

# INFORMATIVO JURÍDICO

## MUTUALEX

### MINERÍA 3/3

### 2019



  
**MUTUAL**  
*de seguridad*  
somos CChC



## 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>11</b>
Capítulo III <b>Jurisprudencia Administrativa SUSESO</b>	página	<b>18</b>



## **RESUMEN EJECUTIVO:**

El Informativo Jurídico Mutualex Minería, elaborado por la Gerencia Corporativa de Asuntos Legales de Mutual de Seguridad CChC, es una potente 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, así como en otras materias de orden jurídico vinculados a la actividad minera.

En esta tercera edición, destacamos las siguientes publicaciones:

En cuanto a las Sentencias, destacamos la de la Corte de Apelaciones de San Miguel (página 9) que acoge recurso de nulidad interpuesto por empresa, en juicio de indemnización de perjuicios por enfermedad laboral, respecto de la procedencia de la prueba documental material en cuanto a que su digitalización no constituye un requisito de procedencia para su presentación.

En la sección Jurisprudencia Administrativa de la Dirección del Trabajo destacamos el dictamen referido a las Salas Cuna y los casos que de forma excepcional se permite un bono compensatorio de este beneficio.

Por último, en lo que dice relación con la Jurisprudencia Administrativa de la Superintendencia de Seguridad Social destacamos los dictámenes referidos a las siguientes materias:

- \* Calificación accidente del trabajo de siniestro ocurrido en horario de descanso por intervenir condición insegura;
- \* Confirmación de exámenes ocupacionales definidos como no aptos;
- \* La validación del cobro de preocupacional ante inasistencia a examen.
- \* Definición de los roles que competen al empleador y al organismo administrador de la Ley 16.744 en materias preventivas.

\*  
Finalmente, respecto de la Superintendencia de Seguridad Social, destacamos las instrucciones generales impartidas a través de Circulares u Oficios Circulares (paginas 16/20), en especial: Circular 3468, de 30.10.2019, respecto de las modificaciones al Compendio por la aplicación de la recarga de la cotización adicional ante incumplimiento de medidas post RECA o incumplimiento de indicaciones de medidas de seguridad.

Oficio Ord. N° 6651 de 30.10.2019, que instruye ampliar el plazo de acreditación de los requisitos para la rebaja de la cotización adicional por siniestralidad efectiva.

Oficio Ord. N° 6793 de 12.11.2019, respecto de calificación de accidentes originados por contingencia social.

Oficio Ord. N° 6896 de 21.11.2019, sobre condonación de intereses y multas por no declaración o pago de las cotizaciones de la Ley 16.744.

En lo que dice relación con la jurisprudencia administrativa, es importante aquella referida a la protección de los datos sensibles de los trabajadores en empresas con administración delegada.



# Capítulo I

## Sentencias



**1.- RECURSO DE PROTECCIÓN. EVENTOS DE SUBSIDENCIA ASOCIADOS A UN FENÓMENO DE COLAPSO ESTRUCTURAL PRODUCTO DE LA EXISTENCIA DE CASERONES ABIERTOS QUE SE ENCONTRARÍAN AFLORANDO EN SUPERFICIE. PREDIO ABANDONADO QUE CONLLEVA UNA SITUACIÓN DE RIESGO A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y A LA PROPIEDAD DE LOS RECURRENTES EN SU CALIDAD DE VECINOS DEL MISMO. RESPONSABILIDAD DEL PROPIETARIO DEL PREDIO AUNQUE NO ESTÉ DESARROLLANDO ACTIVIDAD MINERA.**

Rol: 15415-2019

Tribunal: Corte Suprema Tercera Sala

Tipo Recurso: Recurso de Protección

Tipo Resultado: Acogido

Fecha: 05/09/2019

Hechos: La Corte Suprema revoca el fallo impugnado y hace lugar a la acción constitucional deducida en contra de sociedad minera y ordena se adopten las medidas pertinentes, a fin de minimizar la situación de riesgo por la inestabilidad estructural de su predio.

Sentencia: El Servicio Nacional de Geología y Minería, en el informe de fiscalización que realizó en marzo del año en curso al terreno, da cuenta que ambos eventos de subsidencia se encuentran asociados a un fenómeno de colapso estructural producto de la existencia de caserones abiertos que se encontrarían aflorando en superficie, los cuales fueron desarrollados en la Mina explotada por la recurrida años atrás y que actualmente se encuentra abandonada, sin control de estabilidad en relación a éstos. Luego, es indudable que la situación en la que se encuentra el predio abandonado por la recurrida, conlleva una situación de riesgo a la integridad física y a la propiedad de los recurrentes en su calidad de vecinos del mismo, sin perjuicio del peligro para las personas que transitan por el sector. La falta de actividad minera no puede ser considerada una excusa válida para la recurrida, toda vez que sigue siendo propietaria del predio y de la Mina. En tales condiciones, procede acoger la acción constitucional deducida (considerandos 7º, 10º a 12º de la sentencia de la Corte Suprema),

**2.- ACCESO A LA INFORMACIÓN. INFORMACIÓN SOLICITADA QUE CONTIENE DATOS SENSIBLES DE CARÁCTER COMERCIAL Y ECONÓMICO. CONOCER POR TERCEROS CUALES SON LOS MÁRGENES CON LOS CUALES OPERA LA EMPRESA RECLAMANTE ATENTA CONTRA EL LIBRE MERCADO .**

Rol: 14-2019

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Tipo Recurso: Reclamo de Ilegalidad

Tipo Resultado: Acogido

Fecha: 02/10/2019

Hechos: Sociedad comercial interpone reclamo de ilegalidad contra decisión de amparo adoptada por el Consejo para la Transparencia, la que dispuso entregar al requirente de información los siguientes antecedentes: "Planilla Excel de la que fueron extractados los cuadros numéricos contenidos en las Bases de Conciliación del proceso arbitral y que corresponden a 4 cuadros, a saber: 1) Proyección contrato (situación actual); 2) Proyección contrato (modificado 216K tons); 3) Proyección contrato (80K tons.) y 4) Balance de aportes al Estado y comunidades, contratos (216K tons) y (80K tons.)". La Corte de Apelaciones acoge el reclamo de ilegalidad deducido.

