

GERENCIA CORPORATIVA DE ASUNTOS LEGALES

INFORMATIVO JURÍDICO

MUTUALEX

Septiembre 2019




MUTUAL
de seguridad
somos CChC



Índice

Resumen Ejecutivo	página	3
Capítulo I		
Leyes y Reglamentos	página	5
Capítulo II		
Proyectos de Ley	página	9
Capítulo III		
Sentencias	página	15
Capítulo IV		
Artículos	página	22
Capítulo V. A)		
Jurisprudencia Administrativa DT	página	25
Capítulo V. B)		
Jurisprudencia Administrativa SUSESO	página	39



RESUMEN EJECUTIVO:

El Informativo Jurídico Mutualex, elaborado por la Gerencia Corporativa de Asuntos Legales de Mutual de Seguridad CChC, es una potente herramienta para nuestras empresas adherentes y trabajadores afiliados, cuyo objeto es recopilar y difundir de manera sistemática, las principales Leyes y Reglamentos, 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. En esta edición, destacamos las siguientes publicaciones:

En los capítulos de Leyes y Reglamentos, y de Proyectos de Ley, se incorporan normativa vigente y en proceso de discusión en el Congreso Nacional que se relacionan con el Seguro Social de la Ley N°16.744, como aquellas que son de interés para nuestros adherentes, efectuando resúmenes de cada uno de estos proyectos o cuerpos normativos, e incorporando la tramitación en la que se encuentran actualmente.

En la presente edición, destacamos el Decreto N° 22, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (página 8) que designa a los integrantes del Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo y nombra a su Presidente, señor Augusto Bruna Vargas.

En lo que dice relación con los Proyectos de Ley, página 10 y siguientes, cabe considerar que el proyecto referido a "Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia" (Boletín N° 12008-13) el 10/09/2019, hubo cuenta del Mensaje 914-367 que retira y hace presente la urgencia Simple (Segundo trámite constitucional / Senado).

Por su parte, destacamos que el pasado 10/09/19, por Oficio N° 14.984, se remitió a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el proyecto para que emita un segundo informe, de conformidad con lo estatuido en el inciso cuarto del artículo 130 del reglamento de la Corporación (Primer trámite constitucional / C. Diputados) respecto del proyecto de ley que refundió varios boletines vinculados con modificaciones de la Ley 16.744, que en definitiva, considera tres artículos que introducen las siguientes modificaciones normativas:

Art. 1°: en los artículos 10, 154 y 184 del Código del Trabajo

Art. 2° : en el art. 1° de la Ley 20.393

Art. 3°: en los arts. 7° y 76 de la Ley 16.744

En cuanto a Sentencias del periodo, destacamos aquella incorporada en la página 16, de la Corte Apelaciones de Santiago, que en demanda por indemnización de perjuicios, por responsabilidad extracontractual por el hecho del dependiente, declaró insuficiencia probatoria para acreditar culpa de la empleadora puesto que la presunción de culpa del empleador por la conducta de su trabajador en ejercicio de sus funciones se desvirtúa si ejerció sus funciones de un modo impropio.

También, aquella del mismo tribunal, publicada en la página 17, que en demanda de nulidad de despido en trabajo bajo régimen e subcontratación, declaró la imposibilidad de extender sanción de la aludida nulidad a la empresa principal.

Por su parte, en la página 18, está la de la Corte de Apelaciones de San Miguel que, reconsideró multa impuesta a empleador por incumplimiento de informar a la Inspección

del Trabajo de accidente con resultado de muerte, en atención a que reclamante justifica su retardo en el cumplimiento de esa obligación.

En la sección de Artículos, página 23 en adelante, destacamos la noticia publicada en página de Internet de la Dirección del Trabajo respecto de las multas que impartió a 59 empleadores por incumplimiento de los feriados de fiestas patrias y la publicada por la Superintendencia de Seguridad Social que alude a la entrega Informe Anual Estadísticas Licencias Médicas y Subsidio por Incapacidad Laboral 2018.

En el Capítulo relativo a Jurisprudencia Administrativa emanada de la Dirección del Trabajo, a partir de la página 26, destacamos las referidas a aplicación del artículo 184 bis del Código del Trabajo, la que fija sentido y alcance a la Ley 21.142 (Teleoperadores), improcedencia de cobro a trabajadores de Tarjeta CORMA (Corporación Madera de Chile), la referida a Subcontratación en instituciones estatales, ley de inclusión, entre otras.

Finalmente, respecto de la Superintendencia de Seguridad Social, destacamos en la página 42 la Circular N° 3444, de 12.09.19, que entrará en vigencia el 01.10.19, que dice relación con tramitación de licencias médicas tipo 5 o 6. También la Circular N° 3446, de 24.09.19, con vigencia para el 01.03.20, respecto de evaluación ambiental y de salud.

En lo que dice relación con la jurisprudencia administrativa, páginas 43 y siguientes, en esta edición se han incorporado Oficios relativos a la procedencia de que Mutual cobre el seguro de SOAP conforme lo indica la normativa vigente y la improcedencia de reembolsar gastos médicos en el extra sistema en tanto existió automarginación voluntaria de la Ley 16.744

En materia de calificación de accidentes del trabajo destacamos los dictámenes referidos a riña, actividad deportiva no organizada por empleador, mecanismo lesional incompatible, negligencia inexcusable del trabajador, provocado por alimento que ingirió en evento del que no era partícipe interrumpiendo su actividad laboral.

En cuanto a calificación de trayecto destaca aquellos que hubo desvío y falta de pruebas.

Por último, en lo que dice relación con calificación de patologías como no enfermedad profesional, son relevantes las incorporadas respecto patologías de índole mental y de patología TMERT sin vinculación con el trabajo.



Capítulo I

Leyes y Reglamentos



1.- MODIFICA LA LEY N° 4.808, SOBRE REGISTRO CIVIL, Y CREA UN CATASTRO NACIONAL DE MORTINATOS, FACILITANDO SU INDIVIDUALIZACIÓN Y SEPULTACIÓN.

La presente ley crea un catastro nacional de mortinatos, entendiéndose por tal, el listado especial y voluntario a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación, en el que se podrá inscribir a los mortinatos.

A través de este listado, se busca que la persona gestante pueda inscribir a sus mortinatos con la exclusiva finalidad de permitir su individualización, inhumación o la disposición de sus restos. Por tanto, dicha inscripción no implica reconocer estatuto jurídico o derecho alguno al mortinato y no produce ninguna otra clase de efectos jurídicos en ningún ámbito. Para efectos de la ley, se define mortinato como todo producto de la concepción, identificable o diferenciable de las membranas ovulares o del tejido placentario o materno en general, que cese en sus funciones vitales antes del alumbramiento o bien antes de encontrarse completamente separado de la persona gestante, muriendo y que no ha sobrevivido a la separación un instante siquiera.

Respecto del contenido de la inscripción, deberá contener la individualización del mortinato mediante la asignación de un nombre propio, seguido del o los apellidos que el solicitante señale, y del sexo de la criatura, si éste fuere determinado o determinable. Asimismo, el catastro podrá contener la individualización de la persona gestante, y del progenitor, si éste lo autoriza. Será requisito contar con el certificado médico de defunción y estadística de mortalidad fetal.

En cuanto a la información contenida en este catastro, la ley declara que tiene el carácter de reservada respecto de terceros, considerándose como dato sensible de acuerdo a la ley N° 19.628, sobre Protección de la Vida Privada.

Finalmente, para llevar a cabo esta ley, se modifica la Ley sobre Registro Civil, cuyo Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado fue fijado por el artículo 3 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2000, del Ministerio de Justicia.

(Ley 21.171 publicada en el Diario Oficial el 22.08.2019)

Fuente: www.diarioficial.cl

2.- APRUEBA GARANTÍAS EXPLÍCITAS EN SALUD DEL RÉGIMEN GENERAL DE GARANTÍAS EN SALUD.

(Decreto N° 22, del Ministerio de Salud, publicada en el Diario Oficial el 07.09.2019)

Fuente: www.diarioficial.cl

3.- MODIFICA EL DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 1, DE 2005, DEL MINISTERIO DE SALUD, EN MATERIA DE CONSULTA, ADMINISTRACIÓN Y USO, POR PARTE DEL AFILIADO, DE LOS EXCEDENTES DE COTIZACIÓN EN ISAPRES.

La presente ley modifica el Art. 188 del D.F.L. 1, de Salud, publicado el 24 de agosto de 2006, en el sentido de regular la consulta, administración y uso de los excedentes de cotización hechas por los afiliados en las Instituciones de Salud Previsional (Isapres).

Los excedentes de cotización se generan en favor de un afiliado cuando el valor del plan, sumado el costo del AUGÉ o del GES, es menor al 7% que por ley está obligado a enterar mensualmente. El dinero que se acumula fruto de esta diferencia es de su propiedad, inembargable, y es mantenido en la Isapre en una cuenta corriente individual.

