

# INFORMATIVO JURÍDICO

## MUTUALEX

### MINERÍA 1/3

### 2019



## Índice

|   |        |           |
|---|--------|-----------|
| <b>Resumen Ejecutivo</b>                                    | página | <b>3</b>  |
| Capítulo I<br><b>Sentencias</b>                             | página | <b>5</b>  |
| Capítulo II<br><b>Jurisprudencia Administrativa DT</b>      | página | <b>11</b> |
| Capítulo III<br><b>Jurisprudencia Administrativa SUSESO</b> | página | <b>21</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 primera edición, destacamos las siguientes publicaciones:

En cuanto a las Sentencias, resulta relevantes aquella de la Corte de Apelaciones de Rancagua que rechaza recurso de casación en la forma y confirma la resolución impugnada referida a Indemnización de perjuicios por responsabilidad extracontractual en la que el demandado había contraído la obligación de contratar un seguro en favor de los trabajadores contratados en régimen de subcontratación.

También, aquella de la Corte de Apelaciones de Santiago que rechaza recurso de nulidad deducido por demandante ante rechazo de demanda de indemnización de perjuicios a causa de la enfermedad profesional.

En la sección Jurisprudencia Administrativa de la Dirección del Trabajo destacamos el dictamen referido a la imputación de los tiempos correspondientes a los traslados y aquél que, ante una consulta sobre nuevas formas de contratación de empresas mineras mediante terceros y/o empresas relacionadas, en que la DT se abstiene de pronunciarse por el fundamento que indica.

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 de común de siniestro ocurrido en faena por actos ordinarios de la vida;
- \* Las confirmaciones de exámenes ocupacionales definidos como no aptos;
- \* La validación del cobro de exámenes a trabajador que no se encuentra sujeto a riesgo;
- \* La definición de prestaciones preventivas y los roles que competen al empleador y al organismo administrador de la Ley 16.744.

# Capítulo I

## Sentencias



**1.- RECLAMO DE MULTA ADMINISTRATIVA. SERVICIO NACIONAL DE GEOLOGÍA Y MINERÍA. RECURRENTE QUE ERRA EN LA INTERPOSICIÓN DE LA CAUSAL DE NULIDAD. CAUSAL DE INFRACCIÓN DE LEY. CONCEPTO DE CALIFICACIÓN JURÍDICA A LOS HECHOS ESTABLECIDOS .**

Rol: 913-2018

Tribunal: Corte Apelaciones de Santiago

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 16/11/2018

Hechos: Reclamada deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia, que acogió la reclamación interpuesta y dejó sin efecto la resolución de multa. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad interpuesto.

Sentencia: 1. Se equivoca el recurrente - al interponer la causal del literal c) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, por hacer una errada calificación jurídica a los hechos establecidos, ya que - la causal que se ajusta a sus alegaciones, es la que corresponde más bien a aquella de la segunda parte del inciso segundo del artículo 477 del Código del Trabajo, pues, como se colige de sus argumentos, lo que fundamentalmente se reclama es la incorrecta aplicación del artículo 62 de la Ley 19.880 como sustento legal del fallo para restar validez a la Resolución N° 1.734, en circunstancias que se trataría de un acto administrativo de mero trámite y no de uno que ponga término al procedimiento, que es la hipótesis en que la norma se despliega. En efecto, al esgrimirse la causal de infracción de ley el cuestionamiento concierne básicamente a la inteligencia o entendimiento que se ha hecho de la norma legal aludida, a la subsunción y al modo en que ella fue aplicada al caso concreto. Por su parte, la calificación jurídica consiste en una operación mental preparatoria y precedente a la aplicación del derecho. Ella designa la operación lógica consistente en verificar si y en qué medida la situación de hecho concreta corresponde al supuesto legal, en el cual se asume que deba reentrar y reencontrar los lineamientos para su tratamiento jurídico posterior. Con todo, la calificación jurídica no dice relación con una actividad de puro o exclusivo encuadre de los hechos en la tipología legal, sino que comporta, además, la impugnación de aspectos valorativos. En el caso en análisis, lo objetado no es específicamente la calificación jurídica de los hechos, sino sólo la subsunción que la juez del grado efectúa de ellos, entre otras normas, concretamente al artículo 62 de la Ley 19.880. Luego de lo dicho y no obstante que de la sola lectura de la sentencia que se revisa es posible colegir que la decisión de acoger la reclamación interpuesta y de dejar sin efecto la Resolución N° 1.734 y, consecuentemente, la Resolución N° 0087, que impuso la multa a la reclamante, se apoya no solo en el aludido

precepto, sino también en el artículo 13 inciso segundo del mismo texto legal y en garantías que integran el principio de debido proceso que, como se sabe, se contempla en el artículo 19 N° 3 de la Carta Fundamental, consideración que trae aparejado concluir que la situación reclamada en ningún caso ha podido tener influencia substancial en lo dispositivo del fallo, lo cierto es que, de cualquier forma, la sola constatación que se consigna en el primer acápite de este motivo determina que siendo éste un recurso de derecho estricto, deba por este solo hecho ser desestimado (considerando 6° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

**2.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR RESPONSABILIDAD EXTRACONTRACTUAL. I. LEGITIMACIÓN PASIVA. DEMANDADO QUE HABÍA CONTRAÍDO LA OBLIGACIÓN DE CONTRATAR UN SEGURO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN, ENTRE ELLOS, EL DEMANDANTE. INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE CONTRATAR SEGURO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS. CONFIGURACIÓN DE CONDUCTA NEGLIGENTE. II. OMISIÓN DEL DEMANDADO QUE PERMITE CONFLUIR AMBOS ESTATUTOS DE RESPONSABILIDAD CIVIL. DERECHO DE LA VÍCTIMA A OPTAR POR UNO U OTRO ESTATUTO DE RESPONSABILIDAD CIVIL .**

Rol: 739-2017

Tribunal: Corte de Apelaciones de Rancagua

Tipo Recurso: Recurso de Apelación

Tipo Resultado: Confirma

Fecha: 28/12/2018

Hechos: Demandado interpone recurso de casación en la forma y de apelación contra la sentencia que acogió la demanda de indemnización de perjuicios por responsabilidad extrac contractual interpuesta en su contra. La Corte de Apelaciones rechaza el recurso de casación en la forma y confirma la resolución impugnada

Sentencia: 1. De conformidad a los antecedentes del proceso, la demandada y en particular su División, había contraído la obligación de contratar un seguro en favor de los trabajadores contratados en régimen de subcontratación por las empresas que le prestan servicios en sus instalaciones, entre éstos, por cierto, el demandante, quien se beneficiaba de ello a partir de la fecha de su contratación, por lo que mal puede seguir insistiendo en su falta de legitimación pasiva, todavía más cuando la propia sentencia laboral que cita en su favor la demandada declaró expresamente, al rechazar la demanda deducida en su contra, que la responsabilidad que le cabía en estos hechos era de carácter directa y no solidaria o subsi-

diaria como lo planteó en su momento el actor, de suerte que, no se vislumbra de modo alguno la supuesta transgresión al artículo 427 inciso 2° del Código de Procedimiento Civil (considerando 14° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

