

# INFORMATIVO JURÍDICO **MUTUALEX** MINERÍA 3/3 2021



## Índice

<b>Resumen Ejecutivo</b>	página	<b>3</b>
Capítulo I <b>Sentencias</b>	página	<b>4</b>
Capítulo II <b>Jurisprudencia Administrativa DT</b>	página	<b>14</b>
Capítulo III <b>Jurisprudencia Administrativa SUSESO</b>	página	<b>18</b>



### **RESUMEN EJECUTIVO:**

El Informativo Jurídico Mutualex Minería, elaborado por la Gerencia de Asuntos Legales de MutuaL de Seguridad CChC, es una útil herramienta para nuestras empresas adherentes y trabajadores afiliados del rubro, cuyo objeto es recopilar y difundir de manera sistemática, las principales Sentencias y Oficios relevantes publicados durante el periodo, en relación con nuestro quehacer como Organismo Administrador del Seguro Social de la Ley 16.744, vinculados a la actividad minera.

En esta segunda edición del año en curso, destacamos las siguientes publicaciones:

### **Sentencias**

#### **Indemnización de perjuicios :**

- ⇒ N° 1, pág. 5, CA rechaza recurso de nulidad deducido por demandantes en contra de sentencia que acogió excepción de transacción. Finiquito contiene renuncia precisa y específica respecto de acciones derivadas de enfermedades profesionales.
- ⇒ N° 2, pág. 6, CA rechaza recurso de nulidad deducido por demandada en contra de sentencia que acogió demanda de indemnización de perjuicios por enfermedad profesional. Trabajador desconocía la existencia de enfermedad a la fecha de firma del finiquito.
- ⇒ N° 4, pág. 7/8, CA rechaza recurso nulidad deducido por demandante en contra de sentencia que no hizo lugar a demanda de indemnización de perjuicio por enfermedad profesional. Insuficiencia probatorio para acreditar nexos causal entre el hecho y el daño.
- ⇒ N° 6, pág. 10, CA rechaza recurso de nulidad interpuesto por demandadas en contra de sentencia que acogió demanda de indemnización de perjuicios por enfermedad profesional. Deber del dueño de la obra acreditar cumplimiento de la obligación de protección al trabajador.
- ⇒ N° 7, pág. 11, CA rechaza recurso de nulidad interpuesto por demandada en contra de sentencia que acogió demanda de indemnización de perjuicio por enfermedad profesional. Obligación de seguridad del empleador es de medios. Deber del empleador de cuidar eficazmente la salud del trabajador evitando factores de riesgo.
- ⇒ N° 8, pág. 11, CS rechaza recurso de unificación de jurisprudencia. Actores suscribieron finiquito conociendo la hipoacusia que los aquejaba.
- ⇒ N° 9, pág. 13, JLT condena a empresa a indemnizar a trabajador que sufrió acoso laboral por afectar integridad psíquica.

#### **Reclamación de multa administrativa**

- ⇒ N° 5, pág. 9, CA anula de oficio sentencia recurrida de nulidad por reclamante, que rechazó reclamación de multa de la Inspección del Trabajo. Empleador cumplió con deber de informar inmediatamente a la Inspección el fallecimiento de trabajador.

#### **Recurso de Protección por calificación SUSESO**

- ⇒ N° 3, pág. 7, CA rechaza recurso de protección en contra de calificación de accidente como no laboral que efectuó SUSESO. Siniestro no se originó por condiciones inseguras de lugar de residencia en faena minera. Recurrida no incurre en acto arbitrario o ilegal.

#### **Jurisprudencia Administrativa de Dirección del Trabajo**

Destacamos dictámenes y notas de prensa referidos a las siguientes materias:

- ⇒ N° 1, pág. 15, Sistemas de Vigilancia. Ondas milimétricas.
- ⇒ N° 2, pág. 15, Documentación laboral electrónica.
- ⇒ N° 3, pág. 16. Contratación laboral. Datos sensibles. Existencia de COVID-19.

#### **Jurisprudencia Administrativa de Superintendencia de Seguridad Social**

Destacamos los dictámenes referidos a las siguientes materias:

- ⇒ N° 1, pág. 19. COVID-19 en faenas mineras.
- ⇒ N° 2, pág. 20. Examen Ocupacional no apto.
- ⇒ N° 3, pág. 21. Cobro a empresa de exámenes no realizados.
- ⇒ N° 4, pág. 21/22. Contenido de la DIAT/DIEP



# Capítulo I

## Sentencias



**1.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL. I. FINIQUITO, CONCEPTO, REQUISITOS Y FINALIDAD. II. SUFICIENCIA PROBATORIA PARA DESCARTAR UNA RENUNCIA GENÉRICA Y FALTA DE ESPECIFICIDAD DEL FINIQUITO. FINIQUITO CONTIENE UNA RENUNCIA PRECISA Y ESPECÍFICA RESPECTO DE LAS ACCIONES DERIVADAS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES. III. CONFIGURACIÓN DE TRANSACCIÓN .**

Rol: 325-2021

Tribunal: Corte de Apelaciones de Rancagua

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 04/10/2021

Hechos: Demandantes interponen recurso de nulidad contra la sentencia que acogió la excepción de transacción omitiendo pronunciamiento respecto de las demás excepciones opuestas y sobre el fondo del asunto. La Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad laboral deducido.

Sentencia:

1 . El finiquito es un instrumento que contiene un acto jurídico, del tipo convención, que requiere para su celebración de la voluntad de dos partes, y que tiene por objeto extinguir derechos y obligaciones que emanaron de la relación laboral que unió a quienes lo suscriben. Tal convenio de acuerdo a la norma contenida en el artículo 177 del Código del Trabajo, debe reunir ciertos requisitos, a saber, constar por escrito, y para ser invocado por el empleador, haber sido firmado por el interesado y alguno de los ministros de fe que indica la citada disposición. Por su parte y desde el punto de vista sustantivo, como lo ha sostenido tanto la doctrina como la jurisprudencia, en el finiquito debe constar el cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones emanadas del contrato laboral o la forma en que se dará cumplimiento a ellas, en caso de que una o más permanezcan pendientes (considerando 5° de la sentencia de la Corte de Apelaciones)

2 . Cuando el finiquito contiene una renuncia precisa y específica respecto de las acciones derivadas de enfermedades profesionales, estando las partes en conocimiento de la existencia de una enfermedad profesional o de un accidente del trabajo a la fecha de su suscripción y no habiéndose producido una variación relevante de las circunstancias tenidas en consideración al suscribir la transacción, la propia Corte Suprema ha dado su conformidad a los finiquitos celebrados en dicho contexto y que dan cuenta de la plena reparación a satisfacción del trabajador, que es lo que ocurre en autos, lo que se evidencia de los pronunciamientos contenidos, entre otros, en los roles sobre unificación de jurisprudencia 6.819-2017, 9.288-2017; 34.4222017 y 38.699-2017. En estas sentencias se descarta una renuncia genérica en el caso de finiquitos que contienen una cláusula manifiesta de disposición de tales acciones, lo que se colige de la expresión de no tener "cargo y reclamo alguno que formular derivado de eventuales accidentes del trabajo o enfermedades profesiones o naturales...", tal como acontece en el presente caso. La conclusión anterior, en cuanto se descarta una renuncia genérica y falta de especificidad del finiquito deriva, además, de la interpretación conjunta de la prueba aportada al juicio, especialmente del finiquito propiamente tal y del Convenio Colectivo de Trabajo Rol B, suscritos entre Codelco Chile División El Teniente con los Sindicatos de la División, con vigencia

entre el 01 de noviembre de 2014 al 31 de octubre de 2018, complementado con el acta de fecha 01 de julio de 2015, que establece una indemnización en la cláusula 5.3.6 por incapacidad o enfermedad profesional, enfermedad que estaba en conocimiento de los demandantes (considerando 6° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