Sentencia: Sin perjuicio que planillas en cuestión -planilla Excel de la que fueron extractados los cuadros numéricos contenidos en las Bases de Conciliación del proceso arbitral, tenidas a la vista, fueron objeto de mención por CORFO en una conciliación con la reclamante ante un juicio arbitral, como también fueron mencionadas en un acuerdo extrajudicial entre la Fiscalía Nacional Económica con X, aprobado por el Tribunal de la Defensa de la Libre Competencia, esas circunstancias no le quita el carácter de ser documentos reservados, pues el alcance -en el primer caso- es de dos partes que han solicitado la reserva por el mismo motivo, esto es que dichas planillas contienen datos sensibles de carácter comercial y económico, y en el segundo, con una clara cláusula de confidencialidad, lo que pretende resguardar la difusión del acto. En cuanto a la naturaleza de los documentos solicitados, en concepto de la Corte tienen el carácter de datos sensibles para la reclamante, porque de las planillas puede advertirse que hay proyecciones de producción, por un período de 2018 a 2030 años, en que se consideran como variables, entre otras flujo de caja SQM, Royalty minero, Impuesto a la Renta, Comunidad, pero que para determinar esos montos contemplan tabla de precios y de costos de producción. Es importante destacar que en varias de las columnas que contienen esas planillas se indica el precio probable que tendrá la venta del litio, así como el costo de producción. Estos datos son claramente afectos a la causal de reserva invocada por la reclamante, ya que obviamente conocer por terceros cuales son los márgenes con los cuales opera la empresa reclamante atenta contra el libre mercado, ya

que obviamente cada empresa debe proteger, en aras de una libre competencia, la reserva de estos datos, con el objeto de que los clientes nacionales o extranjeros del producto litio puedan optar libremente por el que mejor convenga a sus intereses (considerando 5° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

**3.- PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA DE RESOLUCIÓN DE MULTA APLICADA POR SERNAGEOMIN. APLICACIÓN DE NORMATIVA GENERAL SOBRE PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA DE LAS MULTAS. PLAZO DE PRESCRIPCIÓN ES DE CINCO AÑOS PARA ACCIONES ORDINARIAS.**

Rol: 4017-2018

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Tipo Recurso: Recurso de Apelación

Tipo Resultado: Acogido-Revoca

Fecha: 03/10/2019

Hechos: Demandante se alza en contra de la sentencia, que rechazó la acción subsidiaria de prescripción respecto de la resolución dictada por Director Nacional del Sernageomin que le impuso una multa. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones revoca la sentencia apelada.

Sentencia: A pesar del tenor del art. 2514 (que exige solamente cierto lapso de tiempo durante el cual no se hayan ejercido por el acreedor sus acciones), la prescripción extintiva exige varios requisitos, a saber: a) Que la acción sea prescriptible; b) Que la prescripción sea alegada; c) Que la prescripción no se haya interrumpido; d) Que no esté suspendida; y e) Que transcurra el tiempo fijado por la ley. A falta de regla explícita que regule la prescripción extintiva de las multas impuestas por el Sernageomín, resulta aplicable la normativa general contenida en el artículo 2515 del Código Civil y, teniendo presente que el término extintivo de la Resolución 1129 comenzó a correr a partir del 21 de diciembre de 2006, a la fecha de notificación de la acción deducida ha transcurrido con creces el plazo establecido para su declaración de prescripción, motivo por el cual, se acogerá la acción subsidiaria en relación con dicho acto administrativo (considerandos 3° y 4° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

**4.- DESPIDO INDIRECTO, NULIDAD DEL DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES. I. SENTENCIA DE NULIDAD. CONSTITUYE INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES QUE IMPONE EL CONTRATO AL EMPLEADOR OMISIÓN DE ENTERAR COTIZACIÓN ANTE LA INSTITUCIÓN PREVISIONAL. SENTENCIA DICTADA CON INFRACCIÓN DE LA LEY. PROCEDE DESPIDO INDIRECTO POR INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. II. SENTENCIA DE REEMPLAZO. PROCEDE PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE AVISO PREVIO Y A LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO .**

Rol: 273-2019

Tribunal: Corte de Apelaciones de Antofagasta

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Acogido

Fecha: 18/10/2019

Hechos: Demandante deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva, que rechazó la excepción de compensación intentada por la demandada principal, rechazó la demanda por despido indirecto y nulidad del despido intentada por el demandante y, acogió la demanda de cobro de prestaciones. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones acoge el recurso de nulidad interpuesto.

Sentencia:

1 . La cotización previsional es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, que es descontado por el empleador con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al que se encuentren afiliados sus dependientes, junto al aporte que le corresponde a él mismo sufragar, dentro del plazo que la ley fija. Con todo lo expresado, se puede advertir que la omisión del empleador de enterar dicha cotización ante la institución previsional respectiva, reviste un incumplimiento de la obligación que impone el contrato de trabajo, consistente en el pago íntegro y oportuno de la remuneración de su trabajador, incumplimiento que reviste la gravedad suficiente, cuando el empleador es contumaz en su conducta, como acontece en el caso de autos, y como quedó determinado por el juez del grado como un hecho del juicio, según ya se dijo en el considerando QUINTO de esta resolución. Por otra parte, el hecho que el indicado artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500 permita al empleador, una vez deducidas las cotizaciones de las remuneraciones de los trabajadores, no pagarlas oportunamente al organismo previsional sino que declararlas, no deja de configurar un incumplimiento a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, pues solo representa una forma de facilitar su cobro, por una parte, y a cambio de disminuir la carga accesoria de carácter pecuniario que tal atraso conlleva (considerandos 8° y 9° de la sentencia de la Corte de Apelaciones). En la especie, y habiéndose dado por acreditado por el tribunal a quo, como hecho inamovible, que la empleadora declaró y no pagó las cotizaciones previsionales del actor, cabe concluir que el sentenciador incurrió en infracción de ley en el pronunciamiento de la sentencia al no considerar que tal inobservancia constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo a la demandada, configurándose la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, cuestión que habilita a la demandante a ejercer la acción prevista en el artículo 171 del Código del Trabajo. Efectivamente, como se argumenta en el arbitrio en análisis, el sentenciador del grado yerra al sostener que el no pago de las cotizaciones previsionales de las trabajadoras no configura causal de despido de conformidad con lo previsto en el artículo 160 del cuerpo de leyes mencionado, y que no procede invocarla para los efectos de que sea el trabajador quien pretenda el término de la relación laboral que lo liga, por cuanto tal incumplimiento, que en el caso de autos se mantuvo por varios meses, constituye infracción a una de las más importantes obligaciones que tiene el empleador, esto es, el pago íntegro y oportuno de las remuneraciones. En virtud de lo anteriormente consignado y habiéndose incurrido en el error de derecho denunciado en relación a las normas antes aludidas, el recurso de nulidad planteado sobre el particular por la parte demandante en su primera causal, deberá ser acogido (considerandos 10° y 11° de la sentencia de la Corte de Apelaciones) .