En el caso de autos, resulta palmario que la inejecución de la obligación contraída por la minera puede ser calificada como una conducta negligente, desde que con un mínimo de cuidado podría haber satisfecho los compromisos adquiridos en relación al trabajador demandante. Resulta forzoso indicar que el seguro prometido se acordó en el marco de la promulgación de la Ley N° 20.123, que entró en vigencia el 14.01.2007, agregándose el Título VII al Libro 1° del Código del Trabajo (artículos 183 A al 183 AE), que reguló el trabajo en régimen de subcontratación incorporando una normativa tendiente a proteger a los paniaguados que prestan servicios en el régimen indicado como servicios de carácter transitorio, imponiendo a la empresa principal una serie de obligaciones tendientes a velar por el cumplimiento de la normativa laboral y previsional de los trabajadores que laboran para las empresas contratistas y subcontratistas, estableciendo su responsabilidad solidaria o subsidiaria, para el caso del incumplimiento de éstas (considerando 18° de la sentencia de la Corte de Apelaciones)

2. Ahora bien, ante la pregunta de cuál de los dos estatutos debe primar, considerando que la omisión en que incurrió la minera -que constituye el hecho dañoso-, puede ser calificada como incumplimiento contractual o extracontractual, cabe concluir que surge para la víctima el derecho a optar por uno u otro estatuto de responsabilidad civil. Aún más, no se vislumbra razón jurídica alguna -y menos de justicia- para privar a la víctima de este derecho a opción por el estatuto que estime más acorde para obtener la reparación de los sufrimientos padecidos. En consecuencia, si respecto de una determinada conducta, acción u omisión, pueden confluir ambos estatutos de responsabilidad no existe razón para privar la elección de uno u otro régimen (considerando 21° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

**3.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS A CAUSA DE ENFERMEDAD PROFESIONAL. SUBCONTRATACIÓN. I. FIJACIÓN DE UN MONTO INDEMNIZATORIO ES SIEMPRE UNA CUESTIÓN DE HECHO. TRIBUNAL DE INVALIDACIÓN NO PUEDE POR VÍA DE UNA CAUSAL SUSTANCIAL FIJAR LA INDEMNIZACIÓN SI LA SENTENCIA DEL GRADO NO ESTABLECIÓ NINGUNA. RECURSO CARECE DE CONGRUENCIA ENTRE LO PEDIDO INICIALMENTE EN LA DEMANDA Y EL PETITORIO DEL MISMO. II. CAUSAL DE NULIDAD DE INFRACCIÓN DE LA LEY. NULIDAD NO PUEDE PROSPERAR POR FALTA DE HECHOS QUE SON ABSOLUTAMENTE NECESARIOS PARA ESTRUCTURAR UNA SENTENCIA DE REEMPLAZO. RECURRENTE OMITE SEÑALAR COMO INFRINGIDAS LAS NORMAS DECISORIO LITIS .**

Rol: 2861-2017

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago  
Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)  
Tipo Resultado: Rechazado  
Fecha: 13/02/2019

Hechos: Demandante interpone recurso de nulidad contra la sentencia definitiva dictada por Juzgado de Letras del Trabajo, que rechazó la demanda de indemnización de perjuicios a causa de la enfermedad profesional. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad deducido.

Sentencia: 1. La fijación de un monto indemnizatorio es siempre una cuestión de hecho, como ya se insinuó, y por lo tanto, si la sentencia del grado no estableció ninguno, la Corte o tribunal de invalidación no puede, merced a una causal de fondo o sustancial, fijar la indemnización, precisamente porque es un asunto de hecho y no de derecho. A mayor abundamiento, hay que recalcar que lo que se debe solicitar, para el caso de prosperar el recurso de nulidad, además de anular el fallo impugnado, es la dictación de la correspondiente sentencia de reemplazo, y en ésta, como primera cuestión, el acogimiento de la demanda, presentando en forma concreta todo aquello que pretende el impugnante, esto es, debe señalarlo en forma pormenorizada, de una manera que sea coherente o congruente tanto con el recurso, cuanto con la pretensión inicial de la demanda, lo que en el presente caso no se ha hecho, por una razón que es también evidente y que no ha sido explicada. Efectivamente, pareciera que en este caso la parte recurrente no ha podido pedir acoger la demanda en la correspondiente sentencia de reemplazo, dado que según puede leerse en la misma, en dicho libelo se solicitó la suma total de ciento diez millones de pesos como indemnización por el daño moral, pero ocasionado por dos enfermedades profesionales: silicosis e hipoacusia. Sin embargo, en el recurso se ha dicho que éste se refiere solamente al primero de tales males, dado que la sentencia, sobre la base de un informe de la entidad conocida como Compin, declaró que la hipoacusia no era una enfermedad laboral. Por lo tanto, conformándose el recurrente con dicho dictamen, en el recurso solo ha insistido en que se indemnice el daño que habría ocasionado la silicosis.

Empero, no obstante dicha circunstancia, la suma pedida sigue siendo la misma que se pidió a propósito de dos dolencias, asunto que no ha sido siquiera explicado por quien ha recurrido de esta manera, debiendo serlo, pues no parece lógico que se mantenga una petición de indemnizar, fijándose un determinado monto dinerario que se refería al perjuicio provocado por dos eventos dañosos, cuando subsiste solamente uno de ellos. Evidentemente que la suma inicial no podía ser la que se había de solicitar que se fijara en la eventual sentencia de reemplazo, y es este escollo grave y serio, el que tampoco ha sido salvado por quien impugna el fallo. En resumen, en la demanda se pidió la cantidad señalada como daño moral por el perjuicio causado por dos enfermedades, y en el recurso se insiste en la misma suma, pero ahora por el perjuicio sufrido a raíz de una sola de ellas. Existe falta de congruencia entre lo pedido inicialmente, en la demanda desde luego, y posteriormente, en el petitorio de recurso. Por estas muy simples razones, el recurso no está en condiciones de prosperar en los términos que pretende quien lo deduce, y por lo mismo, cabría desestimarlos sin otro análisis. Sin embargo, se harán algunas



consideraciones sobre los dos motivos ya desarrollados (considerandos 11° y 12° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

2. En cuanto a la causal de nulidad, del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de diversas normas legales, en particular los artículos 183 letra E y 184 del Código del Trabajo, 68 de la Ley N° 16.744 y artículos 1547 y 1698 del Código Civil. Este motivo, como es también de sobra sabido, supone analizar la forma como se ha aplicado (o no aplicado), o interpretado el derecho, a los hechos que se han tenido por establecidos. Lo anterior determina que existan diversas formas de infracciones de ley, y en cada caso, el recurrente debe señalar cual es la que concurre. En autos, aparentemente se trata de un problema de interpretación legal. Y esta Corte dice aparentemente, porque no obstante que se indicó en el recurso que hubo errónea interpretación de las normas que se suponen infringidas, se mencionó una norma del Código Civil relativa a la prueba. Puede añadirse que todo lo que se ha dicho hasta el momento sobre el recurso, conduce a la estimación de que las normas que se han estimado vulneradas por la parte recurrente no son suficientes como para dar solución al problema planteado por el rechazo de la demanda, por parte de la sentencia de la instancia, ya que todos ellos apuntan al hecho de que serían las empresas demandadas las que deberían haber probado que adoptaron las medidas necesarias para evitar la generación del hecho dañoso. Determinar tal circunstancia en forma positiva, no conduce de manera natural a establecer la relación de causalidad, pero lo más importante, tampoco podría conducir a determinar cuál es el resultado dañoso, la medida de daño que provocó la silicosis, así como cuál es el monto adecuado que se ha de fijar en el presente caso, a título de indemnización, pues la sentencia nada dice sobre ello y el recurso tampoco se extiende sobre dicho particular. Entonces, acoger el recurso de anulación por la segunda causal resulta imposible, porque de hacerse, estimándose vulneradas las normas invocadas, el resultado sería el mismo que alcanzó la sentencia del grado, esto es, el rechazo de la demanda y de la indemnización pretendida, pues la Corte, sobre la base de las normas que se dieron por transgredidas en el recurso, no podría fijar la existencia de un resultado dañoso, al no quedar establecido el alcance de la enfermedad llamada silicosis, ni podría tampoco determinar la suma a que debería ascender la indemnización. En resumen, la segunda causal de nulidad no puede prosperar por varios motivos, además de los ya señalados en cuanto a la forma. En primer lugar, por pugnar con los hechos de la causa. En segundo lugar, por falta de hechos que son absolutamente necesarios para estructurar una sentencia de reemplazo, y finalmente, por falta de mención de normas decisorio litis que en el caso de la especie eran indispensables (considerandos 17° y 18° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).