**2.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL. PODER LIBERATORIO DEL FINIQUITO. IMPROCEDENCIA DE OPONER RENUNCIA DE DERECHOS SI ACTOR DESCONOCÍA EXISTENCIA DE LA ENFERMEDAD A LA FECHA DE LA FIRMA DEL FINIQUITO.**

Rol: 369-2021

Tribunal: Corte de Apelaciones de Rancagua

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 29/09/2021

Hechos: Demandada deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva, que acogió la demanda de indemnización de perjuicios por enfermedad profesional. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad intentado.

Sentencia:

En la especie, no hay duda alguna que el poder liberatorio de un finiquito es tal, si al momento de la suscripción, las partes están en conocimiento de la existencia de alguna enfermedad profesional o de un accidente del trabajo, por lo cual, el trabajador puede renunciar a las acciones que en derecho le pueden corresponder a consecuencia de alguna de esos eventos, cuyo no es el caso de la presente controversia, que como se ha ido razonando, el actor desconocía su existencia a la fecha de la firma del finiquito, siendo, en consecuencia, inocua la renuncia genérica. Conforme a lo fundado, el juez a quo, ha apreciado la prueba sin que haya vulnerado las reglas de la sana crítica, en sus hipótesis de falta a las máximas de la experiencia, desde que es importante focalizarse en el estudio del finiquito celebrado por las partes, en el marco de un "Plan de Egreso Voluntario Rol B 2015", aplicable a todos los trabajadores pertenecientes al Estamento B de la minera, en donde se otorgan diversos beneficios a trabajadores en edad e jubilar, trabajadores jubilables, con restricción médico laboral permanente o con dictamen mayor o igual al 15 por ciento y casos especiales. En el caso de marras, de la lectura del finiquito cabe presumir que tenía la edad para jubilar, desde que ingresó a trabajar para la empresa el 16 de noviembre de 1975 o bien, estaba próximo a enterar la edad de jubilación, descartando que lo haya sido por enfermedad profesional, o al menos, por la causa de una hipoacusia ocasionada por su trabajo, desde que la resolución de incapacidad fue dictada por la COMPIN de esta región el 6 de diciembre de 2016, bajo la Res. Ex. N° 355, ni tampoco se alegó que haya sido por una causa especial. En consecuencia, el sentenciador hizo referencia a la prueba incorporada, ponderó dichos medios de prueba y emitió un juicio de valor respecto de ellos, ejercitando un trabajo intelectual para resolver de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin que se pueda concluir que el fallo se haya desviado de las reglas que regulan la sana crítica, dado lo cual, esta segunda causal también será rechazada (considerandos 9° y 10° de la sentencia de la Cor-

te de Apelaciones)

**3.- RECURSO DE PROTECCIÓN. CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE COMO NO LABORAL. SINIESTRO SUFRIDO POR EL ACTOR NO SE ORIGINA POR CONDICIONES DE INSEGURIDAD DEL LUGAR DE RESIDENCIA DE FAENA MINERA. RECURRIDA NO INCURRE EN ACTO ARBITRARIO O ILEGAL.**

Rol: 1373-2021  
Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago  
Tipo Recurso: Recurso de Protección  
Tipo Resultado: Rechazado  
Fecha: 12/10/2021

Hechos: Se interpone recurso de protección en contra de la Superintendencia de Seguridad Social, por calificar accidente del recurrente como no laboral. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones rechaza la acción constitucional interpuesta.

Sentencia:

De los antecedentes allegados al proceso y de la versión dada por el recurrente, se desprende que éste al llegar a la residencia donde habitaba, en semana de turno, se dobló el tobillo, siendo auxiliado por otros compañeros también trabajadores y por el prevencionista de riesgos, siendo derivado al Policlínico en un primer término y luego a la ACHS, lo anterior le provocó la lesión de esguince de tobillo izquierdo, como señala la recurrida, otorgándosele las pertinentes licencias médicas.

Así las cosas, en mérito de las evaluaciones e informes médicos a que fue sometido el actor, se pudo concluir que el siniestro sufrido por aquél, no se originó por condiciones de inseguridad propias del lugar, sino que solo en momentos que ejecutó una acción ordinaria de su vida diaria (giró y se torció el tobillo), donde la lesión producida no tiene relación alguna con las condiciones del lugar, ya que no se acreditó la existencia de planchas de cholguán mal instaladas o sobrepuestas, como aduce el recurrente, por lo que no puede inferirse que estando de turno, tal acaso, queda inserto en la relación laboral, que lo vinculaba con la empresa minera para la cual prestaba servicios.

Así, no se divisa la existencia de nexo causal entre lo sufrido por el actor, torcedura de tobillo, esguince, y un actuar negligente por parte de la empresa en la residencia donde habitaba el primero. En consecuencia, no existe acto ilegal o arbitrario que pueda atribuirse a la recurrida, ya que su actuar se ajusta a las normas que regulan la determinación del origen de un accidente, esto es, si es común o laboral, y que están contempladas en la Ley N° 16.744 y sus cuerpos reglamentarios, determinando conforme a aquéllas, que los hechos descritos por el actor no caben dentro de esa normativa de la ley de accidentes del trabajo (considerandos 8° a 10° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

**4.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL. I. CAUSAL DE NULIDAD DE INFRACCIÓN A LAS NORMAS SOBRE APRECIACIÓN DE LA PRUEBA CONFORME A LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA, RECHAZADA. RECURRENTE DE NULIDAD DEBE INDICAR LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA QUE HABRÍAN SIDO VULNERADAS Y CÓMO Y POR QUÉ SE HABRÍAN VULNERADO EN EL CASO CONCRETO. NUEVA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EXCEDE EL ÁMBITO DEL RECURSO DE NULIDAD. II. INSUFICIENCIA PROBATORIA PARA ACREDITAR EL NEXO CAUSAL ENTRE EL HECHO Y EL DAÑO PROVOCADO .**

Rol: 2712-2020  
Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago  
Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)  
Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 15/10/2021

Hechos: Parte demandante interpone recurso de nulidad contra la sentencia que no hizo lugar a la demanda de indemnización de perjuicios por enfermedad profesional. La Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad laboral deducido.