Los cambios que introduce esta ley, son los siguientes:

- Impone, a cada Institución de Salud Previsional, la obligación de disponer de un sistema en línea que permita a los cotizantes conocer con facilidad su monto, evitando que hagan trámites.
- Establece que su uso y destino, entre las alternativas del mismo Art. 188, se hará por el afiliado libremente, sin que la Institución de Salud Previsional pueda limitar o restringir esa decisión. De esta forma se pone fin a la práctica de que las Isapres determinasen a través de convenios las farmacias o instituciones en las cuales se podían usar. Los prestadores tendrán derecho a recibir el pago en línea, con cargo al saldo disponible.
- Permite que el remanente no utilizado durante el año sea devuelto al cotizante, en la forma que señale la Superintendencia de Salud a través de una norma de carácter general. El artículo transitorio fija un plazo de seis meses para que las Isapres que no dispongan de un sistema en línea para dar cumplimiento a esta ley, se ajusten a sus disposiciones.

(Ley N° 21.173, publicado en el Diario Oficial el 21.09.2019)

Fuente: www.diariooficial.cl

4.- ESTABLECE NUEVO MECANISMO DE FINANCIAMIENTO DE LAS CAPACIDADES ESTRATÉGICAS DE LA DEFENSA NACIONAL.

La presente ley establece un nuevo sistema de financiamiento de las Fuerzas Armadas, el que estará conformado por los recursos que disponga la Ley de Presupuestos del Sector Público y lo que determinen otras leyes, por lo que cada año se consultarán los recursos para el desarrollo de las actividades generales de las FF.AA.

En lo sustancial, la Ley de Presupuestos de cada año deberá contener la proyección del aporte anual del año cuarto, considerando el programa cuatrienal de inversiones, para la aprobación del Congreso Nacional. Se establece un aporte basal para el mantenimiento, sostenimiento y actualización de las capacidades estratégicas existentes, corresponderá al monto promedio de los aportes basales enterados al Fondo en el periodo de los seis años inmediatamente anteriores al año en que se aprueba el aporte anual.

Dentro de las particularidades de esta normativa, se crean controles civiles y democráticos por parte de la Contraloría General de la República y por el Congreso Nacional. Además, se elimina el piso mínimo para actividades generales de las Fuerzas Armadas establecido en la Ley de Presupuestos y se elimina el piso mínimo de gastos reservados contemplado para las Fuerzas Armadas.

Con el objeto de crear una política de Defensa Nacional, se dispondrá de un Fondo Plurianual para las Capacidades Estratégicas de la Defensa y de un Fondo de Contingencia Estratégico. Además, crea un Consejo compuesto por cinco miembros y requisitos para integrarlo, y determina la composición de los recursos de este Fondo.

Asimismo, deroga la Ley Reservada del Cobre (Ley N° 13.196), subsistiendo el impuesto del 10% a beneficio fiscal por un periodo de nueve años, disminuyendo desde el año diez a un 2,5% por año hasta llegar a 0% en el año doce.

Lo dispuesto en este cuerpo legal comenzará a regir a contar del 1° de enero de 2020, a excepción de lo expresado en el artículo 4° de esta ley.

(Ley N° 21.174, publicado en el Diario Oficial el 26.09.2019)

Fuente: www.diariooficial.cl

5.- DESIGNA INTEGRANTES DEL CONSEJO CONSULTIVO PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y NOMBRA SU PRESIDENTE.

Designa las siguientes personas como miembros del Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales son profesionales de reconocida experiencia y trayectoria en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, o en materia laboral o de previsión social:

- a) Augusto Bruna Vargas, Abogado;
- b) René Aguilar Sáez, Psicólogo, y
- c) Ernesto Evans Espiñeira, Licenciado en Filosofía.

Designa a las siguientes personas como miembros del Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo, por pertenecer o haber pertenecido a una organización de empleadores y a una organización de trabajadores, respectivamente, contando ambos con experiencia en la implementación y aplicación de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, o en materia laboral o de previsión social, o en su promoción y protección:

- a) José Molina Armas, Constructor Civil, y
- b) Ana María Muñoz Cáceres, egresada de la carrera de Técnico Dibujo Industrial.

Nombra como Presidente del Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo, a don Augusto Bruna Vargas.

Los Consejeros nombrados en el presente decreto, durarán tres años en sus funciones, a excepción de su Presidente, quien permanecerá en el cargo mientras cuente con la confianza del Presidente de la República.

Por razones impostergables de buen servicio, los Consejeros deberán asumir sus funciones a contar de la fecha del presente decreto, sin esperar la total tramitación de éste.

(Decreto N° 11, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicada en el Diario Oficial el 26.09.2019)

Fuente: www.diariooficial.cl

6.- PROTOCOLO DE INTOXICADO POR INGESTA DE CIANURO.

Deja sin efecto Resolución Exenta 1009, de 20.08.2019, que contenía el anterior protocolo por la misma materia.

Aprueba protocolo actual.

(Resolución Exenta N° 001020, de 09.08.2019, de SEREMI de Salud, Región Metropolitana, notificada a Mutual el 06.09.19)



Capítulo II

Proyectos de Ley



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

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

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

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

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

2.- Moderniza el sistema de seguridad laboral y modifica el Seguro Social contra Riesgos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, contenido en la Ley N° 16.744, el Código del Trabajo y otros cuerpos legales conexos.

04.06.13 Ingreso de proyecto.

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

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

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

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

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

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

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

11/05/2017 Cuenta oficio de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social por el cual se solicita el acuerdo de la Sala, de conformidad con el artículo 17 A de la ley orgánica constitucional del Congreso Nacional, para refundir las mociones contenidas en los boletines N°s 8305-13, 8728-13, 8888-13, 9161-13 y 11223-13, todas relacionadas con vacaciones y feriados legales. ACORDADO. Primer trámite constitucional / C. Diputados

16/01/2018 Primer informe de comisión de Trabajo y Seguridad Social. Primer trámite constitucional / C. Diputados

06/03/2018 Cuenta de primer informe de comisión. Primer trámite constitucional / C. Diputados

15/03/2018 Discusión general. Se solicita nuevo informe. Primer trámite constitucional / C. Diputados

15/03/2018 Oficio N°13794. Vuelve a Comisión de Trabajo con indicaciones para segundo informe. Primer trámite constitucional / C. Diputados

Nº Boletín 11223-13, ingresó el 03.05.2017. Autores: Jenny Álvarez (PS), Osvaldo Andrade (PS), Daniella Cicardini (PS), Maya Fernández (PS), Luis Lemus (PS), Denise Pascal (PS), Roberto Poblete (IND), Luis Rocafull (PS), Marcelo Schilling (PS) y Leonardo Soto (PS).

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

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

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

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

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

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

12/09/2017 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / Senado
12/09/2017 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Previsión Social y a la de Hacienda, en su caso. Primer trámite constitucional / Senado
12/09/2017 La Sala acuerda que el proyecto sea informado por la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento además de la de Trabajo y Previsión Social. Primer trámite constitucional / Senado
29/11/2017 La Sala acuerda que el proyecto será informado por la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento sólo en la discusión en particular, después de evacuado el segundo informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Primer trámite constitucional / Senado
05/12/2017 Primer informe de comisión de Trabajo y Previsión Social. Primer trámite constitucional / Senado
05/12/2017 Cuenta del Mensaje 930-365 que hace presente la urgencia Simple. Primer trámite constitucional / Senado
05/12/2017 Cuenta de primer informe de comisión. Primer trámite constitucional / Senado
02/01/2018 Cuenta del Mensaje 1011-365 que retira y hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / Senado
03/01/2018 Discusión general. Aprobado en general Se fija como plazo para presentar indicaciones el 08/01/2018. Primer trámite constitucional / Senado

08/01/2018 Boletín de indicaciones. Primer trámite constitucional / Senado
17/01/2018 Cuenta del Mensaje 1095-365 que retira y hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / Senado

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

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

6.- Modifica la ley N°20.584 que Regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud, para incorporar el nombre social del paciente que así lo requiera, en el tratamiento que a éste debe darse por parte de los centros de salud

03/04/2018 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / C. Diputados.
04/04/2018 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Salud. Primer trámite constitucional / C. Diputados.