# Capítulo II

## Jurisprudencia Administrativa

### Dirección del Trabajo



**1.- Dictamen N° ORD N°5328, de 16.10.18.**

**MATERIA: Sistema excepcional de distribución y duración de jornada y descansos; Estatuto especial; Beneficio de transporte.**

**Atiende presentación sobre el beneficio de transporte al lugar de la faena que se otorga a los trabajadores de empresa minera, en las situaciones que indica.**

Dictamen:

Sindicato solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia de que el empleador elimine el beneficio de transporte al lugar de la faena a trabajadores que, estando afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, deben reincorporarse a trabajar después de hacer uso de licencia médica, en medio del ciclo de trabajo.

Funda su presentación en lo ocurrido a una de las afiliadas al sindicato a quien se le habría negado dicho beneficio, no obstante que con anterioridad, la empresa siempre suministró dicho transporte atendida la lejanía existente entre la ciudad y el lugar donde se prestan los servicios.

Cabe señalar que en cumplimiento del principio de bilateralidad, se dio traslado a la empresa empleadora, la cual expresó sus observaciones al respecto, en los términos siguientes:

- 1.-Que no se encuentra obligada a transportar a la faena a trabajadores (as) que han concluido una licencia médica, debiendo en tal caso cada uno de ellos utilizar un medio de transporte que lo traslade a su lugar de trabajo.
- 2.-Que en el instrumento colectivo suscrito entre las partes, se refieren al beneficio de traslado de los trabajadores por parte de la Compañía en casos específicos, excepcionales, no considerando entre ellos el término de una licencia médica.

Acompaña para estos efectos una carta compromiso de fecha 12 de octubre de 2016 dirigida a los dirigentes sindicales de la empresa, suscrita por el Gerente de Recursos Humanos de la Compañía, así como, una circular interna que regula las alternativas de traslado de los trabajadores de la empresa. Se adjunta además, una Circular de modificación del trayecto al aeropuerto en turnos de 7x7 de fecha 25 de septiembre de 2017.

Para mejor resolver, se solicitó una fiscalización investigativa a la Inspección Provincial del Trabajo, quien conforme a la pauta de fiscalización, concluye -en relación con el transporte de los trabajadores que se encuentran en la situación en análisis-lo siguiente:

De la revisión de 350 Licencias médicas presentadas a la empresa, en el periodo comprendido entre Agosto de 2017 y Agosto de 2018, se verificó que solo 29 licencias médicas terminaron en viernes, sábado y domingo, días en que los trabajadores debían reintegrarse a sus labores.

El funcionario actuante señala que si la licencia médica de un trabajador termina un jueves, este tiene la posibilidad de subir a la faena el día viernes siguiente en el transporte que sale desde la oficina de la empresa, ubicada en la ciudad de Antofagasta, cuyo recorrido abarca el terminal de buses y el aeropuerto de esa ciudad y termina en el lugar en que debe prestar servicios.

Si dicho reposo médico termina en día viernes el afectado tendría que trasladarse a su sitio de trabajo el día sábado, debiendo en tal caso avisar al jefe de turno para que autorice algún

medio de movilización que lo transporte a dicho lugar. Si termina en día sábado, tendría que efectuar tal traslado el día domingo, debiendo, al igual que en el caso anterior, avisar al jefe de turno para que otorgue la respectiva autorización. Finalmente, si la licencia médica termina un día domingo, el respectivo trabajador tiene la posibilidad de subir el día lunes en un medio de locomoción proporcionado por la empresa y en los horarios preestablecidos.

El referido funcionario hace presente en su informe que entrevistados los trabajadores que se encontraban en la faena al momento de la visita inspectiva, ellos declararon que no tenían problemas con el traslado desde la faena a las ciudades de María Elena, Calama y Antofagasta.

Agrega que se sostuvo una entrevista con dirigente sindical, quien declara haberse enterado de la fiscalización sólo al momento de iniciarse el respectivo procedimiento, pues la denuncia interpuesta no estaba en conocimiento de la directiva sindical.

De todo lo precedentemente expuesto debe concluirse que frente a situaciones de emergencia en que los trabajadores deban subir a la faena en medio del ciclo de trabajo del sistema excepcional a que se encuentran afectos, existe un procedimiento aplicable para los respectivos traslados, consistente en que el jefe de turno informa al supervisor de turno y este último al gerente residente de fin de semana, quien es el que en definitiva presta su autorización para poner a disposición de los trabajadores un transporte especial para su traslado al lugar de la faena. Debe agregarse que se constató que existe un convenio suscrito con una empresa de transporte para hacer efectivos tales traslados.

De ello se sigue que no se verificó la efectividad de la denuncia planteada por lo que no corresponde que este Servicio emita un pronunciamiento en los términos requeridos.

Con todo, y teniendo presente que, como se expresara, los trabajadores se rigen por un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, autorizado por este Servicio en uso de la facultad que al Director del Trabajo le confiere el inciso 7° del artículo 38 del Código del Trabajo, debo informar a Ud. que la jurisprudencia administrativa sustentada sobre el particular y recogida en la Orden de Servicio N° 5 que "Sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos" de 20.11.2009, ha resuelto que "Las resoluciones que establecen un sistema excepcional de jornadas y descansos constituyen un estatuto regulador completo y acabado en relación a las materias que regulan (jornada y descansos).

"La implementación de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos implica para los sujetos de la relación laboral la aceptación de modificaciones al pacto original que los une, generándose obligaciones recíprocas entre sí, las que se integran a los respectivos contratos individuales de trabajo de los involucrados. De esta forma, no resultaría lícita la modificación o término unilateral por alguna de las partes del sistema de jornada y descansos que estuviere regulado en una resolución de sistema excepcional."

De los textos transcritos precedentemente aparece que la resolución que establece un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso para un tipo de faena determinada, constituye un estatuto jurídico especial que rige la relación laboral, modificando las cláusulas del contrato de trabajo por el tiempo que dure su vigencia, no resultando, por ende, procedente alterar unilateralmente su contenido mientras se encuentre en vigor, especialmente en lo relativo a la determinación de los ciclos de trabajo y descansos en ella establecidos.

En conclusión, no habiéndose verificado que la empresa Minera Antucoya haya alterado o suprimido el beneficio de transporte al lugar de las faenas que ha otorgado al personal de la misma en los términos expuestos, no corresponde que Servicio emita un pronunciamiento en los términos requeridos.