2 . Corresponde condenar además a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo y a la indemnización por años de servicio, pues concurrió la causal de despido indirecto o autodespido invocada por el trabajador debido al incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo por parte de su ex empleador de que trata el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, la que para su configuración se basta con el no pago o pago inoportuno de las cotizaciones previsionales y de salud de los períodos ya referidos en el fallo de nulidad. Compartiendo este sentenciador los razonamientos del juez a quo, en orden a que el artículo 162 del Código del Trabajo señala que deben estar canceladas las cotizaciones hasta el mes anterior a la fecha del despido, lo hecho que por despido indirecto se verificó el 30 de marzo de 2019, y que todas las cotizaciones se encontraban canceladas el día 10 de abril de 2019, es que no podrá accederse a la demanda de nulidad del despido (considerandos 2° y 3° de la disidencia de la sentencia de la Corte de Apelaciones)

**5.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ENFERMEDAD LABORAL. TRAMITACIÓN DIGITAL. PROCEDENCIA DE LA PRUEBA DOCUMENTAL MATERIAL. DIGITALIZACIÓN DE LA PRUEBA DOCUMENTAL MATERIAL NO CONSTITUYE UN REQUISITO DE PROCEDENCIA PARA SU PRESENTACIÓN. IMPROCEDENCIA QUE EL TRIBUNAL ORDENE A LAS PARTES INCORPORAR Y SUBIR A LA OFICINA JUDICIAL VIRTUAL LA PRUEBA DOCUMENTAL OFRECIDA, BAJO APERCIBIMIENTO DE TENERLA POR NO PRESENTADA. VULNERACIÓN DEL DEBIDO PROCESO EN LO RELATIVO A LA PRUEBA. CAUSAL DE NULIDAD DE INFRACCIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES, ACOGIDA.**

Rol: 514-2019  
Tribunal: Corte de Apelaciones de San Miguel  
Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)  
Tipo Resultado: Acogido  
Fecha: 25/10/2019

Hechos: Un trabajador deduce demanda de indemnización de perjuicios por enfermedad laboral en contra su empleador directo y de la empresa principal. El juzgado del trabajo acoge parcialmente la demanda. Esta decisión es objeto de recursos de nulidad por parte del demandante y de la empresa principal. La Corte de Apelaciones acoge el recurso planteado por la empresa principal, invalidando el juicio y la sentencia, y ordenando la realización de un nuevo juicio.

Sentencia: El legislador se pone en la situación de que la copia acompañada en formato digital no se entregue en el tribunal en la oportunidad procesal pertinente -etapa de prueba- o en la eventualidad de que existiendo -o sea, una vez incorporada-, se observe disconformidad sustancial entre aquella y el documento incorporado. En tales hipótesis, el artículo 6° de la Ley de Tramitación Digital -N° 20.886- señala que "el tribunal ordenará,

de oficio o a petición de parte, que se acompañen las copias digitales dentro de tercero día, bajo apercibimiento de tener por no presentado el documentos o título ejecutivo respectivo". Así las cosas, que el tribunal, finalizando la audiencia preparatoria, hiciera presente a las partes que la prueba documental ofrecida debía ser incorporada y subida a la plataforma OJV con tres días de antelación a la audiencia de juicio, bajo apercibimiento de tenerla por no presentada, importa un actuar apartado de la norma precitada, puesto que no se encuentra en ninguno de sus supuestos, desconociendo su tenor literal y creando una situación procesal que la ley no contempla, no debiendo olvidarse además que las normas procesales son de orden público (considerando 6° de la sentencia de la Corte de Apelaciones) El legislador no ha querido impedir la prueba documental material, puesto que la digitalización de los documentos es meramente instrumental para efectos de la formación de la carpeta electrónica y facilitación del acceso a ella por las partes y por terceros, mas no es un requisito de procedencia para la presentación de ella, ni menos para rechazarla a menos que concurra la situación de excepción previamente indicada, la que en todo caso es ex post. En suma, el proceder del juez a quo vulnera las normas del debido proceso, desde que se incumplieron las reglas del contradictorio, en este caso, en lo relativo a la prueba, dejando a la parte demandada en la indefensión, por cuanto descartó su prueba, en la oportunidad de rendirla, so pretexto de no haber digitalizado la misma dentro del plazo que le confirió para ello, en circunstancias de que al momento de rendirla, aparte de ya haber cumplido con dicha carga, la aportaría materialmente, en los términos que en la audiencia preparatoria había dispuesto el tribunal al pronunciarse acerca del ofrecimiento de la misma. La actuación descrita implicó, además de interpretar erróneamente el artículo 6° de la Ley N° 20.886, conculcar los artículos 425, 453 y 454 del Código del Trabajo. Corresponde, entonces, acoger el recurso de nulidad por la causal del artículo 477 del Código precitado, debiendo ser invalidado el juicio y la sentencia, ordenándose la realización de una nueva audiencia de juicio, a fin de posibilitar a la demandada que pueda producir la prueba que fuera ofrecida y aceptada en la audiencia preparatoria y que, además, se encuentra digitalizada (considerandos 7°, 9° y 10° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).



# Capítulo II

## Jurisprudencia Administrativa

### Dirección del Trabajo



**1.- Dictamen N° ORD N°4921, de 06.09.2019.**

**MATERIA: Sala cuna; Autorización de funcionamiento; Reconocimiento oficial del Estado; Certificación Junji.**

Dictamen: De acuerdo con lo informado mediante Ordinario N°830, de 16.05.2019, por la Superintendencia de Educación, las salas cunas a través de las cuales el empleador da cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo, deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, si su funcionamiento es posterior al 1° de enero de 2017. Si el funcionamiento es anterior a la referida fecha deberá contar con alguna de las certificaciones otorgadas por la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

A este respecto cabe señalar que el artículo 2° de la ley N°20.832 dispone que todos los establecimientos de educación parvularia deben contar, a lo menos, con autorización de funcionamiento, y si reciben aportes regulares del Estado para su operación y funcionamiento, necesariamente, con reconocimiento oficial del Estado. Luego, el artículo 7° de esta misma preceptiva, establece que los establecimientos que no cuenten con alguna de estas autorizaciones no podrán funcionar como tales.

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 3° transitorio de esta normativa, los establecimientos de educación parvularia que, con anterioridad al 1° de enero de 2017 se encuentren funcionando sin la certificación que corresponda, deberán obtenerla al vencimiento del plazo contemplado en la ley.

De esta manera, para verificar las certificaciones con las que debe contar un establecimiento para los efectos de cumplir con lo señalado en el artículo 203 del Código del Trabajo se debe distinguir según si el respectivo establecimiento inició sus funciones desde el 1° de enero de 2017 o con anterioridad a esta fecha.