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

7.- Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia

10/08/2018 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / C. Diputados
13/08/2018 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Primer trámite constitucional / C. Diputados
14/08/2018 Cuenta del Mensaje 309-366 que hace presente la urgencia Simple. Primer trámite constitucional / C. Diputados
04/09/2018 Cuenta del Mensaje 375-366 que retira y hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / C. Diputados
25/09/2018 Cuenta del Mensaje 433-366 que hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / C. Diputados
09/10/2018 Cuenta del Mensaje 501-366 que retira y hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / C. Diputados
19/10/2018 Oficio N° 156-366. Oficio de S.E. el Presidente de la República por el cual formula indicaciones al proyecto. Primer trámite constitucional / C. Diputados
19/10/2018 Oficio N° 189. Informe financiero correspondiente a las indicaciones. Primer trámite constitucional / C. Diputados
23/10/2018 Cuenta del Mensaje 537-366 que hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / C. Diputados
06/11/2018 Cuenta del Mensaje 597-366 que retira y hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / C. Diputados
14/11/2018 Primer informe de comisión de Trabajo y Seguridad Social. Primer trámite constitucional / C. Diputados
15/11/2018 Cuenta de primer informe de comisión. Primer trámite constitucional / C. Diputados
20/11/2018 Primer informe de comisión de Trabajo y Seguridad Social. Primer trámite constitucional / C. Diputados

20/11/2018 Cuenta de primer informe de comisión. Primer trámite constitucional / C. Diputados
20/11/2018 Discusión general. Aprobado en general y particular a la vez. Primer trámite constitucional / C. Diputados
20/11/2018 Oficio de ley a Cámara Revisora N° 14.362, a segundo trámite constitucional. Primer trámite constitucional / C. Diputados
20/11/2018 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Previsión Social y a la de Hacienda, en su caso. Segundo trámite constitucional / Senado
11/12/2018 Cuenta del Mensaje 782-366 que retira y hace presente la urgencia Suma.
02/01/2019 Cuenta del Mensaje 878-366 que retira y hace presente la urgencia Suma.
05/03/2019 Cuenta del Mensaje 1020-366 que retira y hace presente la urgencia Simple. Segundo trámite constitucional / Senado
12/03/2019 Cuenta del Mensaje 44-367 que hace presente la urgencia Simple. Segundo trámite constitucional / Senado
16/04/2019 Cuenta del Mensaje 166-367 que retira y hace presente la urgencia Simple. Segundo trámite constitucional / Senado
22/05/2019 Cuenta del Mensaje 300-367 que retira y hace presente la urgencia Simple. Segundo trámite constitucional / Senado
06/08/2019 Cuenta del Mensaje 660-367 que retira y hace presente la urgencia Simple. Segundo trámite constitucional / Senado
10/09/2019 Cuenta del Mensaje 914-367 que retira y hace presente la urgencia Simple. Segundo trámite constitucional / Senado.

N° Boletín 12008-13 ingresó el 10.08.2018. Autor: S.E. Presidente Sebastián Piñera.
Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

8.- Modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes, la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad

22/11/2018 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / C. Diputados
27/11/2018 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Primer trámite constitucional / C. Diputados
18/12/2018 cuenta del Mensaje 745-366 que hace presente la urgencia Simple.

N° Boletín 12261-13 ingresó el 22.11.2018. Autores: Gabriel Ascencio Mansilla (DC), Luciano Cruz-Coke Carvallo (Evo), Francisco Eguiguren Correa (RN), Patricio Melero Abaroa (UDI), Andrés Molina Magofke (Evo), Gastón Saavedra Chandía (PS), Marcela Sabat Fernández (RN), Francisco Undurraga Gazitúa (Evo), Camila Vallejo Dowling (PC), Pablo Vidal Rojas (RD).

9.- La Comisión de Trabajo y de Seguridad Social de la Cámara de Diputados re-funde los siguientes Boletines:

BOLETIN N° 9.657-13-1: Modifica la ley N° 20.393 para establecer la responsabilidad penal de las personas jurídicas en caso de accidentes del trabajo que configuren cuasidelitos de homicidio o de lesiones.

BOLETIN N° 10.988-13-1: Modifica el Código del Trabajo para exigir la incorporación, en el reglamento interno de las empresas, de regulación de las labores de alto riesgo para el trabajador.

BOLETIN N° 11.113-13-1: Modifica el Código del Trabajo para incorporar, como cláusula obligatoria en los contratos de trabajo, información relativa a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

BOLETIN N° 11.276-13-1 (Este Boletín que sustituía el inciso 1° del artículo 7 de la ley N° 16.744 fue rechazado por la Comisión).

BOLETIN N° 11.287-13-1: Modifica la ley N°16.744, que Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en materia de determinación del carácter profesional de una enfermedad que afecte al trabajador

En definitiva, el actual proyecto de ley consta de 3 artículos introduce las siguientes modificaciones:

- Art. 1°: en los artículos 10, 154 y 184 del Código del Trabajo
- Art. 2° : en el art. 1° de la Ley 20.393
- Art. 3°: en los arts. 7° y 76 de la Ley 16.744

14/10/2014, Ingreso de proyecto . Primer trámite constitucional / C. Diputados.

16/10/2014, Cuenta de proyecto . Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social Primer trámite constitucional / C. Diputados.

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

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

12/03/2019, Primer informe de comisión de Trabajo y Seguridad Social. Primer trámite constitucional / C. Diputados.

19/03/2019, Cuenta de primer informe de comisión. Primer trámite constitucional / C. Diputados.

07/08/2019, Discusión general . Queda pendiente . Rindió el informe la diputada Alejandra Sepúlveda. Primer trámite constitucional / C. Diputados.

10/09/2019, Discusión general . Aprobado en general. Primer trámite constitucional / C. Diputados.

10/09/2019, Oficio N° 14.984. Remite a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el proyecto para que emita un segundo informe, de conformidad con lo estatuido en el inciso cuarto del artículo 130 del reglamento de la Corporación. Primer trámite constitucional / C. Diputados.



Capítulo III

Sentencias



1.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS. RESPONSABILIDAD EXTRA CONTRACTUAL POR EL HECHO DEL DEPENDIENTE. INSUFICIENCIA PROBATORIA PARA ACREDITAR CULPA DE LA EMPLEADORA DEMANDADA. PRESUNCIÓN DE CULPA DEL EMPLEADOR POR LA CONDUCTA DE SU TRABAJADOR EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES SE DESVIRTÚA SI PILOTO DEL AVIÓN SINIESTRADO EJERCÍO SUS FUNCIONES DE UN MODO IMPROPIO.

Rol: 2027-2018

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Tipo Recurso: Recurso de Apelación

Tipo Resultado: Acogido-Revoca

Fecha: 21/08/2019

Hechos: Demandante se alza en contra de la sentencia, que rechazó la demanda de indemnización de perjuicios. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones confirma la sentencia apelada.

Sentencia: 1 . La víctima no mantenía contrato de trabajo con la Universidad, sino con el Instituto educacional. De acuerdo a la investigación realizada por la Dirección General de Aeronáutica Civil se concluyó que la causa del accidente fue un error operacional por parte del piloto, tal como se asentó en el motivo décimo noveno de la sentencia apelada. En relación al fondo las circunstancias fácticas, sumado a la insuficiencia de la prueba rendida en autos impiden acoger la demanda entablada. En efecto, tratándose de la responsabilidad extracontractual por el hecho del dependiente, no basta que el accidente haya sido declarado como laboral, pues no estamos en presencia de una responsabilidad objetiva, sino que se requiere conforme al régimen general de responsabilidad que se haya actuado con culpa. De acuerdo al artículo 69 de la Ley N° 16.744, la naturaleza laboral que se dio al accidente en que se funda la demanda, dio origen a prestaciones propias de la seguridad del trabajo, y también puede dar lugar a las demás indemnizaciones cuando haya dolo o culpa de la entidad empleadora (considerandos 2° y 4° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

2 . La prueba rendida en autos no logró demostrarse la culpa o dolo de la Universidad como empleadora del piloto que condujo el avión siniestrado. En efecto, si bien por aplicación de lo dispuesto en el artículo 2322 del Código Civil la culpa del empleador se presume por la conducta de su trabajador en ejercicio de sus funciones, y aun entendiendo que el vuelo que piloteó la víctima se hizo en el ejercicio de sus funciones de decano de la Universidad, con la prueba rendida se probó que fue el afectado quien ejerció sus funciones de un modo impropio, sin que la Universidad pudiera con la autoridad y cuidado que su calidad le confiere, impedir el hecho, desvirtuándose de este modo la presunción de culpa que la ley le imponía.

Así, se demostró que la víctima fue quien ideó el viaje, en un avión de su propiedad, fue él quien lo condujo, los gastos de dicho viaje fueron financiados por éste y fue él quien invitó y decidió quienes y cuando viajarían. Por lo demás, el accidente tuvo su origen en un error del propio piloto, no advirtiéndose así cómo la Universidad pudo tener alguna responsabilidad en la concreción de dicho error, si todos los aspectos del viaje fueron de cargo del afectado, y sin que nada hiciera presagiar el error cometido. De acuerdo a lo expuesto, la demanda entablada en contra de la Universidad no podía prosperar, por no verificarse los requisitos de la responsabilidad extracontractual que la hacen procedente (considerandos 6° y 7° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

2.- NULIDAD DEL DESPIDO. SUBCONTRATACIÓN. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA O SUBSIDIARIA DE EMPRESA PRINCIPAL. IMPROCEDENCIA DE EXTENDER SANCIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO A LA EMPRESA PRINCIPAL.

Rol: 794-2019

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Acogido

Fecha: 21/08/2019

Hechos: Ambas partes deducen recursos de nulidad en contra de la sentencia, que acogió la excepción de pago opuesta por la demandada y acoge la demanda deducida en contra de la empleadora actualmente en liquidación, y solidariamente en contra de la mandante. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones acoge el recurso de nulidad interpuesto por la demandada y rechaza el recurso de la demandante.