Sentencia:

1 . De manera reiterada se ha pronunciado la Corte, en orden a establecer que la causal del artículo 478 b) del Código del Trabajo busca controlar el razonamiento probatorio contenido en la sentencia, en aras a verificar que en esa actividad no se hayan contrariado o vulnerado los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. En concreto, de lo que se trata es de determinar, por este medio, que las razones sostenidas por el Tribunal a quo respeten estos lineamientos. Con dicha finalidad, el recurrente ha de ser capaz de demostrar el error, precisando en su impugnación cuáles hechos estarían incorrectamente fijados en el fallo y, sobre todo, la causa de ese error. Así las cosas, se aprecia del recurso en análisis que este no desarrolla las reglas ni los principios integrantes de la sana crítica que se habría visto infringidos por el razonamiento de la sentenciadora. En otras palabras, no existe una explicación que fundamente con precisión y detalle la concurrencia de esta causal, no resultando satisfactorio para cumplir con este requisito limitarse a enunciar que la sentencia infringió, en la especie, las reglas de la sana crítica, invocando en forma genérica la vulneración a las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, sin profundizar en ningún otro detalle adicional que importe la construcción intelectual pormenorizada del argumento sostenido. Por el contrario, el recurso contiene una serie de afirmaciones que importan más bien, un reproche a la valoración de las pruebas rendidas, todo ello sin construir, como se ha dicho, un argumento que permita tener por establecido el vicio de nulidad en análisis. En definitiva, no existe una explicación que fundamente la concurrencia de esta causal, por lo que no resulta pertinente pretender que ésta Corte modifique la valoración fijada en la sentencia recurrida, lo que permitirá desestimar esta primer motivo de nulidad alegado (considerandos 5° y 6° de la sentencia de la Corte de Apelaciones)

2 . La causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo supone la aceptación de los hechos acreditados en la secuela del juicio y que han quedado definitivamente asentados en la sentencia impugnada, de lo cual resulta que tales hechos no pueden ser alterados ni por las partes, ni por la Corte, en el conocimiento del recurso de nulidad. Pues bien, en ese contexto, fluye del párrafo final de la consideración vigésimo primera del fallo en revisión que: "...no resulta posible adjudicar responsabilidad directa a cada una de las demandadas en la silicosis e hipoacusia neurosensorial que lo afectan, las que requieren periodos de exposición prolongada a los agentes contaminantes que las originan, considerando, no sólo que no fueron emplazados la totalidad de los empleadores para quien el actor prestó servicios expuesto al riesgo, circunstancia que imposibilita la determinación del incumplimiento preciso de cada uno de sus empleadores respecto del deber de seguridad que lo llevó a contraer las dolencias que padece, sino especialmente porque de acuerdo a los periodos informados por el propio demandante ante el órgano administrador del seguro de la Ley 16.744, el tiempo de exposición es exiguo para efectos



de pronunciarse sobre la evaluación del daño cuyo resarcimiento se reclama, tanto más si se considera que el período más extenso, y que acredita una prestación de servicios continuos para un empleador, corresponde a una de las demandadas respecto de la cual el actor expresamente se desistió de la acción impetrada". Habiendo quedado establecido que el demandante no logró acreditar el nexo causal entre el hecho y el daño provocado, no resulta, ahora, por este medio pretender hacerlo, circunstancia esta última que pugna abiertamente con el sentido estricto de la causal invocada (considerandos 9° y 10° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

**5.- RECLAMACIÓN DE MULTA ADMINISTRATIVA. MULTA APLICADA POR LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO. I. ANULACIÓN DE OFICIO. INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE FUNDAMENTACIÓN DE LA SENTENCIA. SENTENCIADOR DEL GRADO NO HA REALIZADO UN ANÁLISIS CLARO, PRECISO Y COMPLETO DE LA TODA LA PRUEBA. II. SENTENCIA DE REEMPLAZO. CUMPLIMIENTO DEL DEBER DEL EMPLEADOR DE INFORMAR INMEDIATAMENTE A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL FALLECIMIENTO DE UN TRABAJADOR.**

Rol: 130-2021

Tribunal: Corte de Apelaciones de Copiapó

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Anula de Oficio

Fecha: 02/11/2021

Hechos: Reclamante deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva, que rechazó la reclamación de multa deducida por la empresa reclamante en contra de la Inspección del Trabajo. analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones anula de oficio la sentencia recurrida.

Sentencia:

1 . En la especie, aparece meridiano que el sentenciador del grado no realizó un análisis claro, preciso y completo de un documento relevante para la decisión del asunto, consistente en el comprobante de constancia laboral para empleadores, en el cual se visualiza el timbre de la Dirección del Trabajo-Gobierno de Chile-Trámites en Línea, y en el cual se expresa que a través de internet. De igual forma aparece que el sentenciador tampoco analiza de una manera completa la declaración del testigo aportado por la reclamada, quien dio cuenta del desarrollo de las acciones emprendidas por la empresa multada una vez acaecido el accidente fatal, sino que se refiere someramente a sus dichos indicando a su respecto que "... amén de desconocer los procedimientos en caso de muerte de un trabajador, sólo se contentó en justificar ello por lo indicado por la empresa mandante, pero no dando cumplimiento a la normativa legal", sin detenerse en los aspectos de la declaración que explicaron las medidas adoptadas por la reclamante. En esas condiciones, aparece claro para esta Corte que el magistrado de primera instancia no se hizo cargo razonadamente de toda la prueba rendida por los intervinientes, omisión que configura un vicio que debe ser corregido por vía de la invalidación. Así las cosas, y a la luz de la garantía de fundamentación, la sentencia en análisis no satisface el parámetro referido, en la medida que, como se ha venido diciendo, se limita a reseñar cada uno de los medios de prueba, para después extraer conclusiones más bien generales, en las que nada se señala de una prueba documental de importancia aportada por la reclamante, y se refiere escuetamente a la declaración de su testigo -y único del juicio-, lo que contraría la obligación constitucional de fundamentación de las sentencias. Habiéndose reconocido de oficio por este Tribunal la nulidad del fallo, se hace innecesario analizar y pronunciarse respecto del recurso de nulidad promovido por la reclamante en contra de la sentencia cuestionada en esta sede jurisdiccional (considerandos 9° a 12° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

2 . En la especie, no es posible estimar que existió el incumplimiento por el cual se cursó la multa ahora impugnada, más aún cuando el mismo se hace consistir en una ausencia total del deber de informar a la Inspección del Trabajo, y no en una comunicación errónea o viciada, atribuyendo a la empresa infraccionada una omisión que al tenor del desarrollo de los acontecimientos no se verificó, en la medida que como se ha venido señalando, la Inspección del Trabajo, como entidad fiscalizadora, fue comunicada y con ello informada a través de las vías disponibles en su sistema de internet, el mismo día del accidente fatal ocurrido el día 26 de enero de 2021, cuestión que se acreditó en juicio, y que por lo demás se sitúa y enmarca en el contexto de pandemia que el país se encontraba -y se encuentra aún- afectado, el que modificó la atención de servicios públicos y restringió la movilidad de los habitantes de diversas formas y en diversos momentos, todo lo que conduce a concluir que la reclamación materia de estos antecedentes debe ser acogida. Respecto de la declaración jurada -del testigo-, atendido que compareció a estrados, se estará a dicho testimonio, y en cuanto a la prueba documental aportada por la reclamada, lo cierto es que toda ella se refiere únicamente a los antecedentes de la fiscalización, los que analizados en conjunto con el resto de la prueba rendida, condujeron a concluir que efectivamente se incurrió por la Inspección del Trabajo en un error de hecho al cursar la multa en estudio, tal como ya se ha venido razonando (considerandos 9° y 10° de la sentencia de reemplazo de la Corte de Apelaciones)

**6.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL. I. RESPONSABILIDAD DIRECTA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO Y/O ENFERMEDAD PROFESIONAL. DEBER DEL DUEÑO DE LA OBRA DE ACREDITAR CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR. II. PROCEDE INDEMNIZACIÓN DEL LUCRO CESANTE.**

Rol: 219-2021  
Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago  
Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)  
Tipo Resultado: Rechazado  
Fecha Sentencia: 05/11/2021

Hechos: Ambas demandadas recurren de nulidad en contra de la sentencia definitiva, que acogió la demanda de indemnización de perjuicios por enfermedad profesional. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones rechazan los recursos de nulidad intentados.