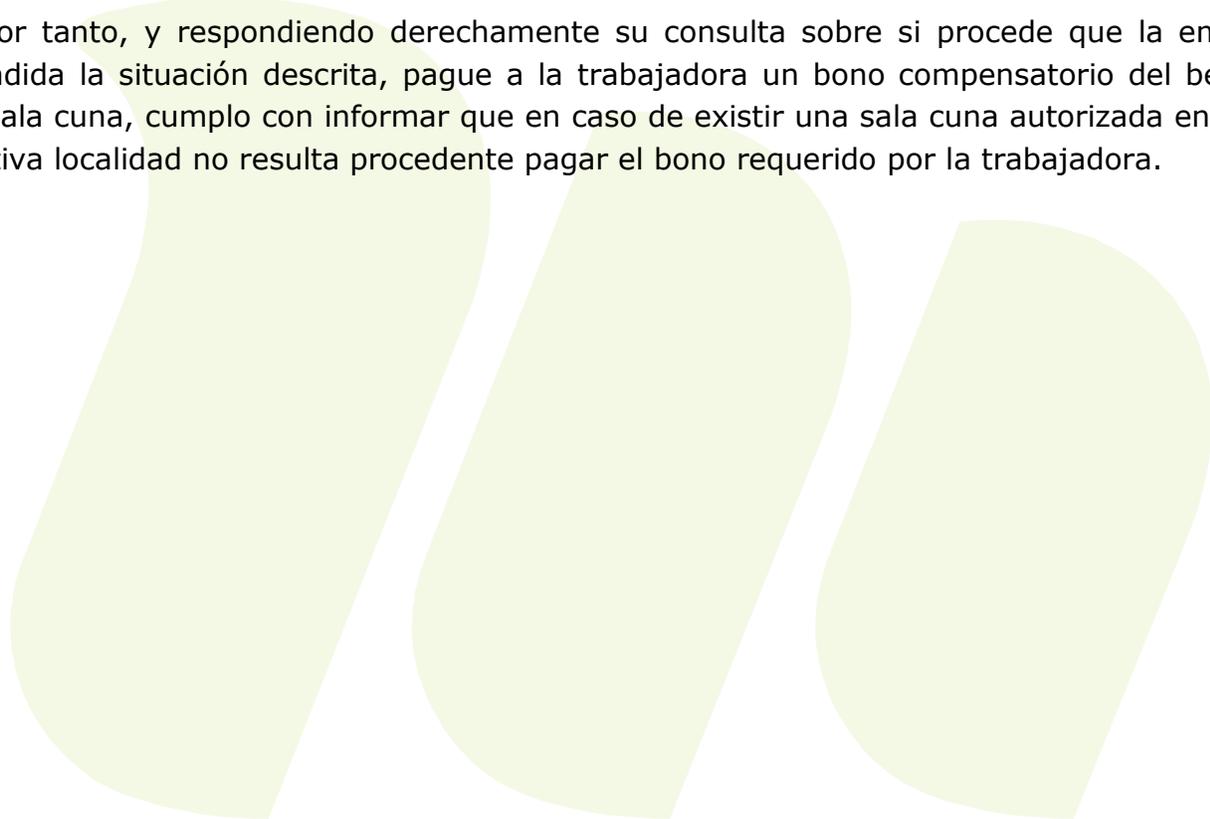
Cabe precisar que si se trata de un establecimiento que inició su funcionamiento con anterioridad al 1° de enero de 2017 éste puede seguir funcionando sin contar con autorización de funcionamiento ni reconocimiento oficial del Estado hasta el 31 de diciembre de 2022, fecha en la cual necesariamente deberán contar con alguna de las referidas autorizaciones, según corresponda, para funcionar.

Sin perjuicio de lo antes señalado, en lo que respecta a la habilitación para celebrar convenios con empleadores que se encuentren obligados a otorgar sala cuna se requiere contar con alguna de las certificaciones que entregaba la Junji, las que mantendrán su validez hasta el 31 de diciembre de 2022 o hasta la fecha que el establecimiento obtenga la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, si ésta es anterior a ese plazo. De esta manera si el establecimiento inició sus funciones con anterioridad al 1° de enero de 2017 y no cuenta con ninguna certificación, no obstante poder seguir funcionando, no podrá celebrar convenios con empleadores para los efectos del artículo 203 del Código del Trabajo.

De esta manera, el empleador se encuentra obligado a otorgar el derecho a sala cuna de la forma que establece la ley, esto es, mediante un establecimiento certificado, sin perjuicio del derecho que asiste a la trabajadora de llevar a su hija al establecimiento que ella estime conveniente.

En cuanto a su segunda inquietud, referida a si resulta procedente que atendida esta discordancia con la trabajadora la empresa le pague un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, cabe señalar que de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros, en Ordinarios N°s. 3717, de 11.11.2002; 853, de 28.02.2005; 1170, de 08.03.2012 y 2069, de 04.07.2002, tal posibilidad es sólo permitida, de manera excepcional, para casos como el de aquellas trabajadoras que se desempeñan en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos; o que prestan servicios en horarios nocturnos; o en localidades en que no existe ningún establecimiento que cuente con la debida autorización y cuando las condiciones de salud o los problemas médicos del menor aconsejan no enviarlo a sala cuna, dentro de los cuales no se encuentra la situación por la que se consulta.

Por tanto, y respondiendo derechamente su consulta sobre si procede que la empresa, atendida la situación descrita, pague a la trabajadora un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, cumpla con informar que en caso de existir una sala cuna autorizada en la respectiva localidad no resulta procedente pagar el bono requerido por la trabajadora.





# Capítulo III

## Jurisprudencia Administrativa

### Superintendencia de Seguridad Social



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

**Resolución Exenta N° 156, de 05.03.18**, de 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 la página de Internet de SUSESO:

**<http://www.suseso.cl>**

## II.- NORMATIVA SUSESO: CIRCULARES

### 1.- CIRCULAR 3468, de 30.10.2019.

**Materia: Recargo de la cotización adicional diferenciada. Modifica Libros II, IV y IX del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley 16.744.**

**Entrada en vigencia: 01.06.2020.**

#### **- Modificaciones Libro II**

Cuando por aplicación del recargo previsto en el artículo 5° del D.S. 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, proceda alzar la cotización adicional diferenciada, la resolución que la establezca deberá indicar expresamente ese alza.

#### Límites:

. Cuando se encuentre vigente un recargo impuesto en virtud del artículo 15 del mencionado decreto (por incumplimiento de las medidas de prevención, condiciones inseguras etc.) que, sumado a la cotización adicional por siniestralidad efectiva, arroje una cotización superior al 6,8%, el recargo deberá rebajarse hasta que la suma de ambos ítems alcance ese porcentaje. La resolución que fija la cotización adicional diferenciada por siniestralidad efectiva, deberá detallar la cotización adicional, el recargo y, cuando corresponda, la parte en que éste ha debido ajustarse como consecuencia del referido tope.

. A su vez, cuando la cotización adicional por siniestralidad efectiva, por sí sola, alcance el 6,8%, el recargo deberá dejarse sin efecto, circunstancia que también deberá explicitarse.