Sentencia: Conforme con la actual normativa sobre subcontratación, la empresa principal es responsable solidaria o subsidiariamente del pago de las remuneraciones de los trabajadores y enterar, en el organismo pertinente, de las cotizaciones previsionales retenidas de dicha remuneración, entre otras, además de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, con su incremento y la compensación de feriado, las que surgen con motivo de la terminación de la relación laboral y ello por expresa disposición de la ley, sin perjuicio de cualquiera otra prestación que pueda ser calificada como obligación laboral y/o previsional de dar o como indemnización legal por término de relación laboral (considerando 17° de la sentencia de la Corte de Apelaciones). Constituye un ámbito ajeno a la responsabilidad del dueño de la obra, empresa o faena, la sanción que el artículo 162 -ubicado en el Título V del Libro Primero del Código del Trabajo relativo a la función del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo- estableció específicamente para el empleador que procede al despido de un trabajador en las condiciones allí descritas, toda vez

que la propia ley de subcontratación no incluyó la norma sancionatoria en análisis. No obsta a la conclusión anterior, que el hecho generador de la sanción al empleador se haya producido o pueda producirse durante la vigencia del régimen de subcontratación, en la medida en que ello no altera el carácter especial de esa norma ni los márgenes con que fue acotada. Sin perjuicio de ello, la omisión de la diligencia que se exige a la empresa principal resulta de algún modo "sancionada" con el agravamiento de su responsabilidad a la de solidaria, efecto éste en el que no puede perderse de vista el hecho de que se hace responsable a un tercero de obligaciones que emanan de una vinculación en la que no ha participado, como es el contrato de trabajo celebrado entre el dependiente y su empleador directo, lo que a todas luces aparece como una situación excepcional en la legislación y, por ello, no es posible extenderla más allá de lo que la propia ley ha determinado. Atento a lo antes consignado es dable concluir que se incurrió en el yerro en los términos que se ha desarrollado, toda vez, que se realizó una errónea interpretación y aplicación de la ley, al extenderse la responsabilidad de la empresa principal también a las consecuencias de la declaración de nulidad del despido, por lo que en lo referido a este acápite efectivamente se configura el vicio alegado, cuya reparación es subsanable o reparable solo con la declaración de invalidación de la sentencia (considerandos 18° a 20° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

3.-RECLAMACIÓN DE MULTA ADMINISTRATIVA. MULTA APLICADA POR LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO. I. PROCEDE RECONSIDERACIÓN DE MULTA IMPUESTA Y SU REBAJA SI EL INFRACTOR SE CORRIGE POSTERIORMENTE. II. OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE INFORMAR INMEDIATAMENTE A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE ACCIDENTE FATAL. RECLAMANTE QUE JUSTIFICA SU RETARDO EN EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN.

Rol: 437-2019

Tribunal: Corte de Apelaciones de San Miguel

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Acogido

Fecha: 06/09/2019

Hechos: Reclamante interpone recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva, que rechazó en todas sus partes el reclamo interpuesto. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones acoge el recurso de nulidad interpuesto.

Sentencia:

1 . Lo cierto es que se ha producido una contravención formal a los artículos 511 y 512 del Código del Trabajo, desde que se desconoce su texto, en cuanto permite sin excepciones la reconsideración de las multas impuestas y su rebaja si el infractor las corrige posteriormente,

excediendo por tanto el tribunal a quo los márgenes legales existentes, todo lo que produce evidentemente una influencia substancial en lo decidido, en cuanto no acogió la rebaja solicitada. Desde otra perspectiva, para resolver del modo que lo hizo, no pudo el tribunal a quo invocar la Circular 46 de 2 de mayo de 2012 emanada del Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo, y estarse exclusivamente a ella, omitiendo ponderar las circunstancias invocadas por el reclamante. Consecuencialmente, y habiendo el fallo incurrido en el error de derecho denunciado y descrito precedentemente, corresponde que el recurso sea acogido y la sentencia anulada (considerandos 7° y 8° de la sentencia de la Corte de Apelaciones)

2 . En cuanto a la solicitud de reclamo de la Resolución 130-2019 que rechazó la solicitud de reconsideración y rebaja de la multa administrativa N° 4576/2018/33-1, cursada por no informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo el accidente fatal, sanción fundada en el artículo 76 de la Ley 16.744 en relación con el artículo 184 del Código del Trabajo, corresponde considerar que el microempresario reclamante por vía del artículo 511 del Código del Trabajo, justificó haber satisfecho con la hipótesis legal que permite tal facultad, y acreditó fehacientemente haber dado cumplimiento -si bien posteriormente- a las disposiciones legales atingentes que le hacían exigible informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo del accidente fatal y grave ocurrido el 24 de abril de 2018 cuya infracción motivó la sanción, como expresamente exige el artículo 511 del Código del Trabajo. En efecto, el reclamante acreditó que en esa misma data de 24 de abril de 2018 fue hospitalizado hasta el 30 de abril de 2018, y quedó con reposo médico, en tanto realizó la comunicación por medio de otra persona el 15 de mayo de 2019, mucho antes de cursarse la multa en cuestión el 11 de marzo de 2019. La Circular 46 de 2 de mayo de 2012 emanada del Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo, atingente a los principios del cumplimiento y de procedencia general de rebaja, no puede ser obstáculo para entender satisfecho el acatamiento de una obligación, a priori, sin ponderar la justificación que invoca el infractor (considerandos 1° a 3° de la sentencia de reemplazo de la Corte de Apelaciones).

4.- ACCIÓN DE TUTELA LABORAL. I. CAUSAL DE NULIDAD DE INFRACCIÓN A LAS NORMAS SOBRE APRECIACIÓN DE LA PRUEBA CONFORME A LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA, ACOGIDA. II. VULNERACIÓN DE GARANTÍAS FUNDAMENTALES REQUIERE A LO MENOS ACREDITAR INDICIOS RESPECTO A LA EXISTENCIA DE MOTIVACIONES ANTIJURÍDICAS, PERSECUTORIAS O ESPURIAS, O BIEN LA EXISTENCIA DE UNA ESPECIAL INTENCIÓN DE DAÑAR O LESIONAR AL TRABAJADOR COMO CIUDADANO. DESTITUCIÓN DE FUNCIONARIA VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL, RESULTA CONTRARIA A LA LEGISLACIÓN LABORAL. DEMANDADO QUE RESPALDA ACTUAR DE LA FUNCIONARIA QUE SE PRESENTA COMO EL AGENTE AGRESOR, DESPROTEGIENDO A LA VÍCTIMA. RESULTADO DE INVESTIGACIÓN SUMARIA CONSTITUYE EL ACTO ÚLTIMO DE LA VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DE LA FUNCIONARIA.

Rol: 1278-2019

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Acogido

Fecha: 09/09/2019

Hechos: Demandante interpone recurso de nulidad contra la sentencia que rechazó la denuncia de tutela por vulneración de garantías constitucionales. La Corte de Apelaciones acoge el recurso de nulidad laboral deducido y dicta sentencia de reemplazo.

Sentencia:

1 . La realizar el examen de control del razonamiento probatorio del juzgador, que es propio a la causal invocada, nítida aparece la transgresión de uno de los principios que imbuyen la lógica, esto es, el principio de la razón suficiente, al omitir los parámetros que debieron respetarse en la realización del proceso intelectual que supone la valoración de la prueba rendida. Esta infracción, la que además es dable calificar de manifiesta, por cuanto no se hace necesario realizar ningún proceso de escudriñamiento o deductivo para comprobarla, influye sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia, puesto que la conculcación así constatada está precisamente referida al extremo que debía elucidarse, esto es, la justificación de las ausencias de la empleada, denunciadas por su jefatura y su vinculación posterior con los hechos de acoso que se alegaron y que finalmente se tuvieron por comprobados. En tal virtud, se configura la causal de nulidad del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo (considerando 6° de la sentencia de nulidad)