Finalmente, es necesario advertir, que cualquier beneficio a que tengan derecho los trabajadores en virtud de un acuerdo expreso o tácito, no puede ser alterado, suprimido o modificado unilateralmente por una de las partes, requiriéndose para ello el consentimiento mutuo de los contratantes.

## **2.- Dictamen N° ORD 5556 , de 31.10.2018.**

**MATERIA: Jornada de trabajo; Tiempos de traslado; Improcedencia de imputar a la jornada.**

**Los tiempos de desplazamiento que utilicen los trabajadores para dirigirse a su lugar de trabajo y para regresar a su vivienda, no forman parte de la jornada de trabajo, ya que no se encuentran prestando efectivamente los servicios para los que fueron contratados, sin perjuicio que el medio de traslado sea proporcionado por la empresa.**

Dictamen: Sindicato solicita pronunciamiento acerca de los traslados a sus hogares antes y después de iniciar su actividad laboral.

Fundan su presentación en que prestan sus servicios como choferes de transporte de carga con sede laboral en Constitución, donde además tienen su domicilio. Agregan, que en ocasiones deben comenzar y concluir la conducción en localidades distintas a su lugar de residencia, para lo cual un vehículo de la empresa los retira de sus domicilios, con aproximadamente, una hora de anticipación al inicio de la conducción, tiempo que no están siendo reflejados en el registro de asistencia, pues este solo comienza a funcionar cuando dan marcha al camión. Reseñan entre 3 y 5 horas de traslados diarios.

En cumplimiento del principio de la contradictoriedad de los interesados, por medio del Ordinario del antecedente 3), se dio traslado a las empresas, quienes dan una respuesta conjunta, mediante documento del antecedente 2), acompañando un dispositivo electrónico de documentación el cual contiene los reglamentos internos de todas las empresas involucradas (a excepción del reglamento de la empresa, el cual no se adjunta) y en el cual se expone, lo siguiente:

A.- De acuerdo a los contratos de trabajo y a la doctrina de este Servicio, la jornada de los choferes se inicia al momento de comenzar la conducción del camión asignado y finaliza al terminar la conducción.

b.- Conforme lo anterior, los tiempos de traslado desde su lugar de trabajo al domicilio no constituyen jornada laboral, sin perjuicio de lo anterior, las empresas cuentan con un vehículo de acercamiento para hacer más expedito el traslado de los conductores, sea hasta el camión o a su nodo de pernoctación, cada vez que las operaciones así lo permitan.

c.- En cuanto a los tiempos de acercamiento y lo que ello implica no corresponde a la cantidad de tiempo señalado por la organización sindical, pues las mayores distancias suponen desde la ciudad de Constitución a Talca, San Javier, Licantén y Cauquenes, además de representar los desplazamientos a esas ciudades solo el 40 por ciento del trabajo total de las empresas, ya que el restante se realiza dentro del radio urbano de Constitución.

Al respecto cumpla con informar a ustedes, lo siguiente:

El artículo 21 del Código del Trabajo define la jornada de trabajo en los siguientes términos: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables."

De la norma previamente citada se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal, el lapso en que éste permanece sin realizar labor cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones: a) Que se encuentre a disposición del empleador, y b) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona.

Se pone de manifiesto además, que el inciso 2º del citado artículo 22 constituye una excepción a la disposición contenida en el inciso 1º del mismo artículo que fija el concepto de jornada de trabajo, circunscribiéndolo al período durante el cual se realiza el trabajo en forma efectiva o activa, toda vez que considera también como tal el tiempo en que el dependiente permanece a disposición del empleador sin realizar labor por causas ajenas a su persona, esto es, sin que exista en tal caso una efectiva prestación de servicios, denominada jornada pasiva.

Al respecto cabe tener presente que revisados los reglamentos internos acompañados, se ha podido concluir que en dos de ellos, las empresas establecen la obligación del trabajador de registrar sus tiempos de conducción, espera, descansos tareas auxiliares, además de precisar que se entiende para todos los efectos que "el inicio de jornada para los conductores será cada vez que inicien labores sobre la cabina y ejerciendo conducción; y termina (al bajar del camión)."

No obstante lo anterior, cabe precisar que este Servicio ya se ha pronunciado en torno al tema consultado, entre otros, en el Dictamen Ordinario N°1592/96 de 24.05.2002 en los siguientes términos: "De acuerdo con lo dispuesto por el actual artículo 21 del Código del Trabajo, la jornada de trabajo se inicia desde el preciso momento en que los dependientes están a disposición del empleador y, esto último, acontece desde el instante en que llegan a su lugar de trabajo o faena, por lo que jurídicamente no es posible considerar como trabajado el lapso utilizado para ir y volver a las faenas, aun cuando ese traslado se realice por medio proporcionado por la misma empresa empleadora.

Por lo anterior, el tiempo utilizado por la empresa Minera para trasladar al personal que se desempeña en la sección "Operaciones Mina", desde los dormitorios hasta el sector de las faenas, no constituye jornada, por lo que dicho período no puede considerarse para el cómputo de la jornada especial autorizada."

En consecuencia, de acuerdo a lo dispuesto en la norma y doctrina citada, cumpla con informar a ustedes lo siguiente:

Los tiempos de desplazamiento que utilicen los trabajadores para dirigirse a su lugar de trabajo y para regresar a su vivienda, no forman parte de la jornada de trabajo, ya que no se encuentran prestando efectivamente los servicios para los que fueron contratados, sin perjuicio que el medio de traslado sea proporcionado por la empresa.

**3.- Dictamen N° ORD 6084/39 , de 04.12.2018.**

**MATERIA: Finiquito; Ratificación; Reserva de derechos; Consentimiento del empleador; Efecto relativo de las sentencias.**

**Niega lugar a reconsideración de doctrina sustentada en dictamen N°824/21, de 26.02.2003, ratificada por dictamen N°3594/95, de 07.08.2017, conforme a la cual la reserva de derechos efectuada en un finiquito de trabajo presupone la existencia de acuerdo entre las partes de la relación laboral.**

Dictamen: Se ha solicitado la revisión de los fundamentos de la doctrina contenida en el dictamen N°824/21, de 26.02.2003, específicamente los referidos al consentimiento del empleador frente a la reserva de derechos formulada por el trabajador en el respectivo finiquito.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El mencionado dictamen, tras analizar el artículo 177 del Código del Trabajo que regula la materia, precisa los requisitos que debe cumplir dicho documento y el poder liberatorio del mismo. En relación a este último aspecto, señala "Con todo, cabe hacer presente que el aludido poder liberatorio del finiquito puede verse restringido si las partes, de común acuerdo o una de ellas con aprobación de la otra, hubieren hecho una reserva de acciones o derechos respecto a los beneficios contenidos en dicho documento, ya sea en cuanto a su procedencia, forma de cálculo, pago, etc."

"Como es dable apreciar, la doctrina en comento supone la existencia del acuerdo de las partes para los efectos de efectuar una reserva de derechos en el mismo documento de que se trata, ello por cuanto si el finiquito es una convención, en que han consentido voluntariamente el trabajador y el empleador, produciendo recíproco poder liberatorio, no es susceptible, a juicio de la suscrita, de ser modificado o desvirtuado posteriormente por una declaración unilateral de una de las partes que lo otorgó, sin que concurra la voluntad del otro contratante". Teniendo presente lo antes expresado, vale decir, la legitimidad de la reserva de derechos efectuada de común acuerdo por las partes, el citado pronunciamiento, concluye: "los Inspectores del Trabajo tienen competencia para conocer y resolver reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, en todos aquellos casos en que no exista controversia entre las partes, referente a la existencia misma del derecho."