Para la procedencia de la exención o rebaja de la cotización adicional, las SEREMI de Salud y las mutualidades notificarán a las entidades empleadoras que no cumplan con alguno de los requisitos a que se refiere el artículo 8°, la resolución que señale cuál es el requisito no cumplido, indicándole que podrán acreditar su cumplimiento antes del 1° de enero siguiente, para los efectos de acceder a la rebaja de la cotización.

Muerte del trabajador: Si durante el período a considerar en el proceso de evaluación por siniestralidad efectiva, ocurren una o más muertes por accidentes del trabajo, el OA respectivo deberá investigar sus causas y en el evento de que se formare la convicción que se originaron por falta de medidas de prevención por parte del empleador, deberá elevar la tasa de la cotización adicional resultante de ese proceso, al porcentaje inmediatamente superior que establece la tabla contenida en dicho artículo.

Cualquiera sea la conclusión acerca de la falta de medidas de prevención, el OA deberá fundamentarla en el informe de investigación respectivo. Si conclusión es negativa y posteriormente es notificado por la DT o la SEREMI de Salud de una sanción ejecutoriada por infracciones a la normativa de seguridad, deberá revisar la investigación del accidente y enviar al sistema RALF un nuevo documento electrónico (e-doc 143).

Condiciones de seguridad o higiene deficientes o el incumplimiento de las medidas de prevención prescritas por el organismo administrador: El inciso segundo del artículo 16 de la Ley 16.744, dispone que las empresas o entidades que no ofrezcan condiciones satisfactorias de seguridad y/o higiene, o que no implanten las medidas de seguridad que el organismo competente les ordene, "deberán cancelar la cotización adicional con recargo de hasta el 100%, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan".

El recargo se adicionará a la cotización adicional diferenciada por siniestralidad efectiva o por riesgo de actividad económica a la que se encuentra afecta la entidad empleadora.

a) Causales (art. 15 del D.S. 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)

- i) La sola existencia de condiciones inseguras de trabajo;
- ii) La falta de cumplimiento de las medidas de prevención exigidas por los respectivos organismos administradores del Seguro o por las SEREMI de Salud, correspondiente;
- iii) La comprobación del uso en los lugares de trabajo de las sustancias prohibidas por la autoridad sanitaria o por alguna autoridad competente, mediante resolución o reglamento;
- iv) La comprobación que la concentración ambiental de contaminantes químicos ha excedido los límites permisibles señalados por el reglamento respectivo, sin que la entidad empleadora haya adoptado las medidas necesarias para controlar el riesgo, dentro del plazo que le haya fijado el organismo competente, y
- v) La comprobación de la existencia de agentes químicos o de sus metabolitos en las muestras biológicas de los trabajadores expuestos, que sobrepasen los límites de tolerancia biológica, definidos en la reglamentación vigente, sin que la entidad empleadora haya adoptado las medidas necesarias para controlar el riesgo dentro del plazo que le haya fijado el organismo competente.

También procederá aplicar este recargo, cuando la entidad empleadora incumpla las medidas de prevención indicadas por el Departamento de Prevención o Comité Paritario de Higiene y Seguridad, siempre que hayan sido ratificadas por el OA respectivo.

Los recargos por las causales anteriores se impondrán sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan conforme a las disposiciones legales vigentes.

Criterios para la determinación del recargo:

De conformidad con el inciso primero del artículo 15 del D.S. 67, los recargos deben guardar relación con la magnitud del incumplimiento y con el número de trabajadores de la entidad empleadora afectada por el incumplimiento.

El "número de trabajadores de la entidad empleadora", corresponderá al número total de trabajadores por los que la entidad empleadora cotizó o debió cotizar en el mes ante precedente a aquél en que se constató la infracción o el incumplimiento que da origen al recargo.

A su vez, la "magnitud del incumplimiento", corresponderá al porcentaje del "número de trabajadores de la entidad empleadora" que se han visto afectados por el incumplimiento, es decir, aquellos cuya vida o salud se ha puesto en riesgo producto de las deficiencias o infracciones que dan origen al recargo. Los trabajadores afectados pueden corresponder a una zona o puesto de trabajo específico o a la totalidad del centro de trabajo.

. Cálculo del recargo:

i- En función del "número de trabajadores de la entidad empleadora", éstas se clasificarán en cinco categorías, correspondiendo a cada una el "% Base de Recargo", indicado en la siguiente tabla:

<b>Categoría</b>	<b>Número Total de trabajadores de la Entidad Empleadora</b>	<b>% Base de Recargo de la tasa cotización adicional, por riesgo presunto (D.S. N°110)</b>
A	1-25	20%
B	26-100	25%
C	101 -499	32%
D	500-999	40%
E	1000 o más	50%

ii.- Por su parte, la "magnitud del incumplimiento" será igual al cociente entre el número de trabajadores afectados por el incumplimiento (TA) y el "número de trabajadores de la entidad empleadora" (TIL expresado en porcentaje)

iii.- Luego, el % de RECARGO será igual a la suma entre el % Base de recargo y el producto entre % Base de recargo y la magnitud del incumplimiento (expresada como porcentaje).

Procedimiento para la aplicación del recargo

El recargo deberá imponerse, en cualquier tiempo, tan pronto se constate la configuración de algunas de las causales previstas en el artículo 15 del D.S. 67 o en el artículo 66 de la Ley W16.744.

Vigencia de los recargos

Regirán a contar del 1 o del mes siguiente al de la notificación de la respectiva resolución y subsistirán mientras la entidad empleadora no acredite ante la SEREMI de Salud o mutualidad a la que se encuentra adherida, que cesaron las causas que los motivaron. Para este efecto, la entidad empleadora deberá comunicar por escrito al organismo administrador las medidas que ha adoptado, adjuntando los antecedentes de respaldo. La SEREMI de Salud o la mutualidad, según corresponda, emitirá y notificará la resolución que deje sin efecto el recargo de la cotización adicional.

Dentro de los 30 días siguientes a la recepción de dicha comunicación, los OA deberán verificar, presencialmente o cuando sea factible, de manera no presencial, si se subsanaron las deficiencias o irregularidades que le dieron origen.

A partir de la fecha en que se efectúe la verificación, existirá un plazo de 15 días para emitir la resolución que deje sin efecto el recargo. Dicha resolución deberá ser notificada a la entidad empleadora, dentro de los 5 días hábiles siguientes a su emisión.

Cuando una entidad empleadora se cambie de organismo administrador, deberá acreditar ante el nuevo organismo que cesaron las causas que motivaron el recargo.

Si a la fecha en que debe comenzar a regir el recargo el empleador acredita el término de la obra o faena en la que se constató la infracción, el recargo se aplicará por un plazo mínimo de 2 meses, siempre que existan trabajadores por quienes cotizar.

