependencias laborales, al sospechar que la otra trabajadora le había hurtado un monedero.

Mutual denegó cobertura puesto que la agresión tuvo una motivación originada en un conflicto de carácter personal, sin relación con el trabajo.

SUSESOS manifestó que sólo proceden calificar como siniestros laborales aquellos eventos que se vinculen, directa o indirectamente, al quehacer laboral de la víctima.

En la especie, los motivos de la agresión se generaron por una acusación de hurto, asunto claramente desvinculado de su quehacer laboral y que lleva a concluir que no procede acoger este evento a la cobertura del citado Seguro Social.

22.- Oficio N° 18437, de 13.04.17, de SUSESOS.

Materia: Funcionario PDI regido por DFL N° 1, de 1980, está excluida de protección de Ley 16.744. Régimen previsional que corresponde es la Dirección de Previsión de Carabineros.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por cuanto no ha sido evaluada la patología de salud mental que padece, siendo funcionaria de la Policía de Investigaciones (PDI).

Mutual informó que la interesada es funcionaria de la PDI y de acuerdo al artículo | de la Ley 19.345, excluye a los empleadores regidos por las normas del DFL N° 1, de 1980, durante el período en que fue funcionaria de esa institución, quedando excluida de la protección de la Ley 16.744.

SUSESOS expresó que en este caso no es aplicable la Ley 16.744 y por tanto este caso no está comprendido dentro del ámbito de su competencia, atendido que el régimen previsional al que estaba adscrita la interesada correspondía a la Dirección de Previsión de Carabineros.



www.mutual.cl