Cabe hacer presente a Uds. que la doctrina anterior y sus fundamentos fue revisada recientemente por este Servicio con ocasión de la petición que al efecto formuló la Federación de Supervisores de la Minería Privada de Chile, siendo plenamente confirmada por Ordinario N° 3594/95, de 07.08.2017, cuya copia se adjunta, el cual ratifica lo expuesto en párrafos que anteceden y las demás consideraciones que sirven de base al dictamen impugnado, particularmente aquella que señala que la reserva de derechos consignada en un finiquito presupone la existencia de acuerdo entre las partes.

De esta suerte y considerando que la reconsideración planteada por su representada se basa en criterios y fundamentos ya analizados y ponderados por este Servicio con ocasión de anteriores peticiones en tal sentido, preciso es concluir que no resulta procedente efectuar una nueva revisión de la doctrina precitada.

No altera la conclusión anterior la jurisprudencia judicial invocada en su presentación, la cual sustenta un criterio diferente.

Ello teniendo presente el efecto relativo de las sentencias judiciales, que implica que lo resuelto por ellas solo obliga a las partes que intervinieron en la causa respectiva.

En efecto, el Código Civil, en su artículo 3º, establece:

"Las sentencias no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causas en que actualmente se pronunciaren."

De la norma legal preinserta se desprende que las sentencias dictadas por los órganos jurisdiccionales establecidos por ley sólo tienen validez y fuerza obligatoria respecto de la situación particular en que han recaído y, por ende, no resulta posible hacer extensivas sus conclusiones a casos similares a aquel que ha sido materia del juicio.

En relación a dicho efecto, la doctrina ha señalado: "por eso se dice que la sentencia produce efectos relativos. Y es natural: sólo los individuos que litigaron hicieron oír su voz; todos los demás han sido ajenos a la contienda, de manera que, de acuerdo con el inmemorial adagio que nos viene desde la Biblia, es lógico que no sean condenados antes de ser oídos. En este principio sencillo radica el fundamento filosófico de la relatividad de efectos de la sentencia judicial." (Alessandri, Somarriva, Vodanovic. Derecho Civil. Parte Preliminar y Parte General, Tomo Primero, Quinta Edición, EDIAR Conosur Ltda.1990, pág.123).

Conforme a lo precedentemente expuesto, forzoso es afirmar que los efectos relativos de la sentencia se traducen en que lo resuelto por un órgano jurisdiccional en el ámbito de su competencia, sólo obliga a las partes que intervinieron en la causa respectiva.

De ello se sigue que las conclusiones de un fallo judicial que involucra a particulares no puede afectar ni incidir, de manera alguna, en la labor interpretativa que debe desarrollar este Servicio en ejercicio de las facultades que al efecto le confiere el DFL. N°2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración de la doctrina contenida en el dictamen N°824/21, de 26.02.2003, ratificada por dictamen N°3594/95, de 07.08.2017, por encontrarse ajustada a derecho.

#### **4.- Dictamen N° ORD 6116 , de 06.12.2018.**

**MATERIA: Dirección del Trabajo; Competencia; Servicio Público.**

**Atiende presentación tendiente a determinar la procedencia de que las empresas contratistas o subcontratistas de la empresa minera que cuenten con menos de 100 trabajadores, contraten los servicios de una empresa externa para realizar las labores que corresponden a un experto en prevención.**

Dictamen: Solicitaron pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si las empresas mineras, industriales comerciales, que ocupen menos de 100 trabajadores, pueden contratar los servicios de una empresa externa que cumpla las funciones de prevención de riesgos.

Señalan que en la Compañía Minera, existiría una empresa contratista, cuya función sería la de proveer de expertos en prevención de riesgos y asesorar a las empresas contratistas y subcontratistas de dicha empresa principal.

Agregan que la situación descrita perjudicaría a sus afiliados por cuanto disminuye la fuente laboral de los mismos y manifiesta que, a su juicio, los profesionales expertos en prevención deberían ser contratados directamente por las empresas que cuentan con menos de 100 trabajadores que requieren los servicios de un experto en prevención.



A esta Dirección le corresponde, entre otras funciones, fijar el sentido y alcance de la legislación y reglamentación laboral y social, en el ámbito de su competencia.

No obstante lo anterior, la referida facultad interpretativa de esta Dirección se encuentra limitada por la competencia que sobre determinadas materias poseen otros servicios o por encontrarse el asunto de que se trate sometido al conocimiento y resolución de los Tribunales de justicia.

Por otra parte, cabe señalar que la jurisprudencia vigente y uniforme de esta Dirección, contenida, entre otros, en Dictamen N° 1696/024 de 12.04.2010, ha precisado que "no resulta conforme a derecho que las empresas obligadas legalmente a constituir Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a cargo de un experto en prevención, puedan contratar los servicios de una empresa externa que cumpla tales funciones o que le provea de dicho experto."

A su vez, el inciso 4º, del artículo 66 de la ley N°16.744, que Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, dispone:

"En aquellas empresas mineras, industriales y comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios."

De la disposición legal citada en los acápites que anteceden, se desprende que será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en prevención, en toda empresa minera, industrial o comercial que ocupe a más de 100 trabajadores.

Pues bien, de los términos de la consulta planteada aparece que la emisión del pronunciamiento solicitado excede el ámbito de la facultad de interpretación de esta Dirección, ya que en lo que respecta a la industria extractiva minera, es el Reglamento de Seguridad Minera contenido en D.S. 72 de 1985, en su texto refundido, sistematizado y coordinado por el D.S. N°132 de 2002, ambos del Ministerio de Minería, el que recoge la obligación de la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos en las empresas mineras que cuenten con 100 o más trabajadores, a cargo de un experto calificado por el Servicio Nacional de Geología y Minería; mismo Organismo que, de acuerdo a la naturaleza y riesgo que representen las operaciones de una empresa minera con menos de 100 trabajadores, podrá exigir la formación de dicho Departamento, en cuyo caso, también será el Servicio Nacional de Geología y Minería, el organismo competente para calificar la idoneidad de los expertos a su cargo.

Guarda armonía con lo anterior, lo sostenido sobre el particular por la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, contenida, entre otros, en Dictamen N°25652 de 09.07.2002.

En consecuencia, a la luz de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que el infrascrito debe abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado.

**5.- Dictamen N° ORD 759 , de 27.02.2019.**

**MATERIA: Dirección del Trabajo; Competencia; Consulta de carácter genérico; Facultades de dirección y administración.**

Dictamen: Ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico relativo a las nuevas formas de contratación que asegura estaría implementando la empresa Minera, mediante terceros y/o empresas relacionadas.

Señala que la empresa está propiciando una serie de transformaciones en su estructura organizacional funcional, lo que implica eliminar una serie de funciones que, a la fecha, son realizadas en la faena, para que se realicen a través de una empresa distinta y de manera remota, sin adjuntar mayores antecedentes que permitan contextualizar dicha aseveración.