Aplicación residual de la sanción contenida en el artículo 80 de la Ley N°16.744

Los trabajadores independientes y entidades empleadoras a las que no sea posible aplicar el recargo conforme al artículo 15 del D.S. W67, por ser igual a cero la tasa de cotización adicional por riesgo de su actividad económica, deberá sancionárseles con la multa del artículo 80 de la Ley N°16.744."

Compatibilidad de los recargos previstos en los artículos 5 y 15 letra b) del D.S. 67,

La aplicación de los recargos previstos en los artículos 5 y 15 letra b) del D.S. 67, será compatible cuando el empleador incumpla las medidas prescritas por su organismo administrador o por la SEREMI de Salud, para subsanar las condiciones inseguras que originaron el accidente del trabajo fatal.

**Modificaciones Libro IV**

1. Definición y tipo de medidas

Los OA deberán prescribir medidas siempre que constaten condiciones que pongan en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores.

Se entenderá por "prescripción de medidas", la instrucción impartida por el OA a la entidad empleadora o al trabajador independiente, para que subsanen las deficiencias detectadas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Las medidas pueden derivar:

- a) Del resultado de las investigaciones de los accidentes del trabajo;
- b) De la calificación de una enfermedad profesional;
- e) De las infracciones constatadas por la Dirección del Trabajo;
- d) De lo dispuesto en los protocolos de vigilancia, normados por el Ministerio de Salud, y
- e) De las actividades en prevención de riesgos que el OA realice en la entidad empleadora, sean éstas de diagnóstico de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales, cualquier tipo de asistencia técnica, y en las evaluaciones y vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores.

De acuerdo a sus objetivos, las medidas pueden revestir el carácter de preventivas o correctivas:

- Medidas Preventivas: las destinadas a prevenir que un riesgo se materialice. Proviene generalmente de un análisis del riesgo, o de una no conformidad con una disposición o reglamentación.
- Medidas Correctivas: las que se prescriben para eliminar las causas de un hecho que ya se materializó, con el objeto de evitar su repetición.

. Frente a accidentes del trabajo fatales o graves: OA deberán prescribir medidas inmediatas de estas medidas con la finalidad de evitar la ocurrencia de accidentes de similares características, sin perjuicio de las restantes medidas correctivas o preventivas que deban prescribirse una vez realizada la investigación del accidente.

. Frente a la constatación de un riesgo grave e inminente para la vida y la salud de los trabajadores: OA deberán prescribir medidas inmediatas frente a dicha constatación.

Orden de prelación

Las medidas preventivas y/o correctivas, están dirigidas a controlar el riesgo en sus distintos niveles, conforme al siguiente orden de prelación:

- a) Supresión o eliminación del riesgo;
- b) Sustitución del agente; por uno no peligroso o de menor riesgo;
- e) Control del riesgo en su origen, con la adopción de medidas técnicas de control o medidas administrativas;
- d) Minimizar el riesgo con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan disposiciones administrativas de control, y protección, sin costo alguno para los trabajadores y deberá aplicar medidas destinadas a asegurar que dichos equipos se utilizan de forma efectiva y se conserven en buen estado.

Solo deberá prescribirse a la entidad empleadora el uso de elementos de protección personal (EPP), para controlar la exposición frente al riesgo residual y/o en el proceso de implementación de las medidas precedentemente señaladas, considerando un programa de protección específico para dicho agente que incluya monitoreo periódico y fácil acceso a EPP y una adecuada capacitación. Asimismo, cumplir con requisitos, características y tipo que exige el riesgo a proteger y que cuente con certificación de acuerdo al D.S. 18, de 1992, del Ministerio de Salud o el ISP.

### Formato de prescripción

En su versión impresa debe contener al menos los datos establecidos en el Anexo 8 "Elementos mínimos versión impresa. Prescripción de medidas.". Se excluyen las prescripciones por infracciones constatadas por la DT o por la ocurrencia de un accidente del trabajo fatal o grave, atendido que cuentan con formatos especiales.

### Plazos de prescripción

Dentro de los plazos que eventualmente establezcan los protocolos de vigilancia del Ministerio de Salud, o los plazos, expresos o tácitos, establecidos, entre otras, en las instrucciones relativas a las siguientes materias:

- a) Accidentes graves y fatales: Las medidas inmediatas a partir del conocimiento de los hechos. Las medidas correctivas, dentro del plazo máximo de 30 días corridos, contado desde la fecha de envío del eDoc 141 RALF-Accidente.
- b) Infracciones notificadas por la Dirección del Trabajo: prescribir medidas correctivas e informarlas a la Dirección, dentro de los 30 días siguientes a la recepción de esas notificaciones.
- e) Enfermedades profesionales: prescribir medidas dentro del plazo establecido en el número 8, Capítulo IV, Letra A, Título III, del Libro III (90 días).

### Notificación

. Notificación personal: al trabajador independiente o al representante legal o cualquier gerente o administrador de la entidad empleadora. Si se niega firmar o si, no es posible obtener su firma por cualquier otra circunstancia ajena al OA, se deberá dejar constancia.

. Carta certificada: las medidas prescritas de manera no presencial, conforme a lo dispuesto en el número 1, del Capítulo III y en el Capítulo IV, ambos, de esta Letra G.

. Correo electrónico, cuando las entidades empleadoras o los trabajadores independientes consientan expresamente en ser notificados a la dirección de correo electrónico que señalen para ese efecto.

Cualquiera sea la modalidad de notificación, los OA deberán incorporar el siguiente texto en el respectivo documento de prescripción de medidas: "Conforme al artículo 68 de la Ley W16.744, la implementación de las medidas prescritas por este organismo administrador es obligatoria, por lo que su incumplimiento podrá ser sancionado con el recargo de su cotización adicional diferenciada, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan."

### Plazos de implementación o cumplimiento

. Tratándose de agentes de riesgo susceptibles de vigilancia: los plazos de implementación de las medidas serán los que eventualmente establezcan los respectivos protocolos.

. Tratándose de medidas cuya prescripción derive de la calificación de una enfermedad profesional, deberán implementarse o cumplirse dentro del plazo establecido en el número 8, Capítulo IV, Letra A, Título III, del Libro III (90 días)

Excepcionalmente, el organismo administrador podrá fijar un plazo mayor fundado en razones justificadas cuando el empleador no pueda implementar las medidas dentro del plazo máximo que corresponda.

### Verificación del cumplimiento

. Regla general: En cualquier momento, una vez transcurrido el plazo.

. Programa de Asistencia al Cumplimiento (506ter CT): dentro de los 12 meses.

. Medidas con plazos distintos: desde el término del plazo mayor.

. Independientes: Sólo si el OA entiende que la gestión es necesaria.

### Sanciones por incumplimiento de las medidas prescritas

Recargo de la cotización adicional diferenciada, previsto en el artículo 1S del D.S. 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, recargo que deberá ser calculado conforme a los criterios y al procedimiento contemplado en el número 2, Capítulo IV, Letra B, Título II, del Libro II.