Sentencia:

1 . Sobre la base de los hechos reseñados precedentemente y teniendo en consideración que la responsabilidad en materia de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo y/o enfermedad profesional-como es el caso sublite- es directa, pues tanto el empleador como el dueño de la obra, empresa o faena, deben acreditar el cumplimiento del artículo 184 del Código del Trabajo- lo que no ocurrió, se condenó a la recurrente, al pago de la indemnización por lucro cesante y daño moral indistintamente con la empleadora, por las sumas indicadas en la parte resolutive del fallo en estudio. Entonces debe descartarse, la infracción al establecerse la responsabilidad directa del recurrente, pues era de su cargo probar el cumplimiento de las obligaciones al artículo 184 del Código del Trabajo en la materia, pues así lo exigía el artículo 183-E, del mismo Estatuto, lo que no ocurrió. Tampoco hay inversión de la carga probatoria y se cumplieron, por parte del trabajador, los requisitos para que el fallo haya reconocido la procedencia de la naturaleza y monto de los perjuicios, desechándose también que la sra juez de la causa, haya hecho valer una responsabilidad de carácter objetiva. Hubo negligencia, al no adoptar las medidas; y se probaron todos los extremos que exige el artículo 69 letra b) de la Ley 17.644, para que el actor sea indemnizado de los perjuicios que alegó en su libelo de demanda (considerandos 12° y 13° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

2 . Respecto de la última de las causales invocadas, tampoco puede prosperar, pues la sentencia al establecer la procedencia del lucro cesante, lo hizo sobre la base de la existencia de un daño cierto, real y efectivo, exponiendo los parámetros que consideró para fijarlo en once millones ochocientos ochenta mil pesos. En efecto, de la lectura del motivo décimo cuarto del fallo impugnado, luego de transcribir la norma denunciada y aludir a un fallo dictado por la Excm. Corte Suprema, deja constancia de los parámetros que consideró para establecer los montos, a saber: fecha de la Resolución, grado de incapacidad, edad a la fecha del diagnóstico de la enfermedad, tiempo faltante para el cese de su actividad laboral y monto de la remuneración. Elementos que la llevan a determinar la pérdida de ganancia, lo que al tenor del artículo 1556 Código Civil, satisface el estándar exigido para la procedencia y monto del lucro cesante. En consecuencia, su aplicación ha sido apegada a la ley, sin que se haya quebrantado, como lo alegó el recurrente (considerandos 31° y 32° de la sentencia de la Corte de Apelaciones)

**7.- INDEMNIZACIÓN DEL DAÑO MORAL POR ENFERMEDAD PROFESIONAL. OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES ES DE MEDIOS. DEBER DEL EMPLEADOR DE CUIDAR EFICAZMENTE LA SALUD DEL TRABAJADOR EVITANDO LOS FACTORES DE RIESGO.**

Rol: 251-2021  
Tribunal: Corte de Apelaciones de Valparaíso  
Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)  
Tipo Resultado: Rechazado  
Fecha: 05/08/2021

Hechos: Demandada recurre de nulidad en contra de la sentencia definitiva, que acogió la demanda de indemnización de perjuicios por concepto de daño moral. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones rechaza el recurso intentado.

**Sentencia:**

Si bien es cierto tanto la doctrina como la jurisprudencia sostienen mayoritariamente que la obligación de seguridad de los trabajadores establecida en el artículo 184 del Código del Trabajo es de medios y no de resultado, en cuanto la disposición en comento impone la obligación al empleador de cuidar eficazmente la salud del trabajador, lo que lleva a concluir que aquél no ha contraído la obligación absoluta de garantizar la no concurrencia de enfermedades laborales ocasionadas por el ejercicio de la actividad desarrollada en su lugar de trabajo, sino de procurar por todos los medios posibles que éstos sean evitados, a eso se refiere el motivo octavo de la sentencia recurrida. En la misma línea de lo expresado se encuentra el Convenio 155 de la OIT, cuando atribuye al empleador deberes de cuidado respecto de los factores de riesgo "que estén bajo su control", es decir, aquellos riesgos inherentes a su actividad y que desde una perspectiva técnica deba conocer para poder impedirlos (considerando 7° de la sentencia de la Corte de Apelaciones)

**8.- CS RECHAZÓ IMPUGNACIÓN RELATIVA A LA RENUNCIA DE LA ACCIÓN DEL ARTÍCULO 69 LETRA B) DE LA LEY N°16.744. ACTORES SUSCRIBIERON EL FINIQUITO CONOCIENDO LA HIPOACUSIA QUE LOS AQUEJABA .**

Rol: 21370-2021  
Tribunal: Corte Suprema  
Tipo Recurso: Recurso de Unificación de Jurisprudencia  
Tipo Resultado: Rechazado  
Fecha: 31/08/2021

Hechos: Corte Suprema desestimó el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por los demandantes, en contra de la sentencia de la Corte de Apelaciones de Rancagua, que

no hizo lugar a la impugnación que dedujeron contra la sentencia dictada por el Juzgado del Trabajo, que rechazó la demanda de indemnización de perjuicios derivados de enfermedad profesional respecto de uno de ellos, y acogió la excepción de transacción opuesta respecto de los otros.

Sentencia:

Los recurrentes solicitaron la unificación de jurisprudencia, a fin de determinar la procedencia de la renuncia a la acción del artículo 69 letra b) de la Ley N°16.744, sobre accidentes del trabajo, atendido que se trata de derechos personalísimos e irrenunciables y, por ende, no susceptibles de ser objeto de una transacción.

La sentencia de base dio por acreditado que, a la fecha en que los actores suscribieron los finiquitos, conocían la enfermedad que los aquejaba, pues ambos se sometieron a exámenes que arrojaron diagnósticos de hipoacusia y establecieron porcentajes de pérdida de capacidad de ganancia muy similares a los que finalmente determinaron las autoridades médicas pertinentes. Sin embargo, dichos instrumentos fueron extendidos en la forma establecida en el artículo 177 del Código del Trabajo, sin ninguna reserva de derechos, estableciéndose en ellos el pago de \$14.000.000, por concepto de "Indemnización Especial en caso de Retiro por Incapacidad Absoluta o Parcial Permanente", que corresponde a un beneficio previsto en el plan de retiro de la empresa, cuyo fundamento es precisamente la existencia de una incapacidad total o parcial superior al 15%, y contienen una renuncia a las acciones y derechos derivados de enfermedades profesionales.

La sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad interpuesto por los trabajadores, argumentando que el criterio esgrimido por éstos, que afirmaban la ineficacia de la renuncia a las acciones destinadas a perseguir las responsabilidades derivadas de una enfermedad profesional, resulta aplicable en la medida que mediante el finiquito y transacción, se cediera de manera desinformada y meramente genérica la acción referida en el artículo 69 letra b) de la Ley N°16.744, ante eventualidades, imprevistos o eventos futuros ciertos o no, pero cuya concurrencia a la fecha de la suscripción de los referidos actos, no es conocida por el trabajador, vale decir, en condiciones relativamente similares a una suerte de condonación de dolo futuro. Empero, advirtió que tales presupuestos no concurrieron en la especie, dado que el fallo de mérito estableció que lo transigido fue una situación de salud conocida por ambas partes, específicamente por quienes la padecen, y respecto de la cual, se pretendió precaver un litigio eventual, sin que ello importe una renuncia en términos genéricos e indeterminados. En tal contexto, la autonomía de la voluntad tuvo plena eficacia, pues se logró obtener una indemnización de manera anticipada.

A fin de acreditar la existencia de distintas interpretaciones respecto de la materia de derecho propuesta para su unificación, los recurrentes acompañaron los pronunciamientos dictados por la Corte en los antecedentes roles N°7.113-2010, N° 30.310-2014 y N°2.858-2017; los cuales reiteraron el criterio conforme al cual no son válidas o eficaces las cláusulas de finiquitos que contiene una renuncia general de derechos y acciones derivadas de la Ley N°16.744, sin cumplir con la especificidad necesaria, al no hacer mención a determinada enfermedad profesional; agregándose en el segundo, que, a pesar del carácter personalísimo e irrenunciable de los derechos que consagran los artículos 88 y 69 de la norma, nada obsta a que el trabajador pueda, bajo la condición de un consentimiento claro e informado, renunciar a la acción indemnizatoria en el marco de una transacción, en que se verifiquen las concesiones recíprocas que son esenciales a este tipo de acuerdos.

Por ello, y haciendo presente que para la procedencia del arbitrio es requisito esencial que existan distintas interpretaciones respecto de una materia de derecho, esto es, que frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se haya arribado a concepciones o planteamientos jurídicos disímiles, que denoten una divergencia doctrinal que debe ser resuelta y uniformada; rechazó el recurso de unificación de jurisprudencia intentado contra la sentencia dictada por la Corte de Rancagua.

**9.- JUZGADO LETRAS Y GARANTÍA DE MEJILLONES CONDENA A EMPRESA MINERA A INDEMNIZAR A TRABAJADOR QUE SUFRIÓ VULNERACIÓN DE SU INTEGRIDAD PSÍQUICA POR ACOSO. EL TRIBUNAL ACOGIÓ LA DEMANDA, TRAS ESTABLECER QUE LA EMPRESA TUVO RESPONSABILIDAD EN EL DAÑO A LA INTEGRIDAD PSÍQUICA DEL DEMANDANTE.**

Rol: 19-2021

Tribunal: Juzgado de Letras del Trabajo y Garantía de Mejillones

Fecha: 24/08/2021

Resultado: Acoge demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y la demanda de indemnización de perjuicios de enfermedad profesional.

Hechos: Tribunal condena a empleador al pago de indemnizaciones y prestaciones por \$40.629.796.

Sentencia:

La culpa de la empresa quedó demostrada por el hecho que ese daño se haya producido en sus dependencias, por el hecho de un dependiente y que adoptó medidas para evitar que el daño se mantuviera sólo a requerimiento de la ACHS cuando éste se haya manifestado.

Es posible inferir de los hechos analizados y establecidos en este juicio, en particular, que hubo acoso laboral, que la empresa no adoptó medidas proporcionales al mantener excesivamente al trabajador en funciones administrativas, que lo despidió en una carta que no satisface las exigencias legales por no bastarse a sí misma para dar cuenta de las necesidades de la empresa y, que su cargo no desapareció como fuera alegado; que el despido en cuestión fue vulneratorio de la integridad psíquica del trabajador, conductas reprochadas según el ordenamiento jurídico, que exigen del empleador tanto un respeto por la dignidad de los trabajadores y, además, una proporcionalidad de las medidas adoptadas.

Cumpliendo con cada uno de los requisitos para tener por acreditada la responsabilidad del empleador por el hecho de uno de sus dependientes en contra del trabajador, se accederá a la demanda, regulándose prudencialmente el monto de la indemnización por daño moral en la suma de \$10.000.000, por considerar el tribunal que los meses que transcurrieron desde la primera denuncia de los hechos hasta el último diagnóstico incorporado al juicio, dan cuenta de una afectación que permaneció en el tiempo.

Por tanto, se resuelve que:

I.- Que se acoge la denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales interpuesta en contra de su ex empleador, declarándose que el despido que ha afectado al denunciante con fecha 12 de mayo de 2020 se produjo con vulneración a su derecho fundamental a la integridad psíquica consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política del Estado, en razón de lo cual se condena a la denunciada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

a).- Recargo o Aumento legal equivalente al 30% del monto de la indemnización por los años de servicios ya pagada, en relación a lo señalado en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, correspondiente a la suma de \$ 1.922.683.

b).- Indemnización Adicional de 8 remuneraciones mensuales de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, correspondiente a \$26.255.192.

c).- Devolución de lo descontado por seguro de cesantía equivalente a \$1.188.947.

d).- Pago bono jefe de turno adeudado por \$800.000.

II.- Que, según lo razonado en la sentencia, se desestima la solicitud de pago de bono por \$250.000 y la indemnización por lucro cesante.

III.- Que se omite pronunciamiento sobre la demanda subsidiaria de despido improcedente por haber sido acogida la principal.



# Capítulo II

## Jurisprudencia Administrativa

### Dirección del Trabajo



**1.- Dictamen N° ORD 1998, de 09.08.2021.**

**MATERIA: Sistemas de Vigilancia y control de trabajadores. Ondas Milimétricas. Derechos fundamentales.**

Dictamen:

1.- No es posible que la DT realice un juicio de ponderación de Derechos Fundamentales acerca de la implementación de una medida de control y vigilancia de los trabajadores, solo en el plano abstracto y sin un substrato fáctico de implementación concreta y real de la medida, que permita contrastar no solo el tipo de tecnología a utilizar sino el "como" esta será aplicada en la práctica en una empresa determinada.

2.- El sistema de vigilancia por onda milimétricas, al traspasar las vestimentas de los trabajadores, no se ajusta a derecho pues constituye una intromisión en el derecho a la privacidad e intimidad corporal, que no se ve disminuido por representar al cuerpo humano como un maniquí, por cuando la intimidad es un derecho personalísimo que emana de la dignidad humana.

**2.- Dictamen N° ORD N° 2356 de 08.10.2021.**

**MATERIA: Documentación laboral electrónica.**

Dictamen:

Para que la Dirección del Trabajo autorice la utilización de un sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, se debe enviar al Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo una carta conductora explicativa de tal solicitud, acompañada de todos los antecedentes que se consideren pertinentes para acreditar el cumplimiento de los requisitos técnicos mínimos de funcionamiento exigidos por el Dictamen N° 0789/15, de 16.02.2015.