De esta manera, consulta respecto de la legalidad de estas nuevas formas de contratación a través de terceros y/o empresas relacionadas y, en virtud de lo dispuesto por la ley de subcontratación, quién sería el mandante, en caso que aquella empresa relacionada defina y entregue órdenes a los trabajadores de Minera.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

En cumplimiento del principio de igualdad y contradicción de los interesados, se confirió traslado a la empresa Minera, la cual, a través de antecedente 2), indicó que en virtud del artículo 19 N°21 de la Constitución Política de la República y la facultad de administración que de ella emana, la empresa está trabajando permanentemente en la transformación y estandarización de sus procesos operativos y que, en el caso en comento, esta iniciativa es un proyecto de cambio y optimización en el modelo de gestión de la información que surge desde la operación minera, pero que aún no existen cambios ni definición de su alcance, por tratarse de un proyecto que todavía no se materializa.

Agrega que el precitado proyecto busca subcontratar el control de ciertas maquinarias automáticas de funcionamiento remoto y la gestión, organización y procesamiento de información proveniente de las minas, siendo el rol de la contratista recabar y gestionar dicha información, manteniéndose la capacidad de decisión en la empresa Minera, así como su facultad de dirección.

En este sentido, indica que no corresponde que la Dirección del Trabajo ejerza sus facultades fiscalizadoras, pues, según expone, no existe ningún proceso que pueda ser objeto de revisión, ya que, a la fecha, dicho proyecto es una eventualidad.

En subsidio, señala que las definiciones solicitadas por la organización sindical requirente obedecen a materias que deben ser conocidas y determinadas por los Tribunales de Justicia, en virtud de lo dispuesto por los artículos 19 N°s 3, 21 y 24 de la Constitución Política de la República y los artículos 420 y 505 del Código del Trabajo, siendo la Dirección del Trabajo incompetente para calificar, antes de analizar el caso concreto, la existencia y la legalidad de las supuestas formas de contratación a que alude el sindicato.

Finalmente, la precitada empresa solicita la confirmación de una serie de pronunciamientos jurídicos de este Servicio, en relación con el proyecto de reestructuración que se encuentra desarrollando.

En este contexto, teniendo presente lo expuesto, cumplo con informar a Ud. que no corresponde que este Servicio emita un pronunciamiento en los términos requeridos, por cuanto la doctrina institucional, ha precisado que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie de modo genérico sobre materias determinadas, sin contar con los antece-

Luego, respecto de la solicitud efectuada por la empresa Minera a través de antecedente 2) sobre la vigencia de los Dictámenes Ordinarios N° 4.271/166 de 15.09.2004, 2.468/053 de 09.07.2007, 441/7 de 25.01.2017 y 5.967/071 de 17.11.2015 y de los Ordinarios N° 1.165 de 20.03.2013, 4.909 de 24.09.2015, 850 de 08.02.2016 y 726 de 07.02.2018, es menester indicar que, a pesar de no responder a lo solicitado por este Servicio a través de antecedente 3), la totalidad de los precitados pronunciamientos se encuentran vigentes, no habiendo sido reconsiderados a la fecha.

Finalmente, respecto de la legalidad del proyecto de reestructuración antes mencionado, es necesario recordar que la legislación laboral reconoce al empleador la facultad de dirigir, organizar y administrar la respectiva empresa, siendo, por consiguiente, su obligación tomar las medidas que sean necesarias para velar por los intereses de su empresa y acreditar el cumplimiento de las normas laborales.

Por tanto, forzoso es concluir que no resulta jurídicamente procedente que este Servicio determine o valide, antes de su implementación, el antes indicado proyecto de cambio y optimización en el modelo de gestión de la información, en concordancia con lo señalado por este Servicio en el Ord. N°1.165, de 20.03.2013.

En consecuencia, cúmplame informar a Ud. que atendidas las razones precedentemente expuestas, este Servicio se debe abstener de pronunciarse sobre la materia planteada en la referida presentación.

#### **6.- Dictamen N° ORD 945 , de 15.03.2019.**

##### **MATERIA: Bono compensatorio sala cuna; Horario de funcionamiento.**

Dictamen: Solicitan pronunciamiento de esta Dirección relativo a la procedencia de dar cumplimiento a la obligación del empleador de proporcionar el beneficio de sala cuna mediante la entrega de un bono compensatorio a la trabajadora, respecto de su hijo menor de 2 años, por no existir establecimientos que otorguen el servicio de acuerdo al horario de trabajo de dicha dependiente.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

De conformidad a lo dispuesto en los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo y según lo ha señalado la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N°59/002, de 07.01.2010, la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de las siguientes alternativas:

- 1) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo;
- 2) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de empresas que se encuentran en la misma área geográfica, y
- 3) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Este Servicio ha emitido pronunciamientos que autorizan, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, atendidas las especiales características de la prestación de servicios o condiciones laborales de la madre, teniendo presente para ello diversos factores, entre ellos, como ocurre, a manera ejemplar, con aquellas que laboran en lugares en los que no existen servicios de sala cuna debidamente autorizados, en **faenas mineras** ubicadas en zonas alejadas de centros urbanos, quienes durante la duración de éstas viven separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales

efectos, y/o en turnos nocturnos. Se ha considerado, asimismo, dentro de las circunstancias excepcionales que permiten el pacto de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, los problemas de salud que afecten a los menores hijos de las beneficiarias, que les impidan su asistencia a tales establecimientos.

Cabe manifestar que la doctrina antes expuesta se encuentra sustentada en el interés superior del menor y por consiguiente, justifica que en situaciones excepcionales, debidamente ponderadas, la madre trabajadora que presta servicios en determinadas condiciones, pueda pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna, cuando aquella no está haciendo uso del beneficio, a través de una de las alternativas señaladas precedentemente.

En cuanto al monto de dicho bono, la jurisprudencia de esta Dirección ha señalado que debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.

De lo expuesto se desprende que, en las circunstancias excepcionalísimas descritas con anterioridad, se ha autorizado que las partes acuerden la entrega de un bono compensatorio del beneficio en estudio, dado que la ocurrencia de alguna de las situaciones descritas, haría imposible que el empleador pudiera cumplir con el otorgamiento del referido derecho utilizando alguna de las alternativas que señala la ley, lo cual en ningún caso implica la renuncia de la trabajadora al beneficio en comento.

En efecto, de lo anteriormente expuesto se desprende que la jornada laboral de la trabajadora por que se consulta se desarrolla en un régimen que si bien ha sido considerado por la jurisprudencia de este Servicio como de carácter diurno -dictamen N°1739/68, de 20.03.96- no es menos cierto que el inicio del mismo se produce a una hora en que los diversos establecimientos de salas cunas se encuentran cerrados y sin atención, lo que implica para la madre trabajadora que se encuentra en tal situación, la imposibilidad de hacer uso efectivo de dicho beneficio.

Lo antes expuesto permite sostener que, en la especie, se está en presencia de un caso calificado resultando jurídicamente procedente que las partes convengan el pago de un bono en compensación del beneficio de sala cuna, el cual deberá cumplir con los requisitos establecidos por esta Dirección en cuanto a su monto y forma de otorgamiento.