2 . (Sentencia de reemplazo) Para vulnerar garantías fundamentales debe, sin duda, resultar exigible a lo menos acreditar indicios respecto a la existencia de motivaciones antijurídicas, persecutorias o espurias, o bien la existencia de una especial intención de dañar o lesionar al trabajador como ciudadano, lo que supone una conducta del empleador que vulnere intereses cautelados por la ley laboral, involucrando una afectación distinta de aquella que normalmente produce el hecho de ser objeto de un despido, por lo que aquel sufrimiento y sentimiento de ira, inseguridad, incertidumbre o indignación que genera en cualquier trabajador la separación de sus labores, no dan lugar, por sí solas, a esta excepcional tutela. Ello encuentra su justificación en la circunstancia que este procedimiento tiene por objeto proteger a los trabajadores de los hechos o conductas que puedan ser calificadas como abusivos, vulneratorios, o peyorativos y graves que causen un perjuicio a la víctima (considerando 1° de la sentencia de reemplazo) De conformidad a los hechos del proceso, la forma en que se condujo el demandado en la consecución de su finalidad, esto es la destitución de una funcionaria víctima de acoso laboral, resulta contraria a la legislación laboral protectora de la faz humana del trabajador, pues no obstante alegar desconocer el hostigamiento que sufría la denunciante, este ilícito fue constatado como una realidad en este proceso, más cuando sabía de la problemática que afectaba al área de desempeño de la funcionaria demandante mediante las presentaciones efectuadas por la respectiva asociación como por la intervención que ordenó en la misma a propósito del clima laboral existente, tanto que como una medida paliativa permitió que la denunciante saliera de la esfera del agente persecutor, trasladándola a un centro donde pudiera laborar de manera normal. De este modo, es reprochable a la demandada que ante una situación de la que tenía o debió tener perfecto conocimiento, sin adoptar las medidas básicas de protección, respaldara el actuar de la funcionaria que se presenta como el agente agresor, desprotegiendo a la víctima, quien como única y última medida de autocuidado decidió asistir a las dependencias

del demandado, como una manifestación del cumplimiento de las obligaciones que los servicios le imponían, pero que ante la afectación que le provocó ilícito laboral que constituye el acoso laboral, se vio imposibilitada de enfrentar a su jefatura, todo ello en espera de una resolución por parte de quien está obligado a resguardar su integridad física y síquica. Por ello, el resultado de la investigación sumaria, la que evidentemente carece de cualquier defecto formal, viene a constituir el acto último de la vulneración de las garantías constitucionales de la funcionaria, pues la demandada haciendo eco de la información proporcionada por la trabajadora que se syndica como acosadora, decide optar por cesar en sus labores a la víctima (no obstante que la propuesta del fiscal fue una sanción ostensiblemente más benévola) asilándose en una norma que si bien en abstracto la facultaba para ello, se viene a constituir en el corolario de la vulneración. En consecuencia, al haberse demostrado el centro de la imputación formulada por la actora, respecto de la cual el tribunal a quo adquirió convicción: la existencia de acoso; ilícito laboral que por definición constituye una vulneración a la integridad síquica y física del trabajador, solo cabe la protección a estos derechos de carácter inespecíficos, propios de todo ser humano, que aparecen de la esencia de esta cautela, dentro de los cuales se encuentra la protección al derecho a la vida que incluye la dimensión corporal y síquica de toda persona, pues emanan de su dignidad, y constituyen el soporte material del resto de los derechos fundamentales (considerando 3º de la sentencia de reemplazo).



Capítulo IV

Artículos



1.- Dirección del Trabajo multó a 59 empresas por no respetar el feriado obligatorio e irrenunciable del comercio durante las Fiestas Patrias.

Las fiscalizaciones culminaron con la aplicación de sanciones por un total de más de 60 millones de pesos. Asimismo, 116 trabajadores fueron suspendidos de turnos que no debían estar cumpliendo.

Un total de 269 fiscalizaciones realizó la Dirección del Trabajo durante los días 18 y 19 de septiembre del presente año con motivo del feriado irrenunciable de las celebraciones de fiestas patrias.

De las fiscalizaciones realizadas, 59 empresas fueron multadas por no respetar el feriado, esto es, un 22% de las denuncias terminaron con algún tipo de sanción. Las regiones Metropolitana y de Los Ríos concentraron la mayor cantidad de denuncias y de sanciones, con 17 y 9 empleadores multados, respectivamente.

"Debemos seguir avanzando en el respeto del feriado irrenunciable para los trabajadores del comercio. Si bien la mayoría de los empleadores cumple con tal descanso obligatorio, mientras exista una infracción seguiremos haciendo todos los esfuerzos necesarios para evitar que ello ocurra, ya sea, informando con más fuerza acerca de los alcances del feriado irrenunciable, como fortaleciendo la fiscalización y las multas asociadas por tales incumplimientos", señaló el subsecretario del Trabajo Fernando Arab.

Durante el año 2018 la Dirección del Trabajo multó a un total de 34 empresas por no cumplir con el feriado obligatorio e irrenunciable del comercio de los días 18 y 19 de septiembre. Ese año, las fiscalizaciones fueron 48 en todo el país, por lo que un 71% de las fiscalizaciones terminó con algún tipo de sanción, cifra muy superior al 22% de este año 2019, lo que a juicio de la autoridad es un claro indicio de que las campañas informativas están dando resultados.

Las fiscalizaciones se realizaron mediante dos vías: en respuesta a las denuncias ingresadas desde el 17 de septiembre a un banner publicado en www.direcciondeltrabajo.cl y en recorridos planificados efectuados los días 18 y 19 de septiembre en las distintas regiones del país.

Publicación: www.dt.cl 23/09/2019.

2.- SUSESO entrega Informe Anual Estadísticas Licencias Médicas y Subsidio por Incapacidad Laboral 2018.

Licencias médicas tramitadas de origen común aumentaron 7,5% en Chile, lo que representa un 25,9% de aumento en los últimos 5 años

El ranking de diagnósticos lo lidera las enfermedades de carácter mental, con un 22,9% del total, seguido de enfermedades osteomusculares con un 20,9%.

En 2018 el sistema en su conjunto pagó un total de \$1,4 billones, en materia de Subsidios por Incapacidad Laboral (SIL), que representa un incremento real de un 6,7% respecto al año anterior.

Informe elaborado por la Superintendencia de Seguridad Social, Fondo Nacional de Salud (FONASA) y la Superintendencia de Salud, da a conocer los datos 2018 respecto a licencias médicas de origen común y subsidios por incapacidad laboral.

El documento señala que en 2018 se tramitaron en Chile un total de 5.692.855 licencias médicas de origen común, lo que representa un incremento de 7,5% respecto al año anterior (395.989 licencias más que en 2017), y representa un aumento de un 25,9% desde 2014 a 2018. El aumento de licencias médicas de FONASA alcanzó el 9,1%, mientras que en ISAPREs el alza fue

de un 3,0% respecto al año anterior.

Según el Informe, 3 de cada 4 licencias corresponde a FONASA (4.219.301), mientras que el resto fueron tramitadas por ISAPRES (1.473.554). Al desagregar por sexo, el 62,0% de las licencias corresponde a mujeres, mientras que el 38,0% corresponde a hombres. El tramo etario donde se concentra la mayor cantidad de licencias, es entre 25 y 44 años, con el 55,5%.

El diagnóstico que lidera las licencias médicas tramitadas en Chile durante 2018 corresponde a enfermedades de carácter mental. Éstas, continúan a la cabeza del ranking con un 22,9%, seguidas de las enfermedades osteomusculares (20,9%) y enfermedades respiratorias (14,2%).

Rechazos de Licencias médicas

En relación a la resolución de las licencias médicas, se visualiza que existe disparidad dependiendo del seguro de salud. En 2018, se rechazaron 434.215 licencias médicas a nivel sistema: 213.564 en FONASA y 220.651 en ISAPRES, lo que representa un 7,6% del total de tramitaciones, siendo mayor la tasa de rechazo en las ISAPRES (15,0%) que triplica los rechazos de FONASA (5,1%). Cabe señalar, que un 77,8% aproximadamente, de los dictámenes de la Contraloría Médica de ISAPRES, por rechazos y reducciones de Licencias Médicas del período y de años anteriores, son revertidos total o parcialmente, como resultado de los procesos de reclamaciones frente a los entes apeladores.

Los diagnósticos más rechazados a nivel sistema son trastornos mentales (18,0%) y enfermedades osteomusculares (7,1%). El porcentaje de rechazo en el caso de las licencias médicas por trastornos mentales supera en forma importante al promedio nacional: mientras FONASA rechaza el 11,4%, las ISAPRES rechazan el 40,6% de las licencias por este diagnóstico.

Análisis del gasto en subsidios por incapacidad laboral de licencias médicas de origen común
En 2018 el sistema en su conjunto pagó un total de MM\$1.387.363 por concepto de subsidios por incapacidad laboral (\$1,4 billones), 6,7% real más que el año anterior. De este total, el 58,2% corresponde al gasto de FONASA y el 41,8% restante al de ISAPRES.

El incremento en el gasto obedece, entre otros factores, al aumento registrado en el número de licencias autorizadas (7,6%), al número de días pagados (10,4%) y a la disminución de la tasa de rechazo de licencias médicas de cotizantes de ambos seguros, 0,3 puntos porcentuales menos que en 2017.

El costo por licencia médica común pagada del Sistema en el año 2018 es de \$235.500 y en particular, se observa un aumento en FONASA de 0,4% y una disminución de 1,5% en ISAPRES respecto al año anterior.

A nivel nacional los trastornos mentales representan el 26,9% del gasto en subsidio (MM\$372.994) seguido por las enfermedades osteomusculares el 21,5%. En FONASA los trastornos mentales y enfermedades osteomusculares alcanzan a 55,1% del gasto y en ISAPRES el 39,1%.

Fiscalización

De acuerdo al Artículo 5° de la Ley 20.585, la licencia médica con falta de fundamento médico se materializa cuando es otorgada "en ausencia de una patología que produzca incapacidad laboral temporal por el período y la extensión del reposo prescrito". Según datos de la Superintendencia de Seguridad Social, en 2018 fueron aplicadas 152 sanciones, por un total de 2.319 UTM, con un total de 1.170 días de suspensión para 35 médicos. A esto se suma sanciones por 75 UTM para 9 médicos contralores de ISAPRE.