Los trabajadores independientes y entidades empleadoras a las que no sea posible aplicar dicho recargo, por ser la tasa de cotización adicional por riesgo de su actividad económica igual a cero, deberá sancionárseles con la multa del artículo 80 de la Ley 16.744.

## **2.- CIRCULAR 3469, de 30.10.2019.**

**Materia:** Programa de Vigilancia Ambiental y de la Salud de Trabajadores expuestos a ruido. Modifica el Título II Responsabilidades y obligaciones de los Organismos Administradores, del Libro IV. Prestaciones Preventivas y el Título I, Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), del Libro IX Sistemas de Información. Informes y Reportes del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley 16.744.

**Entrada en vigencia:** 01.12.2020.

## **3.- Oficio Ord. N° 6651 de 30.10.2019.**

**Materia:** Instruye ampliar el plazo de acreditación de los requisitos para la rebaja de la cotización adicional por siniestralidad efectiva.

**Dictamen:** Respecto del proceso de evaluación por siniestralidad efectiva, en actual desarrollo, instruye a:

- A. Extender al 31.12.19 el plazo previsto en el art. 8º Del DS 67, de 1999, del MINTRAB, para que las entidades empleadoras puedan acreditar los requisitos que le sean exigibles para la rebaja de su cotización adicional por siniestralidad efectiva.
- B. La cotización adicional de las entidades empleadoras que acrediten dichos requisitos dentro de ese plazo excepcional, registrará a contar del 01.01.2020, aun cuando la resolución que fija la nueva tasa, se les notifique con posterioridad a esa fecha, y
- C. Si a la data de esa notificación, ya se hubieren enterado cotizaciones, sin la rebaja a que se tenga derecho, deberá hacerseles devolución de lo pagado en exceso, conforme el procedimiento previsto en el Capítulo II, Letra M, Título II, del Libro II del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley 16.744.

## **4.- Oficio Ord. N° 6793 de 12.11.2019.**

**Materia:** Calificación de accidentes originados por contingencia social.

**Dictamen:** En consideración a hechos acontecidos en las últimas semanas, SUSESO señala y reafirma los criterios a considerar para la correcta aplicación de la normativa vigente:

- A) Inciso 1º artículo 5º Ley 16.744: En caso de que el infortunio se haya generado por una fuerza mayor, por ejemplo, por la acción de una turba, que haya afectado al personal o al inmueble donde prestan servicios u otras de similar índole, dicha circunstancia no impediría calificar el siniestro como de origen laboral, a la luz de los antecedentes que sean recopilados en la investigación de accidente.
- B) Inciso 2º artículo 5º Ley 16.744: Un infortunio puede ser calificado como un accidente del trabajo en el trayecto, aun cuando el trabajador haya desviado su trayecto, producto de cortes de tránsito, movilizaciones, acudir al colegio de sus hijos para recogerlos u otras circunstancias que revistan una necesidad objetiva. Por tanto, el OA deberá ponderar los medios probatorios allegados y todas las circunstancias que originaron la ocurrencia del infortunio, a la hora de calificar este tipo de accidente.
- C) Inciso 3º artículo 5º Ley 16.744: SUSESO señala que mediante Oficio Ordinario N° 52987, de 21.08.15, resolvió que los infortunios sufridos en una manifestación por dirigentes sindicales, en uso de su desempeño sindicado, han de ser considerados como de origen laboral.

**5.- Oficio Ord. N° 6896 de 21.11.2019.**

**Materia:** Imparte instrucciones respecto de la condonación de intereses y multas por no declaración o pago de las cotizaciones de la Ley 16.744.

**Dictamen:** En consideración a hechos acontecidos a partir del 18.10.19, SUSESO imparte las siguientes instrucciones respecto de este materia:

- A) Respecto de entidades empleadoras que hayan efectuado oportunamente la declaración de las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2019, pero que no hubieren pagado las cotizaciones dentro del plazo, procederá que los OA condonen o no apliquen los intereses a que se refiere el artículo 22 de la Ley 17.322.
- B) Tratándose de entidades empleadoras que debido a alguna causal de fuerza mayor, no hubieren declarado oportunamente las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2019, los OA deberán ponderar dicha circunstancia y, en el evento que estimen que la causal invocada efectivamente impidió a la entidad empleadora cumplir con su obligación dentro del plazo establecido, procederá que dicha entidad empleadora efectúe la declaración extemporánea de las cotizaciones, condonándose o no aplicándose la multa establecida en el art. 22 a) y los intereses del art. 22.
- C) En el evento que la entidad empleadora hubiere pagado las multas e intereses por las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en septiembre y octubre de 2019, procederá que dichos montos se restituyan a la entidad empleadora, conforme al procedimiento contemplado en el Capítulo II, de la Letra M, Título II, Libro II, del Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744.

### **III.- DICTÁMENES SUSESO:**

#### **1.- Oficio N° Dictamen 6039-2019, de 12.09.2019, de SUSESO.**

**Materia:** Resguardos dato sensibles de trabajadores.

**Destinatario:** Gerentes Generales Administradores Delegados del Seguro de la Ley 16.744.

Dictamen: SUSESO reitera y complementa instrucciones impartidas a los administradores delegados del Seguro de la Ley N°16.744, sobre el resguardo de los datos sensibles de sus trabajadores y la forma como el tratamiento de esos datos debe conciliarse con el otorgamiento de las prestaciones preventivas y el deber de protección de la seguridad y salud en el trabajo que el artículo 184 del Código del Trabajo impone a las empresas que ejercen esa administración, en la calidad de empleador que, además, detentan respecto de esos trabajadores.

En pro de esos objetivos reitera, en primer término, que las unidades médicas y las áreas encargadas de la prevención deben operar separadamente, limitándose el flujo de información entre ambas, solo a las medidas de prevención que deban implementarse y a las actividades laborales cuyo desempeño pueda resultar contraindicado para la recuperación del trabajador.

Se excluye, por tanto, el traspaso de información relativa al diagnóstico o condición de salud del trabajador, toda vez que de acuerdo con los artículos 2 y 10 de la Ley N°19.628, su naturaleza de dato sensible determina que su conocimiento o transferencia a terceros, como es el caso de los empleadores, solo proceda cuando la ley lo autorice, el titular consienta en ello o cuando sea necesario para el otorgamiento de beneficios de salud al titular. Dicha restricción también opera respecto de la información que las unidades médicas pueden proporcionar a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de la empresa.