La conclusión anterior guarda armonía con la jurisprudencia de este Servicio contenida entre otros, en dictamen N°642/41, de 05.02.04.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, doctrina administrativa y disposición legal analizadas, cumpla con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la empleadora y trabajadora convengan un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, por el monto que resulte apropiado para financiar el cuidado del menor en su domicilio, mientras no se haga uso de dicho derecho por medio de una de las alternativas legales previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, y se mantenga la jornada laboral de la trabajadora en virtud del sistema descrito en el cuerpo del presente informe, el que implica trabajar en horario en el que por regla general no funcionan las salas cuna.



# 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:

### **A.- MATERIA: ACCIDENTES GRAVES Y FATALES**

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

#### **Entrada en vigencia: 01.04.2018.**

La obligación de remitir a SISESAT la información relativa a la notificación, investigación, prescripción de medidas inmediatas, determinación de causas del accidente y prescripción de medidas correctivas, de accidentes del trabajo grave, regirá a partir de las siguientes fechas, dependiendo del tipo de accidente:

- **01.01.2019:** Accidentes graves que ocurran en condiciones hiperbáricas o que involucren un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de la faena.

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

### **III.- DICTÁMENES SUSESO:**

#### **1.- Oficio N° 15791 de 2018, de 02.04.2018, de SUSESO.**

**Materia: Confirma calificación de siniestro como de origen común. No accidente del trabajo. Siniestro ocurrido en campamento por actos ordinarios de la vida .**

Dictamen: Isapre solicitó un pronunciamiento respecto al origen común o profesional del diagnóstico indicado en la licencia médica a su afiliado, puesto que señala que el día 19 de octubre de 2016, en circunstancias que el trabajador se encontraba en el campamento de la entidad empleadora, al dirigirse a su dormitorio a cambiarse los zapatos de seguridad, para luego ir a cenar, perdió el equilibrio y se torció el tobillo izquierdo, resultando lesionado.

La Mutualidad informó que el trabajador ingresó a sus dependencias médicas el 20 de octubre de 2016, refiriendo que el 18 de ese mes y año, en circunstancias que se encontraba en su dormitorio, al interior de la pieza del Campamento, en la faena de la Minera, al cambiarse los zapatos de seguridad por zapatillas, perdió el equilibrio y se torció el pie izquierdo, resultando lesionado. En virtud de la propia declaración del interesado, el siniestro ocurrió mientras se encontraba realizando un acto ordinario de la vida, sin que exista algún indicio que se haya debido a alguna condición insegura del lugar, por lo que fue derivado a continuar su tratamiento a través de su régimen de salud común.

SUSESO debe expresar que el artículo 5 de la Ley N° 16.744 dispone que "...se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte."

De la norma transcrita se infiere, tal como lo ha señalado reiteradamente esta Entidad, que para que un accidente deba calificarse de laboral es menester que entre el trabajo y la lesión (o muerte) exista una relación directa o inmediata (expresión "a causa"), o bien, dicha relación puede ser indirecta o mediata, pero en todo caso indubitable (expresión "con ocasión").

Asimismo, es menester tener presente lo señalado en relación a los campamentos, en cuanto a que tales recintos constituyen parte integrante del lugar de trabajo, ya que si bien representan para los trabajadores el lugar donde pernoctan y el sitio que la entidad empleadora les provee como espacio donde descansar, dormir, vestirse y, en general, realizar actividades normales de la vida diaria, ello no hace perder al lugar su calidad de instalación integrante de la unidad productiva.

Por su parte, cabe señalar que conforme a la letra e) del número 2 del Capítulo II de la Letra B del Título II del Libro III del Compendio del Seguro de la Ley N° 16.744, establece que no todo accidente que ocurra en el campamento debe ser calificado como accidente del trabajo, ya que bien puede suceder que el siniestro tenga lugar en momentos que el afectado se encuentre realizando actos ordinarios de la vida (afeitarse, levantarse de la cama, etc.), caso en el cual el hecho no debiera calificarse como laboral. No obstante, se ha precisado que si la ocurrencia del infortunio se ha debido a condiciones propias del lugar y por existir en tal caso relación indirecta o mediata entre el trabajo y la lesión, en dicho evento deberá calificarse el hecho como un accidente con ocasión del trabajo. En la especie, se ha tenido a la vista, de acuerdo a la propia declaración del afectado, que se accidentó mientras se encontraba en su habitación, cambiándose de zapatos para ir a cenar, perdiendo el equilibrio y torciendo su tobillo izquierdo, sin mencionar ningún detalle que permita inferir que en el lugar existió alguna condición insegura que haya motivado el infortunio en comento.

En consecuencia, SUSESO declara que el infortunio en análisis constituye un accidente común, por lo que no corresponde otorgarle la cobertura de la Ley N° 16.744.



**2.- Oficio 31690 de 2018, de 18.06.2019, de SUSESO.**

**Materia: Confirma conclusión de examen ocupacional de no apto. Altura geográfica. Hipobaría Intermitente Crónica.**

Dictamen: Un particular se ha dirigido a esta Superintendencia solicitando se reconsidere el informe ocupacional emitido por la Mutualidad en el cual señala que no está apto para trabajar en altura geográfica por las afecciones cardiovasculares que le aquejan. El recurrente refiere que nunca ha tenido problemas en desempeñar su trabajo.

La Mutualidad informa que en la evaluación realizada en el año 2017 para definir la compatibilidad de su salud con el riesgo de hipobaría intermitente crónica, bajo el cargo de operador de planta, se pesquiza obesidad, hipertensión arterial y estenosis aórtica con recambio valvular con prótesis mecánica, concluyendo que no es compatible con dicho trabajo. Se solicitó informe a su médico tratante quien concluye que el recurrente no debe trabajar a gran altura geográfica ni en lugares alejados de centros de salud de alta complejidad.

SUSESO señala que revisó todos los antecedentes médicos del expediente y la aplicación de la normativa indicada en la Guía Técnica de Enfermedades de Hipobaría Intermitente Crónica concluyendo que el trabajador no está apto para seguir desempeñándose en altura geográfica. Ahora bien, en el ámbito de prevención de riesgos, el primer responsable de su aplicación es el empleador, lo cual se encuentra establecido de forma clara en el artículo N° 184 del Código del Trabajo, al prescribir que éste está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores. Por su parte, el artículo 187 del mismo Código establece que no podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad. Por su parte, las Mutualidades son asesoras de sus entidades empleadoras adheridas en materias de prevención de riesgos laborales, y de acuerdo al artículo 4° del D.S. N° 40 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, están obligadas a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos profesionales. Entonces, la Mutualidad está facultada para hacer las recomendaciones pertinentes sobre los riesgos a que pueda estar expuesto un trabajador en faenas de alto riesgo. De esta forma, independientemente del carácter vinculante o no de estas recomendaciones, ello no libera al empleador de su responsabilidad con la vida y salud de sus trabajadores, conforme al citado artículo 184 del Código del Trabajo.

En consecuencia y con el mérito de lo precedentemente expuesto, SUSESO declara que el recurrente no está apto para desempeñarse en altura geográfica y dictamina que no procede hacer lugar a su solicitud y mantiene a firme lo informado por la Mutualidad.

**3.- Oficio N° 52932 de 29.10.2019, de SUSESO.**

**Materia: Confirma conclusión de examen ocupacional de no apto. Prestaciones Preventivas; riesgo; exposición al riesgo. Rol Mutual. Rol Empleador.**

Dictamen: Trabajador ha dirigido a esta Superintendencia solicitando se reconsidere informe ocupacional emitido por Mutualidad en el cual informa que no está apto para trabajar en altura geográfica como operador de equipo móvil por presentar hidrocefalia triventricular y que no se ha hecho cargo de los exámenes ni licencias médicas por dicha patología, puesto que refiere que nunca ha tenido problemas en desempeñar su trabajo.