Publicación: www.suseso.cl 11/09/2019



Capítulo V. A) Jurisprudencia Administrativa Dirección del Trabajo



1.- ORD. N°4041, de 21.08.2019.

MATERIA: Deber de protección; Riesgo grave e inminente; Interrupción de labores; Partidos de fútbol de alto riesgo.

- 1) No resulta procedente que el empleador realice descuentos de las remuneraciones del trabajador que se desempeña como conductor de buses del sistema Transantiago cuando éste, dentro de su jornada, se niega a operar el respectivo vehículo durante las horas en que se observa de manera manifiesta e inminente el riesgo de ser víctima de actos de violencia delictual por parte de grupos de "barristas" que utilizan este tipo de transporte para asistir a los denominados "partidos de alto riesgo".**
- 2) El derecho del trabajador a interrumpir sus labores y abandonar el lugar de trabajo que concede el artículo 184 bis del Código del Trabajo resulta aplicable ante la hipótesis de que ocurra en la faena un acontecimiento de riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, y, en ese sentido, rige respecto de cualquier empresa y cualquier trabajador, no pudiendo, por la naturaleza y objeto de la norma, entenderse que hay casos que se puedan eximir de su cumplimiento.**
- 3) Para que un trabajador ejerza la citada facultad deben verificarse situaciones de hecho que no son aptas de precalificar en abstracto, no pudiendo la Dirección del Trabajo anticipar de modo teórico si una o más circunstancias dan lugar a los deberes y facultades contempladas en el inciso 2° del artículo 184 bis.**

Dictamen:

1.- En cuanto a la práctica de deducciones a las remuneraciones a que alude la primera presentación del sindicato solicitante, cabe tener presente que esta Dirección dispuso la realización de una fiscalización destinada a verificar lo descrito por el interesado, procedimiento que concluyó con el informe 1305.2017.970 de 24.08.2017 de la Inspección Provincial del Trabajo Cordillera, el que se ha tenido a la vista y de cuyo texto se obtiene que es efectivo que la empleadora realizó descuentos durante el mes de octubre de 2016 a los trabajadores que se negaron a conducir durante las horas en que estaba programado el partido entre los equipos Colo Colo y Universidad de Chile.

Consta, que la empleadora reconoce que los conductores en los días de partidos de alto riesgo exponen su integridad física y síquica al realizar sus labores, pero que la empresa no puede dejar de hacer los recorridos en atención a los compromisos contractuales con el Ministerio de Transportes.

Además, el informe da cuenta que el empleador adopta medidas insuficientes para proteger a los trabajadores ante las acciones delictuales a que se ven expuestos durante estos eventos, pues los planes de contingencia están dirigidos principalmente a atender al conductor con posterioridad a la agresión, mas no alcanzan el ámbito preventivo, generando un estado de desprotección que afecta a los dependientes, quienes perciben que los ataques van en aumento.

En este punto, corresponde considerar que en Ord. N° 677 de 08.02.2017, esta Dirección, sobre la materia que nos ocupa, sostuvo lo siguiente:

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

Indiscutido, entonces, es el deber y la responsabilidad del empleador en el caso de la especie, no pudiendo eximirse de estas cargas aun cuando se trate de contingencias complejas como las expuestas en las presentaciones en estudio.

Si el empleador no es capaz de disponer prudentiales medidas de protección de bienes jurídicos tan básicos como superiores, a objeto que el dependiente ejecute con normalidad la labor convenida, no puede entonces considerar la negativa a trabajar como un simple abandono que merece la aplicación de descuentos a la remuneración.

Un criterio general asentado en la doctrina de esta Dirección, según el cual, tratándose de trabajadores que han estado a disposición del empleador durante la jornada de trabajo y cuya inactividad laboral no es imputable a su persona sino a causas ajenas a su voluntad, deben ser pagadas la respectiva remuneración, no obstante no haber sido realizadas íntegramente las labores convenidas.

El fundamento de la conclusión precedente se halla en el inciso 2º del artículo 21 del Código del Trabajo, el cual dispone que 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. (Ords. 6481/212 de 30.09.1991; 6643/218 de 08.10.1991; 5268/309 de 18.10.1999; 2729/45 de 13.06.2006; 4182/61 de 24.10.2014; entre otros).

En consecuencia, a juicio del suscrito, no resulta procedente que el empleador realice descuentos de las remuneraciones de los trabajadores.

2.-.- En cuanto a si es aplicable el artículo 184 bis del Código del Trabajo al caso de la especie, la disposición legal -estrechamente ligada al deber general de protección que corresponde a todo empleador-, resulta aplicable ante la hipótesis de que ocurra en la faena un acontecimiento de riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, y, en ese sentido, rige respecto de cualquier empresa y cualquier trabajador, no pudiendo, por la naturaleza y objeto de la norma, entenderse que hay casos que se puedan eximir de su cumplimiento.

Merece considerar que este Servicio, al pronunciarse sobre el nuevo artículo 184 bis del Código del Trabajo, mediante Ord. Nº4604/112 de 03.10.2017, se refirió a este derecho a interrumpir faenas, sosteniendo, entre otras consideraciones, lo siguiente:

"El precepto legal en análisis consagra, además, el derecho del trabajador para interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo, en caso de considerar, de manera razonable, que no hacerlo representa un peligro grave e inminente para su vida o salud, sin que por ello pueda sufrir detrimento o menoscabo alguno.

Ahora bien, del contenido normativo aparece claro que, para que opere en la práctica el artículo 184 bis, y en particular lo dispuesto en el inciso 2º, que contempla la facultad de interrupción y abandono de faenas, deben verificarse situaciones de hecho que no son aptas de precalificar en abstracto, por lo que mal puede el suscrito anticipar teóricamente si una o más circunstancias dan lugar a los deberes y facultades que la disposición contempla.

En efecto, sólo en el caso concreto será posible determinar si se observan los supuestos y condiciones para que rija la facultad protectora por la que se consulta en la presentación del Ant.12), y será ante tal realidad fáctica donde la Dirección del Trabajo habrá de desplegar sus potestades conforme lo establece el inciso final del precepto en comento.

2.- Dictamen N° ORD. 4088/24, de 26.08.2019.

MATERIA: Fija el sentido y alcance de la ley N°21.142 publicada en el Diario Oficial de 01.03.2019, que incorpora en el Código del Trabajo el contrato de teleoperadores .

Dictamen: .

CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TELEOPERADORES.

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Aquellos contratos de trabajo en que la prestación de servicios del trabajador esté destinada a contactar o ser contactados con terceros, sea por la vía telefónica, medios telemáticos, aplicación de tecnología digital o cualquier otro medio electrónico, para brindar atención, información o asesoramiento de soporte técnico, comercial o administrativo, y para la venta o promoción de productos o servicios, en un lugar habilitado por el empleador denominado específicamente centro de contacto o llamadas.

Las funciones que debe desarrollar dicho personal no comprenden solo una, sino una serie de labores, como son, las de brindar atención, informar y/o prestar asesoría en variados aspectos a los terceros requirentes que incluyen un soporte técnico, comercial o administrativo, como también, la venta o promoción de productos o servicios determinados.

Los medios que pueden utilizarse para la ejecución de las labores asignadas a los teleoperadores, indicando entre ellos, el teléfono, los medios telemáticos y la aplicación de tecnología digital o cualquier otro medio electrónico.

2.-CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO Y SU CONTENIDO

Vínculo contractual de naturaleza laboral. Es de carácter consensual, esto es, se perfecciona por la sola voluntad de los contratantes y no requiere del cumplimiento de exigencias o formalidades especiales para ello.

Rigen respecto de dicho contrato, los plazos para proceder a su escrituración que se establecen en el artículo 9º del Código del Trabajo, requisito que, de acuerdo a la jurisprudencia administrativa vigente, se requiere sólo como medio de prueba de las condiciones convenidas y no de existencia o validez del respectivo contrato.

3.- NORMAS PROTECTORAS ESPECIALES SOBRE REMUNERACIONES

Las operaciones que deba realizar el teleoperador y por cuya ejecución perciba remuneraciones fijas o variables deberán ser acordadas y consignarse por escrito en el respectivo contrato de trabajo. Las remuneraciones variables que se convengan deberán fijarse considerando parámetros individuales, objetivos y verificables, sin perjuicio de las metas colectivas que pudieren acordarse.

Prohíbe imponer al teleoperador metas, servicios o tareas que no cumplan con las condiciones que señala, ni aún bajo promesa de pago de un determinado bono o la concesión de permisos especiales, como también efectuar descuentos arbitrarios o perjudicar cualquier clase de calificación del afectado debido al incumplimiento de obligaciones objetivas que no hubieren sido acordadas por las partes en los términos allí previstos.

Toda modificación de la remuneración variable acordada con dichos trabajadores o su base de cálculo, se consigne en un anexo del respectivo contrato individual de trabajo.