Dichos requisitos son:

- A) Permitir al fiscalizador una consulta directa de la información vía internet desde la página Web de la empresa en que se implemente el sistema de registro y almacenamiento electrónico de la documentación laboral propuesto, desde cualquier computador de la Dirección del Trabajo conectado a Internet, a partir del RUT del empleador.
- B) Contemplar una medida de seguridad a establecer en conjunto con el respectivo empleador, con el objeto de garantizar que las labores de fiscalización de la documentación electrónica se puedan realizar sin impedimento o restricción, y que sean en razón de fecha, volumen, tipo de documento, o cualquier otra causa que impida o limite su práctica. Dicha medida debe entenderse en armonía con lo señalado en la letra a) precedente, pues ésta busca que el acceso del fiscalizador a la documentación se a permanente y fluido y, por su parte, la letra b) en examen, pretende que la conexión que garantiza la entrega de los antecedentes fiscalizados sea segura para el empleador, en cuanto al resguardo de la información.
- C) El sistema debe permitir igual consulta y forma de acceso señalada previamente desde computadores del empleador fiscalizado, en el lugar de trabajo.
- D) Permitir la impresión de la documentación laboral, y su certificación a través de firma electrónica simple o avanzada, si corresponde, dependiendo de la naturaleza jurídica del documento y de los efectos que ésta deba producir.
- E) Permitir directamente ante el empleador fiscalizado y con la sola identificación del fiscalizador, la ratificación de los antecedentes laborales mediante la firma electrónica.

La jurisprudencia administrativa citada ha señalado, adicionalmente las siguientes exigencias de operación relacionadas con los dependientes que utilicen la plataforma:

- I. Los trabajadores deben consentir expresamente que su documentación derivada de la relación laboral sea confeccionada, procesada, firmada y remitida de manera electrónica.
- II. Una vez finalizada su confección, el sistema debe enviar automáticamente el documento por correo al e-mail particular que previamente el trabajador haya indicado al empleador. No se autoriza el envío a cuentas institucionales, toda vez que no resultaría razonable que, ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedaran impedidos –al mismo tiempo– de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral electrónica allí almacenada.

### **3.- Dictamen N° ORD N° 2706/53 , de 29.11.2021.**

#### **MATERIA: Contratación laboral; Datos sensibles; Existencia de enfermedad por COVID-19.**

Dictamen:

No resulta jurídicamente procedente que en el proceso de contratación laboral se efectúen consultas al postulante acerca de su estado de salud, y en particular, si padece la enfermedad COVID-19. Lo anterior, por tratarse de datos sensibles que forman parte de su privacidad y, en consecuencia, condicionan su contratación laboral a la ausencia de dicha enfermedad. Tal procedimiento resultaría discriminatorio de acuerdo con lo establecido en los incisos 4° y 6° del artículo 2° del Código del Trabajo, sin que exista una norma excepcional de la autoridad sanitaria que lo autorice.

Conforme con lo precedentemente expuesto, la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros pronunciamientos, en el Dictamen N°2856/162 de 30.08.2002, ha establecido que el respeto al derecho a la no discriminación constituye uno de los objetivos más importantes para el legislador laboral, pues configura, en su calidad de derecho fundamental, "...una expresión jurídica tangible y concreta de la dignidad de la persona humana, por cuanto se constituye en un verdadero derecho subjetivo, en tanto ampara y tutela los espacios de libertad de los ciudadanos, garantizando un verdadero "status jurídico" para los mismos, irrenunciable e irreductible".

Así, la doctrina de este Servicio ha manifestado que los derechos fundamentales de los trabajadores tienen el carácter de límites infranqueables respecto de las potestades del empleador, en particular, en cuanto al derecho a su dignidad, honra, vida privada, inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y al derecho a no ser discriminado(a) arbitrariamente.

Acorde con lo señalado, en el contexto laboral el legislador ha incorporado la protección de los datos personales de modo expreso en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, cuyo texto dispone: "El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral".

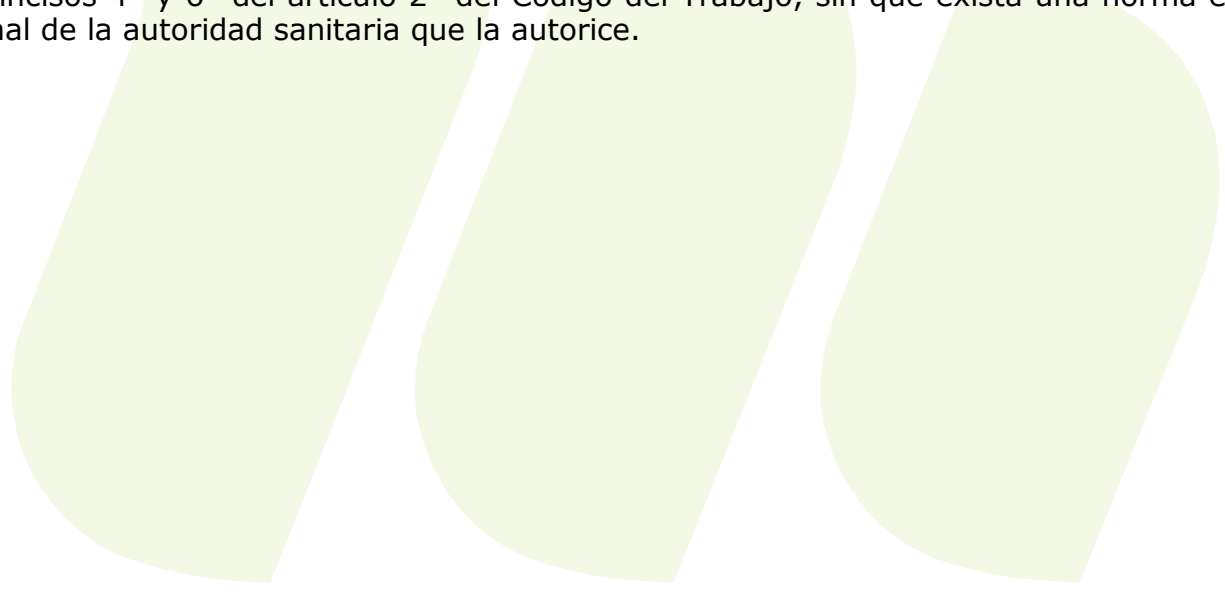
Corroborando lo expuesto, la doctrina contenida en Dictamen N°8.113, de 20.04.2020, de la Contraloría General de la República, actualmente vigente, que determinó la improcedencia de que el Ministerio de Salud comunicara los datos sensibles de salud relativos a pacientes de COVID-19, a las municipalidades. Dicho pronunciamiento, interpretando el artículo 12 de la Ley N°20.584, que "Regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con las acciones vinculadas a su atención de salud", a la luz de lo dispuesto por el artículo 19, N° 4° de la Constitución Política de la República, concluye que toda información que surja, tanto de la ficha clínica del paciente como de los demás estudios y documentos en que se registren procedimientos y tratamientos a los que fueron sometidos las personas, serán considerados como datos sensibles de conformidad con lo previsto en la letra g) del



artículo 2° de la citada Ley N°19.628. Por tanto, que solo puede ser comunicado total o parcialmente a solicitud expresa de las personas y organismos que taxativamente indica, esto es, al respectivo titular; su representante legal; sus herederos; los tribunales de justicia, los fiscales del Ministerio Público y los abogados, previa autorización del juez competente.