La Mutualidad informa que en la evaluación realizada se pesquiza hidrocefalia triventricular desde hace 3 años, en tratamiento y espera de resolución quirúrgica, con antecedentes de afección de salud mental (Depresión).

SUSESO revisó todos los antecedentes médicos del expediente, concluyendo que no existen elementos que hagan variar lo resuelto por Mutualidad, toda vez que existen riesgo en el trabajo de altura geográfica que pueden comprometer su salud.

Ahora bien, en el ámbito de prevención de riesgos, el primer responsable de su aplicación es el empleador, lo cual se encuentra establecido de forma clara en el artículo N° 184 del Código del Trabajo, al prescribir que éste está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores. Por su parte, el artículo 187 del mismo Código establece que no podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

Por su parte, las Mutualidades son asesoras de sus entidades empleadoras adheridas en materias de prevención de riesgos laborales, y de acuerdo al artículo 4° del D.S. N° 40 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, están obligadas a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos profesionales. Entonces, la Mutualidad está facultada para hacer las recomendaciones pertinentes sobre los riesgos a que pueda estar expuesto un trabajador en faenas de alto riesgo. De esta forma, independientemente del carácter vinculante o no de estas recomendaciones, ello no libera al empleador de su responsabilidad con la vida y salud de sus trabajadores, conforme al citado artículo 184 del Código del Trabajo.

En consecuencia y con el mérito de lo precedentemente expuesto, SUSESO dictamina que no procede hacer lugar a su solicitud y mantiene a firme lo informado por la Mutualidad.

#### **4.- Oficio 56510, de 20.11.2018, de SUSESO.**

**Materia: Confirma cobro de examen ocupacional de trabajador que no se encuentra sujeto a riesgo.**

Dictamen: Empresa ha recurrido a esta Superintendencia, solicitando un pronunciamiento por cuanto la Mutualidad le ha cobrado la realización de exámenes ocupacionales a un trabajador de esa entidad empleadora, de lo que discrepa.

La Mutualidad acompañó antecedentes pertinentes e informa que la factura cobrada a esa Empresa, consta una evaluación médica ocupacional realizada a un trabajador dependiente que no se encuentra sujeto al riesgo para el cual el examen se prescribió. Por lo tanto, concluye que la pericia de esta clase no se entiende incorporada en la batería pactada en el acuerdo del servicio SEL (Servicio de Evaluaciones Laborales) suscrito con esa Entidad Empleadora. Por último, aduce que esa Empresa se dirigió con anterioridad a la Mutualidad referida con la misma inquietud, la que fue respondida en su oportunidad.

SUSESO hace presente que de acuerdo al número 2, del Capítulo I, de la Letra F, del Título II, del Libro IV del Compendio Normativo del Seguro Social, "Las evaluaciones de salud realizadas a trabajadores que se desempeñan en tareas que presentan un riesgo inherente para su salud y/o seguridad, conforme a la evaluación de riesgos, debe ser realizada siempre previo a una reasignación a un nuevo cargo/tarea o periódicamente durante el desempeño del mismo".

"El objetivo de estas evaluaciones es determinar, inicial y periódicamente, la presencia de patologías que pudieran eventualmente complicarse con la exposición a agentes o condiciones presentes en el lugar de trabajo o por la ejecución de tareas/funciones específicas del cargo y que puedan contraindicar su desempeño. Asimismo, permiten detectar condiciones médicas o factores de riesgos personales que hagan al trabajador más vulnerable a accidentarse o enfermarse, contraindicando también su desempeño. Ejemplos de estos son: evaluación para altura física, espacios confinados, altura geográfica, usuario de respirador, operador de equipo móvil, brigadas de emergencia, buzo y vigilante, entre otros". "Estas evaluaciones son de cargo del respectivo organismo administrador".

En la especie, de acuerdo a lo informado por la citada Mutualidad, el trabajador dependiente de esa Empresa no se encuentra expuesto al riesgo en sus respectivas funciones laborales,

por lo que no corresponde que el costo de la realización del examen referido sea asumido por dicho Organismo Administrador. Por el contrario, procede que se le cobre a esa Empresa con arreglo a la norma antes aludida.

En consecuencia, con el mérito de las consideraciones precedentes, esta Superintendencia confirma lo obrado por la Mutualidad.

#### **5.- Oficio 60307, de 21.12.2018, de SUSESO.**

**Materia: Prestaciones Preventivas; Asesoría en prevención. Rol Mutual. Rol empleador.**

Dictamen: Trabajador recurrido a esta Superintendencia, reclamando en contra de la Mutualidad, por cuanto le calificó como "No Recomendable Permanente" para la conducción de vehículo liviano en su lugar de trabajo, a raíz de presentar visión monocular. Sin embargo, discrepa del rechazo en comento, señalando que tiene licencia de conducir clase B desde hace 15 años. La Mutualidad acompañó los antecedentes respectivos e informó que el 12 de junio de 2018, se realizó a petición de su entidad empleadora, la evaluación preocupacional de compatibilidad de salud con diversos riesgos, entre ellos la conducción u operación de equipo móvil. Destacó en su evaluación, la prótesis ocular que Ud. presenta en su ojo izquierdo desde el 2003, evidenciándose por optometría visión nula de ojo izquierdo y ausencia de estereosis, concluyendo en esa oportunidad, que el trabajador no es compatible para altura física según el Decreto 170 del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, como base para la operación de equipo móvil.

Posteriormente, el 3 de agosto de 2018, la entidad empleadora solicitó Evaluación Psicosenso-técnica para vehículo liviano. En el referido examen concluyó que el trabajador es "no recomendable permanente" para riesgos del cargo para operación de equipo móvil, atendida la alteración de visión de profundidad que padece, la cual resulta nula, de conformidad al Decreto 170 del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones.

SUSESO estudió los antecedentes del caso y concluyó que, en primer lugar, que las Mutualidades son asesoras de las entidades empleadoras adheridas en materias de prevención de riesgos laborales, y de acuerdo al artículo 4° del D.S. N° 40 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, están obligadas a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos profesionales. Entonces, están facultadas para hacer las recomendaciones pertinentes sobre los riesgos a que pueda estar expuesto un trabajador con déficit visual en faenas de alto riesgo. De esta forma, independientemente del carácter vinculante o no de estas recomendaciones, ello no libera al empleador de su responsabilidad con la vida y salud de sus trabajadores, conforme al artículo 184 del Código del Trabajo.

Por lo anterior, si bien el trabajador puede tener licencia clase B ya que reúne los requisitos generales, en el caso de conducción en minas es de alto riesgo la visión monocular con alteración de profundidad, por lo que no existen elementos que hagan variar lo resuelto por la referida Mutualidad.

Por último, SUSESO agregó, que, en todo caso, y siempre que el médico lo considere necesario, podrá requerir exámenes especiales para comprobar si ha habido un período suficiente de adaptación de la visión del postulante. En este caso sí hay un período de años de adaptación, que de acuerdo al informe oftalmológico el trabajador no lo logró.

En consecuencia, de acuerdo a las consideraciones precedentes, SUSESO confirma lo resuelto por la Mutualidad.



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