Establece la obligación del empleador de detallar en las respectivas liquidaciones o comprobantes de pago de remuneraciones, cada una de las operaciones realizadas por el mencionado personal y por cuya ejecución percibe remuneración, sea fija o variable.

Las mencionadas exigencias tienen por principal objetivo proteger la remuneración de los trabajadores y evitar la discrecionalidad en la entrega de bonos o de la remuneración variable por parte de la empresa.

4.- JORNADA DE TRABAJO

Resultan aplicables las disposiciones generales que rigen la materia y que se contienen en los artículos 22 y siguientes del Código del Trabajo (jornada ordinaria máxima de 45 horas semanales, la cual deberá distribuirse en no más de seis ni en menos de cinco días, como igualmente, que su jornada ordinaria diaria no podrá exceder de 10 horas, sin perjuicio de las jornadas parciales acordadas en conformidad con la normativa legal vigente).

Deben fijarse los turnos que deben cumplir los respectivos trabajadores, con una semana de anticipación, a lo menos, estableciendo que los mismos comenzarán a regir en la semana o período laboral siguiente. De acuerdo a dicha disposición, la obligación anterior no rige respecto de los trabajadores que hayan sido contratados para laborar solamente en turnos nocturnos, y tal circunstancia conste de manera explícita.

5.- INTERRUPCIÓN Y DESCANSOS DENTRO DE LA JORNADA

Interrupción de diez segundos entre cada atención, como también, el de hacer uso de descansos dentro de la jornada por un total de 30 minutos diarios, que deberán ser fijadas por las partes, de común acuerdo, en los términos precisados por la ley, no pudiendo, por ende, pactar lapsos de descanso inferiores a 10 minutos, ni acordar hacer uso de una sola vez de la totalidad de los 30 minutos establecidos para dicho efecto.

Las aludidas interrupciones y descansos, como también, aquellas que deriven del uso de los servicios higiénicos por parte de los involucrados no podrá implicar menoscabo de sus remuneraciones, estableciendo expresamente que el tiempo que éstas abarquen se considerará trabajado para todos los efectos legales.

6.- NATURALEZA JURÍDICA DE LAS CLAVES PARA LA UTILIZACIÓN DE LOS MEDIOS DE CONEXIÓN

Son de carácter secreto y personal. Cualquier contravención de las señaladas disposiciones, se tramitará conforme al procedimiento de tutela de derechos fundamentales regulados en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

7.- CONDICIONES QUE DEBEN CUMPLIR LOS CENTROS DE CONTACTO O LLAMADAS

Las condiciones ambientales, de seguridad y salud en el trabajo que deben cumplir los establecimientos destinados a prestar servicios en tal calidad serán determinadas por un reglamento conjunto de los Ministerios de Salud y del Trabajo y Previsión Social. Ello, sin perjuicio de la aplicación de las normas generales de higiene y seguridad previstas en la legislación vigente, específicamente en los artículos 184 y siguientes del Código del Trabajo y en el Decreto 594 del Ministerio de Salud, publicado en el Diario Oficial de 29.04.2000, que "Aprueba Reglamento Sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo".

8.- OTROS BENEFICIOS

Establece en favor de los trabajadores que laboran en los mencionados centros de contacto o llamadas, que hayan prestado servicios durante un período continuo de seis meses, el derecho a realizarse anualmente exámenes médicos preventivos destinados a detectar precozmente enfermedades profesionales asociadas con la actividad que realizan.

La realización de los mencionados exámenes corresponderá a los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que establece la ley N°16.744, disponiendo que el tiempo que los beneficiarios utilicen en su realización debe entenderse trabajado para todos los efectos legales. Igualmente, el precepto en comento establece la obligación del empleador de pagar los pasajes por el transporte que debe utilizar el trabajador para concurrir al lugar donde se le practicarán los mencionados exámenes.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social fijara las condiciones físicas y ergonómicas en que deben desempeñarse los teleoperadores afectos a la nueva normativa incorporada por la ley en análisis y los exámenes preventivos que deban realizarse periódicamente.

9.- SITUACION DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS ANTES DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY N°21.142

Respecto de los trabajadores contratados con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley, esto es, la relativa a la realización de los exámenes de salud preventiva a que dicha disposición se refiere, se considerará la antigüedad que estos tengan en él o en los respectivos centros de contacto o llamados.

10.- VIGENCIA DE LA NUEVA NORMATIVA

Comenzará a regir el día 1° de septiembre de 2019.

3.- Dictamen N° ORD. 4197, de 02.09.2019.

MATERIA: Subcontratación; Herramientas de trabajo; Costo del empleador; Deber de protección.

No resulta ajustado a derecho que sean los trabajadores quienes asuman el costo económico de la acreditación a través de la Tarjeta CORMA (Corporación Madera de Chile), por corresponder, por una parte, a un elemento que facilita la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y, por la otra, por haber sido acordado en los contratos comerciales que rigen la relación entre la empresa mandante con las empresas contratistas.

Dictamen: Sobre el particular, el Código del Trabajo, en su artículo 184 incisos 1° y 2°, dispone que: "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica."

De la norma precedentemente transcrita, se infiere que el empleador está obligado a proporcionar al trabajador los implementos necesarios para la prevención de accidentes y

enfermedades profesionales. Sobre este punto, debe analizarse la finalidad de la Tarjeta CORMA y si es posible homologarla con la calidad de implementos necesarios para la prevención de accidentes y enfermedades en el contexto del trabajo.

Consultada la página web de la Corporación Chilena de la Madera, www.corma.cl, se señala que esta tiene como labor la promoción de buenas prácticas laborales, el desarrollo de las faenas productivas en condiciones seguras y la capacitación permanente de los trabajadores forestales y madereros, utilizando para ello una serie de herramientas, dentro de las que destaca la certificación de competencias.

En ese sentido, esta acreditación de competencias para trabajadores forestales estará íntimamente relacionada con la reducción de las tasas de accidentabilidad en el sector económico forestal y con la adopción de medidas tendientes a mejorar el clima laboral, adoptando buenas prácticas laborales en la materia.

Así las cosas, resulta plausible considerar esta acreditación, plasmada en la Tarjeta CORMA, como un elemento que facilita la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, que, aunque no resulta obligatorio legalmente para ejercer la labor de transportista de carga forestal, ha sido requerido de todas maneras por parte de la mandante en sus bases de licitación. El contrato comercial que rige a la mandante, Forestal Arauco S.A., con las diversas empresas contratistas de transporte de carga forestal, está establecido en directo beneficio económico de las partes de dicho acuerdo, contrato del cual los trabajadores no tienen injerencia en la determinación de sus cláusulas, condiciones o exigencias. Así, siendo una obligación contractual contraída por las empresas contratistas que emplean a los trabajadores que se desempeñan como conductores de transporte de carga forestal, además de contribuir a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, no resulta ajustado a derecho que sean los trabajadores quienes deban soportar el costo económico de dicha acreditación.

La doctrina de este Servicio, aplicable a la materia, ha señalado en su dictamen N°1650/22 de 14.04.2011, que: "A su turno, esta Dirección, mediante dictámenes 842/40, de 09.03.2001 y 3927/228, de 30.07.1999, ha sostenido que el empleador se encuentra obligado a asumir el costo de la ropa de trabajo no sólo en la situación prevista en el artículo 184 del Código del Trabajo, norma que, entre otras obligaciones, exige al empleador mantener los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, a su costo. Ello en aplicación de lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley N° 16.744, que prohíbe a los empleadores cobrar a sus trabajadores los equipos o implementos de protección que debe proporcionarles.

En efecto, este Servicio ha estimado que el empleador debe asumir igualmente el costo de la ropa de trabajo cuyo uso ha exigido a sus trabajadores por razones de imagen corporativa, como sería el requerimiento de la misma por sus clientes o para la atención de público.

Ello en atención a que, si bien, la utilización de tal indumentaria no deriva de la naturaleza de la función desempeñada ni de una exigencia legal, sí obedece a la voluntad del empleador, quien, en uso de sus facultades de dirección y administración, impone tal exigencia para la ejecución de las respectivas labores."

Aplicando analógicamente la doctrina anterior, si el empleador ha acordado contractualmente con la empresa mandante la exigencia de la Tarjeta CORMA a sus trabajadores,

contrato que como ya se dijo cede en su propio beneficio económico y respecto del cual los trabajadores no tienen injerencia, no resulta factible exigir que sean éstos quienes deban asumir su costo, ya que ha sido el empleador quien voluntariamente ha aceptado o acordado dichos términos contractuales, imponiendo a su vez, en uso de sus facultades empresariales, la exigencia de dicha tarjeta a sus dependientes.

Respecto de determinar quien deberá asumir el costo de dicha acreditación, si las empresas contratistas de transporte de carga forestal o la empresa mandante, aquello es materia propia del contrato comercial que las rige sin que, en caso alguno, pueda imponerse dicha carga a los trabajadores.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que no resulta ajustado a derecho que sean los trabajadores quienes asuman el costo económico de la acreditación a través de la Tarjeta CORMA, por corresponder, por una parte a un elemento que facilita la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y, por la otra, por haber sido acordado en los contratos comerciales que rigen la relación entre la empresa mandante con las empresas contratistas.