El pronunciamiento en comento concluye señalando: "Luego, y considerando que ni la referida ley N° 20.584 -que no admite otras excepciones que las descritas- ni otro texto legal vigente, autorizan expresamente a las municipalidades o sus respectivos alcaldes para realizar el tratamiento de datos sensibles, no resulta procedente la entrega a tales entidades o autoridades de información de salud relativa a los pacientes que hayan sido diagnosticados con el denominado COVID-19, sin su consentimiento. Cualquier medida en contrario requerirá de la aprobación de la correspondiente ley modificatoria que así lo permita".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y constitucionales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que en el proceso de contratación laboral se efectúen consultas al postulante acerca de su estado de salud y, en particular, si padece la enfermedad COVID-19. Lo anterior, en razón de tratarse de datos sensibles que forman parte de su privacidad y, en consecuencia, condicionan su contratación laboral a la ausencia de dicha enfermedad, lo cual resultaría discriminatorio de acuerdo con lo establecido en los incisos 4° y 6° del artículo 2° del Código del Trabajo, sin que exista una norma excepcional de la autoridad sanitaria que la autorice.





# Capítulo III

## Jurisprudencia Administrativa

### Superintendencia de Seguridad Social



## **I.- DICTÁMENES SUSESO:**

### **1.- Dictamen N° 2861, de 02.08.2021, de SUSESO.**

**Materia: Ley N° 16.744. Calificación de origen de la enfermedad COVID-19 que afecte a los trabajadores que se desempeñen en faenas mineras.**

#### Dictamen:

1. Mediante el oficio individualizado en antecedentes, se requirió a esta Superintendencia un informe al tenor de la consulta formulada por un Honorable Diputado, referida a la factibilidad de emitir un pronunciamiento relativo a que los casos de COVID-19 correspondientes a trabajadores que se desempeñan en faenas mineras, sean considerados como enfermedad profesional. Asimismo, solicita que se indique la cantidad de casos de COVID-19 correspondientes a trabajadores de faenas mineras, denunciados desde marzo de 2020 a la fecha, precisándose cuántos de estos han sido calificados como de origen común o laboral.

2. Sobre el particular, esta Superintendencia cumple con señalar, en primer término, que a través de las instrucciones refundidas en el Oficio No 2160, de 2020, se impartieron las siguientes indicaciones para la calificación de la enfermedad provocada por el COVID-19, que afecte a trabajadores de entidades distintas a establecimientos de salud, y que, por consiguiente, son aplicables a los trabajadores que se desempeñan en faenas mineras:

a) Si un trabajador identificado por la Autoridad Sanitaria como contacto estrecho ocurrido en el contexto del trabajo, desarrolla la enfermedad de COVID-19 durante el periodo de cuarentena, dicha patología deberá ser calificada como de origen laboral, a menos que exista un error en la inclusión de dicho trabajador en la nómina de contactos estrechos, únicamente si en el periodo en que ocurrió dicha situación, el trabajador se encontraba haciendo uso de feriado legal, con suspensión de la relación laboral, había sido desvinculado de la empresa con anterioridad a ese periodo, o no estaba presente en el lugar de trabajo por alguna otra circunstancia.

b) Si el trabajador diagnosticado con COVID-19 no fue previamente determinado por la Autoridad Sanitaria como contacto estrecho ocurrido en el contexto del trabajo, para la calificación del origen de su enfermedad, el organismo administrador del seguro de la Ley No 16.744 o la empresa con administración delegada, según corresponda, deberá determinar la relación del contagio con las labores que realiza el trabajador afectado, debiendo investigar sobre el o los contactos con enfermos o infectados con COVID-19 en el ámbito laboral; revisar en sus registros la existencia de otros trabajadores enfermos o infectados con COVID-19 en el lugar de trabajo y requerir información al respectivo empleador sobre la existencia de otros trabajadores enfermos o infectados con COVID-19, con los que pudiese haber estado en contacto el trabajador enfermo, o si ha tenido conocimiento de usuarios o clientes infectados que hayan sido atendidos en dicho centro, dentro de los 14 días previos al inicio de los síntomas. Para estos efectos el organismo administrador deberá registrar, como mínimo, la información consignada en el formulario contenido en el Oficio No 1598, de 8 de mayo de 2020, de esta Superintendencia.

En este sentido, las instrucciones señaladas agregan que se debe tener en consideración que, en cuanto al ámbito de ocurrencia del contacto, el trabajador debe haber estado en contacto con un enfermo o infectado con COVID-19 en el centro de trabajo, por ejemplo, con otra persona que se desempeña en el mismo lugar (subalterno, compañero de trabajo, jefatura, etc.), o con alguien que acude al centro de trabajo, considerando las características propias del negocio (un usuario de un servicio o un cliente), o bien en un medio de transporte dispuesto por la entidad empleadora, conforme a lo dispuesto por el Ministerio de Salud.

Asimismo, se precisa que el uso de elementos de protección personal (EPP) no descarta el posible origen laboral de la patología y, por tanto, en estos casos igualmente debe efectuarse el proceso de calificación de la enfermedad. En relación con el nexo temporal para casos COVID-19 confirmados, se indica que en un trabajador enfermo con COVID-19, se debe evaluar el tiempo transcurrido entre la última fecha en que estuvo en contacto con el enfermo o infectado con COVID-19 y la fecha de aparición de los primeros síntomas de la enfermedad del trabajador, de acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Salud.

Por otra parte, cuando el organismo administrador del seguro de la Ley No 16.744 o la empresa con administración delegada, acredite que el contagio de la enfermedad no fue a causa del trabajo, deberá justificar dicha circunstancia en el informe sobre los fundamentos de la calificación de la patología, cuyo contenido mínimo se define en el Anexo N°6 de la Letra H, del Título III, del Libro III. Denuncia, Calificación y Evaluación de Incapacidades Permanentes, del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744, de esta Superintendencia.

En cuanto a los casos de COVID-19 que han afectado a trabajadores de faenas mineras, cabe señalar que conforme a los datos contenidos en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), administrado por esta Superintendencia, entre el 1o de marzo de 2020 y el 2 de agosto de 2021, se registra la siguiente información correspondiente a denuncias de trabajadores que se desempeñan en entidades empleadores que desarrollan actividades asociadas a la minería, efectuadas por los diagnósticos U07.1 "COVID-19, virus identificado" y U07.2 "COVID-19, virus no identificado":

Casos denunciados 1911

Casos calificados como de origen laboral 374

Casos calificados como de origen común 1537

## **2.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-F-110432-2021, de 26.08.2021.**

### **Materia: Examen Ocupacional no apto.**

Dictamen: Examen Ocupacional no apto. Visión monocular en actividad de alto riesgo.

Trabajador reclamo en contra de Mutual por declararlo no apto para conducción de vehículo liviano en el ámbito de la minería, por tener visión monocular, al ser actividad de alto riesgo, de lo que discrepa.