Asimismo, se debe tener presente que la Ley N°20.584 y el artículo 13 del D.S. N°41, de 2012, del Ministerio de Salud, "Reglamento de la Ficha Clínica", restringen su conocimiento, sólo a las personas que dicho artículo enumera en forma taxativa, entre los que no figura el empleador. Dicha norma se reproduce en el número 2., "Tratamiento de la información contenida en la ficha clínica única", Letra D., Título I., del Libro V. Prestaciones médicas, del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. A su vez, el artículo 127 del Código Sanitario, confiere el carácter de reservados, a las recetas médicas, los exámenes de laboratorio y los servicios relacionados con la salud, de modo que su contenido solo puede ser revelado a terceros, previo consentimiento expreso y por escrito del titular. El carácter sensible o reservado de esos antecedentes, exige que sean mantenidos bajo el exclusivo y permanente resguardo de las unidades médicas, por encontrarse vedado su conocimiento a la entidad empleadora y a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Los estudios de puestos de trabajo, si bien no contienen información relativa al estado salud físico o psíquicos de los trabajadores evaluados, sí otro tipo información sensible o personal, particularmente, aquéllos que se efectúan durante el proceso de calificación de una enfermedad mental de origen presuntamente profesional. En efecto, constituye una información igualmente sensible, las declaraciones de los colegas y jefaturas del trabajador evaluado, a los que suele entrevistarse durante esos estudios, por cuanto la eventual divulgación a terceros de sus apreciaciones sobre aspectos tales como, la estructura organizacional y calidad de las relaciones laborales e interpersonales en el lugar de trabajo, puede afectar el clima laboral en el que se desempeñan y, lo que es más grave, poner en riesgo su estabilidad laboral. En el mismo orden, el instructivo contenido en el Anexo N°17, del Título III.,

sobre "Calificación de Enfermedades Profesionales", del Libro III., del citado Compendio, enfatiza el carácter reservado y confidencial de las entrevistas realizadas durante la exploración, precisando que el organismo administrador sólo puede revelarlas al respectivo entrevistado, a esta Superintendencia o a los Tribunales de Justicia que lo requieran. Por otra parte, expresa que aun cuando las resoluciones de calificación del origen de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (RECA), - cuyo formato se contiene en el Anexo N°11, del Título I. del Libro IX, del mencionado Compendio - deben, por imperativo del artículo 72 letra e) del D.S. N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ser notificadas a los empleadores, omiten, por su carácter especialmente sensible, el diagnóstico médico, impidiendo así su conocimiento por aquéllos. Por último, se hace presente que en concordancia con la normativa expuesta, en el número 4, Capítulo I., Letra F., Título II, del Libro IV. Prestaciones Preventivas, del señalado Compendio, se contienen instrucciones respecto de la información acotada que puede ser proporcionada a las entidades empleadoras, sobre el resultado de los exámenes ocupacionales y de aquellos practicados a sus trabajadores en el contexto de los programas de vigilancia de la salud, instrucciones que, con especial rigurosidad, deben ser cumplidas por las empresas con administración delegada, atendida la condición de empleador que además poseen respecto de los trabajadores evaluados.

**2.- ORD. R-01-DASU-54412-2019, de 28.10.2019, de SUSESO.**

**Materia: Rechaza presentación extemporánea.**

Dictamen: En virtud de lo establecido en el inciso 3° del artículo 77 de la Ley 16.744, cabe hacer presente que la reclamación interpuesta por esa ISAPRE se formuló fuera del plazo legal de 90 días hábiles, por lo que al ser una presentación extemporánea, corresponde rechazarla.

En el evento que esa Entidad disponga de antecedente que pruebe que se encuentra dentro del plazo legal para presentar la citada impugnación, podrá presentar nuevamente su reclamación, acompañando el respectivo antecedente probatorio de notificación.

**3.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-DSC-27173-2019, de 26.07.19 de SUSESO.**

**Materia: Califica patología de índole mental como de origen común. No se demuestra relación jerárquica disfuncional ni hostigamiento.**

Dictamen: Empresa reclamó en contra de Mutual quién calificó como de origen laboral la patología de salud mental que presentó su trabajador, de lo que discrepa.

Mutual informó y envió los antecedentes del caso, entre ellos una copia de la ficha e informes médico y psicológico, y un estudio de puesto de trabajo realizado bajo las normas de protocolo de esta Superintendencia.

SUSESO concluyó que no existen elementos que sugieran que la sintomatología presentada por el trabajador tuviera alguna relación con una disfunción de la organización en la que se desempeñaba. En efecto, los antecedentes no demuestran la existencia de una relación jerárquica disfuncional ni de hostigamiento en el trato hacia el trabajador.

Por tanto, SUSESO acoge reclamo de empresa por calificación de origen de enfermedad. No procede otorgar la cobertura del Seguro Social de Ley N° 16.744, por tratarse de una patología de origen común.

**4.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-20858-2019, de 03.07.2019, de SUSESO. Materia: Confirma cobro de examen ocupacional de trabajador que no se encuentra sujeto a riesgo.**

Dictamen: Empresa reclamó contra de Mutual, por cuanto calificó como de origen laboral el infortunio que sufrió su trabajador, de lo que discrepa puesto que el día del accidente, no habría tomado desayuno, por lo que se desmayó y cayó al suelo, resultando lesionado.

Mutual informó que el trabajador ingresó a sus dependencias médicas el 16 de noviembre de 2018, refiriendo que ese día, en el ejercicio de sus labores, tropezó con un desnivel y cayó al suelo, resultando lesionado. Dicho infortunio fue calificado como de origen laboral, por lo que le otorgó al afectado las prestaciones de la Ley N° 16.744.

SUSESO señaló que conforme al inciso primero del artículo 5° de la Ley N° 16.744, es accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

Que, de lo antes expuesto, se desprende que para que se configure un accidente del trabajo es preciso que exista una relación de causalidad entre la lesión y el quehacer laboral, la que puede ser directa o inmediata, lo que constituye un accidente "a causa" o bien mediata, caso en el cual el hecho será un accidente "con ocasión" del trabajo, debiendo constar el vínculo causal en forma indubitable.

Que, en la especie, no se ha tenido a la vista ningún antecedente que desvirtúe el carácter laboral del siniestro que sufrió el trabajador, el 16 de noviembre de 2018, el cual le ocasionó lesiones en cara y una extremidad de su cuerpo.

Que, en efecto, ninguno de los testimonios entregados por los diversos trabajadores de la citada Entidad Empleadora, ni los argumentos esgrimidos en la presentación de la Empresa recurrente son suficientes para desvirtuar el origen laboral del accidente que sufrió el afectado, más aun teniendo presente que las declaraciones realizadas por el afectado ante la Mutual, por cuanto es concordante en cuanto al día (16 de noviembre de 2018), lugar (en dependencias de la empresa), hora (11:00 horas), mecanismo lesional (caminando por su lugar de trabajo, tropezó con un desnivel y se cayó al suelo).

En consecuencia, SUSESO rechaza el reclamo presentado por empresa por cuanto el accidente que sufrió trabajador, el 16 de noviembre de 2018, constituye un accidente de origen laboral.



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