Acompaña, un certificado médico y una evaluación del Centro Médico del Trabajador, que refiere "Optometría - alterado".

Que, el caso fue nuevamente sometido al estudio de profesionales de este Servicio, quienes concluyeron que no procede acceder a la solicitud de reconsideración, toda vez que fue interpuesta habiendo precluido el plazo de 5 días que establece el artículo 59 de la Ley N° 19.880, citada en Vistos, considerando que el dictamen de marras fue emitido en diciembre de 2018.

Que, sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que los informes ocupacionales que los empleadores solicitan a sus Organismos Administradores se enmarcan dentro de las actividades de prevención de riesgos que se deben efectuar con la finalidad de proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

En efecto, el Código del Trabajo - artículos 184 y siguientes - obliga al empleador a adoptar todas 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. Además, es preciso señalar que el rol de los Organismos Administradores es de asesoramiento y realización de actividades permanentes de prevención de los riesgos laborales. En consecuencia, el informe de la Mutualidad constituye una recomendación para que el empleador, contando con un fundamento técnico, adopte las medidas que estime adecuadas para prevenir la ocurrencia de siniestros en sus trabajadores.

Por tanto, SUSESO resolvió rechazar la solicitud de reconsideración formulada, por tanto declara que no procede modificar lo resuelto.

### **3.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-115484-2021, de 01.09.2021. R-126734-2021**

#### **Materia: Cobro de exámenes no realizados.**

Dictamen: Experto en prevención de riesgos de empresa reclamó en contra de Mutual por el cobro de exámenes que no se realizaron. Explica que consultó en el portal de Mutual para verificar la existencia de horas disponibles, para coordinar que los trabajadores pudieran asistir. Al efecto, llenó el formulario que le solicitaba los datos pertinentes. Sin embargo, la respuesta que recibió fue con una fecha y hora determinada, según la disponibilidad de la Mutual, por lo que no respondió y esperó el llamado que comúnmente hacen para aceptar la hora. Como no recibió tal llamado, se olvidó. Esta situación se repitió respecto de otra consulta equivalente que realizó. Agrega que ahora la Mutualidad le cobra las facturas N° 710276, con la suma de \$47.690 Detalle: Exámenes Pre ocupacionales y N° 711905 con la

suma de \$88.500 detalle: Otras Prestaciones (Exámenes de Drogas), lo que estima impropio, porque no aceptó las horas ni fueron usadas.

Mutual informó, respecto de ambos cobros, que fueron generados por ejecutivo CET, por solicitud ingresada a su portal público, quien informó del agendamiento, vía correos electrónicos, en el que se precisa "Si usted desea modificar o anular los cupos reservados, puede realizarlo con hasta 72 horas hábiles de anticipación sin costo para su empresa. En caso de no asistencia por parte del trabajador o anulación fuera de este plazo, el cupo será cobrado. Para más información lo invitamos a revisar nuestra política de cobro.". Adjunta copia de correos electrónicos referidos.

SUSESO manifiesta que los exámenes ocupacionales que requieran las empresas para determinar si pueden exponer a un riesgo laboral determinado a algún trabajador bajo su dependencia, deben ser realizados por los Organismos Administradores a sus entidades afiliadas sin costo para ellas, como una prestación preventiva de cargo del Seguro Social contra riesgos profesionales. Por el contrario, los exámenes que no tienen el carácter antes indicado y que solicitan las empresas, como ocurre en la especie, ya sea para los postulantes a un cargo o para alguno de sus trabajadores con miras a una certificación, y que no tienen relación con los riesgos ocupacionales a los que están expuestos, se realizan fuera del aludido Seguro Social, por lo que resulta procedente el cobro de los mismos, lo que además obedece a una política operacional.

Que, asimismo, los exámenes preocupacionales que solicitan las empresas para los postulantes a un cargo, se realizan fuera del aludido seguro social por diferentes organizaciones, una de las cuales, es la antes aludida Mutualidad. Por ello, este Organismo estima que resulta procedente su decisión en cuanto obedece a una política operacional atendido el sobre agendamiento que le ha afectado. Asimismo, cabe considerar que los Organismos Administradores deben priorizar el otorgamiento de las prestaciones de la Ley N° 16.744, entre los que se encuentran los exámenes ocupacionales, de manera que la realización de los exámenes preocupacionales pagados no deben afectarlos.

Por tanto, SUSESO rechaza el reclamo interpuesto y aprueba lo obrado por Mutual.

### **4.- Dictamen 2929-2021 de 05.08.2021.**

#### **Materia: Ley N° 16.744. DIAT DIEP. La información que se consigne en la ficha médica, no puede estimarse como un sustituto de la declaración firmada por el trabajador.**

Dictamen: Un OA solicitó un pronunciamiento de SUSESO relativo a la posibilidad de eliminar una serie de campos de los formularios de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT), Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP), y de la Declaración del Trabajador para Accidentes de Trayecto.

Indica que parte de la información indicada en sus presentaciones, se captura en la anamnesis, que queda registrada en la ficha médica del paciente. Asimismo, agrega que el resto de los campos clasificados en la sección B de la DIAT y DIEP (identificación del trabajador) no son indispensables dentro de sus procesos internos para el ingreso de los pacientes, por lo que propone su eliminación.

SUSESO cumple con señalar, en primer término, que la letra a) del artículo 73, del D.S. N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, indica que corresponde al Ministerio de Salud establecer los datos que debe contener la DIAT y DIEP, para lo cual debe solicitar informe a esta Superintendencia. En razón de lo señalado, no corresponde a esta Entidad autorizar la eliminación de campos de los formularios de DIAT y DIEP, puesto que ello corresponde a una prerrogativa del Ministerio de Salud. Sin perjuicio de lo anterior, resulta necesario precisar que la información que los organismos administradores consignen en las fichas médicas de los trabajadores a quienes otorguen la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744, no puede reemplazar el contenido de los formularios de DIAT y DIEP, puesto que, como estos últimos han sido regulados como documentos electrónicos por esta Superintendencia, ello permite a esta Entidad ejercer adecuadamente sus facultades de supervigilancia y fiscalización, condición que no se cumple en el caso de la ficha médica.

Por otra parte, el número 1, del Capítulo III, Letra B, Título II, del Libro III, del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744, de esta Superintendencia, establece que el pronunciamiento que emita el organismo administrador o administrador delegado respecto a los accidentes de trayecto que le han sido denunciados, debe ser suficientemente fundado. Para dicho efecto, le requerirá al trabajador que preste su declaración, la que deberá constar en un documento que deberá ajustarse al formato establecido en el Anexo N°4 "Accidente de trayecto -Declaración del trabajador".

Ahora bien, la declaración señalada corresponde a un complemento de lo que se indique preliminarmente en la DIAT y, al encontrarse firmada por el trabajador, constituye un elemento importante para contrastar la coherencia del relato del trabajador afectado, en aquellos casos en que se deban resolver reclamos referidos a la calificación del siniestro. De esta manera, la información que se consigne en la ficha médica, no puede estimarse como un sustituto de la declaración firmada por el trabajador.

3. En consecuencia, por las razones precedentemente expuestas, no resulta procedente acceder a lo solicitado por esa mutualidad.



[www.mutual.cl](http://www.mutual.cl)