4.- Dictamen N° ORD. 4238, de 03.09.2019.

MATERIA: Comité Paritario de Higiene y Seguridad. La interpretación de este Servicio contenida en dictamen N°7163/304 de 13.11.1995, en ningún caso impide a empleador y trabajadores constituir de forma voluntaria un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Dictamen: En dictamen anterior, N°7163/304 de 13.11.1995, este Servicio señaló que "el quórum exigido por la norma reglamentaria se halla referido a cada una de las dependencias o establecimientos de la empresa antes señaladas, de modo que no resulta procedente unir, agregar o considerar a los trabajadores de faenas, sucursales o agencias diversas con el fin de enterar el quórum de que se trata".

De esta forma, el número de trabajadores debe cumplirse respecto de cada una de las sucursales, faenas, agencias, sin que resulte procedente computar a los trabajadores de todas ellas para completar el quórum exigido.

Sin perjuicio de lo anterior, la misma jurisprudencia ha señalado en los dictámenes N°s.1711/107 de 15.04.1998 y 4187/304 de 06.10.2000, entre otros, que "el hecho que en una sucursal, faena, agencia no se reúna el número mínimo de trabajadores que exige la norma legal para su constitución, no impide a trabajadores y empleador acordar voluntariamente en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, la constitución de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la empresa, en cuyo caso deben ajustarse a las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 54, de 1969".

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que la interpretación de este Servicio contenida en dictamen N°7163/304 de 13.11.1995, en ningún caso impide a empleador y trabajadores constituir de forma voluntaria un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

5.- Dictamen N° ORD. 4295, de 06.09.2019.

MATERIA: Servicios públicos y trabajo en régimen de subcontratación; Competencia de la Contraloría General de la República.

El trabajo en régimen de subcontratación también existe en las instituciones estatales, y se rige por las mismas normas que establece la ley al respecto, es decir, los artículos 183-A y siguiente del Código del Trabajo

Dictamen: La empresa principal o el contratista, según corresponda, serán solidaria o subsidiariamente responsables de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas y a los subcontratistas en favor de sus trabajadores, como podrían ser, entre otras obligaciones, las indemnizaciones por término de contrato.

Dicho lo anterior, este Servicio, principalmente a través del Dictamen 141/5 de 10.01.2007, fijó el sentido y alcance de la Ley N°20.123 referida al trabajo en régimen de subcontratación, señalando que "el legislador ha definido y establecido los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación y los efectos que se derivan del incumplimiento de las normas que lo regulan, como asimismo, que ha excluido expresamente de tal normativa a aquellas obras o servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica."

A su vez, dicho pronunciamiento jurídico señala, en cuanto a la aplicabilidad de las normas que rigen el trabajo en régimen de subcontratación, que "(...) de acuerdo a lo establecido en los incisos 2° y 3° del artículo 1° del mencionado Código -del Trabajo-, la citada normativa resulta también aplicable a las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que sus funcionarios o trabajadores no se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial, o que estando sujetos a un estatuto de tal naturaleza, éste no contemple disposiciones que regulen el trabajo en régimen de subcontratación."

En este punto es importante tener presente que este mismo Servicio ha señalado en Dictamen N°2494/66 de 07.06.2017, que la "(...) Contraloría General de la República en Dictamen N°2594 de 21.01.2008 ha indicado que "resulta forzoso colegir que deben entenderse incluidas en el concepto de empresa principal, para los efectos de la preceptiva de subcontratación de que se trata, las entidades u organismos de la Administración del Estado".

De acuerdo con lo anterior, y como también ha resuelto el Ente Contralor, el trabajo en régimen de subcontratación también existe en las instituciones estatales, y se rige por las mismas normas que establece la ley al respecto, es decir, los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo.

Con todo, cabe hacer presente que, dado que se trata de establecer los alcances de la ley de subcontratación respecto de entidades que forman parte del aparato del Estado, la competencia para pronunciarse corresponde a la Contraloría General de la República.

En este caso, y entendiéndose que existe una obligación de pago como consecuencia de una retención legal por parte de la Dirección de Arquitectura, y que dichas obligaciones y su fiscalización caen fuera del ámbito de supervigilancia de esta Dirección del Trabajo; conforme se dispone en la Ley N°10.336 Orgánica de la Contraloría General de la República, dichos pagos quedan sujetos a la fiscalización directa de dicha institución.

En tales circunstancias y atendido lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 14 de la Ley N° 19.880, que Establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado, este Servicio procederá a remitir estos antecedentes a la Contraloría General de la República por ser competencia de dicho Ente Contra-

lor.

En efecto, la disposición citada dispone: "Requerido un órgano de la Administración para intervenir en un asunto que no sea de su competencia, enviará de inmediato los antecedentes a la autoridad que deba conocer según el ordenamiento jurídico, informando de ello al interesado".

Sin embargo a lo anterior se hace presente que la Contraloría General de la República ha resuelto un caso similar al presente mediante Dictamen N°36601 de 13.10.2017, señalando que "Se ha dirigido a esta Contraloría General la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas para solicitar un pronunciamiento que determine si procede que pague por subrogación las prestaciones que la empresa I.B. Alimentación S.A. -IBASA-, adeuda a un grupo de sus ex-trabajadoras como consecuencia del cese de su relación laboral, las que se encuentran contenidas en los finiquitos que acompaña, suscritos entre las afectadas y el liquidador de esa empresa."

Añade el mismo pronunciamiento que "Sobre el particular, es del caso señalar que para resolver la consulta planteada en la especie debe considerarse lo dispuesto en los artículos 183-B, 183-C y 183-D del Código del Trabajo, introducidos por la ley N°20.123, y que resultan aplicables a los órganos de la Administración del Estado de acuerdo a lo manifestado en el dictamen N°2.594, de 2008, de este origen.

En este sentido, cabe recordar que los artículos 183-B y 183-D, se refieren, en términos generales, al régimen de responsabilidad -solidaria y subsidiaria, respectivamente- a que queda sujeta la empresa principal -JUNAEB en este caso- respecto de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral, precisándose el período por el cual se extiende tal responsabilidad, el que queda limitado al tiempo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en subcontratación para la empresa principal."

Por su parte, y en lo que dice relación al pago por subrogación, el mismo dictamen del Ente Contralor añade que "Enseguida, y en lo que concierne al pago por subrogación, el inciso cuarto del citado artículo 183-C dispone que "En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedor", de tal modo que luego de efectuado el pago por la empresa principal o contratista al acreedor, se traspasa el crédito y todos sus accesorios desde el trabajador o la entidad previsional, a quien se haga cargo, en definitiva, de los montos insolutos, tal como concluye el dictamen citado en el párrafo precedente.

Del análisis de la normativa expuesta es razonable concluir que la empresa principal puede efectuar el pago por subrogación de aquellas sumas que se adeuden a los trabajadores y por las cuales sea solidaria o subsidiariamente responsable, esto es, aquellas que se deriven del tiempo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en subcontratación para la empresa principal."

Finaliza dicho pronunciamiento señalando que "En ese contexto, JUNAEB se encontraba habilitada para pagar por subrogación las obligaciones labores y previsionales, así como eventuales indemnizaciones legales, que IBASA hubiere adeudado a sus trabajadoras por el lapso durante el cual éstas prestaron servicios en subcontratación para JUNAEB, lo que sólo pudo ocurrir hasta el 31 de mayo de 2015, toda vez que a contar de esa época se puso término anticipado a los contratos de prestación de servicios suscritos con esa empresa.

Por consiguiente, no resulta procedente que JUNAEB pague por subrogación las prestaciones contenidas en los finiquitos acompañados, las que se derivan de obligaciones generadas con posterioridad a la fecha recién señalada."

Con esto, y en relación con el caso en cuestión, además de ser aplicable la normativa del trabajo en régimen de subcontratación, esa entidad del Estado también se encontraría habilitada para pagar por subrogación eventuales indemnizaciones legales a trabajadores que le presten servicios en dicho régimen.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que:

1.- Conforme lo ha resuelto este Servicio, y ratificado por la Contraloría General de la República, el trabajo en régimen de subcontratación también existe en las instituciones estatales, y se rige por las mismas normas que establece la ley al respecto, es decir, los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo;

2.- De acuerdo con la doctrina de la Contraloría General de la República -que este Servicio comparte- la empresa principal, como sería el caso del Ministerio de Obras Públicas, a través de su Dirección Regional de Arquitectura de la Región Metropolitana, sí podría efectuar el pago por subrogación de aquellas sumas que se adeuden a los trabajadores y por las cuales sea solidaria o subsidiariamente responsable, esto es, aquellas que se deriven del tiempo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en subcontratación para la empresa principal, en este caso, hasta antes del término del o los respectivos contratos de prestación de servicios celebrados con la respectiva empresa contratista.

3.- Finalmente, y como se indicó en el cuerpo de este Ordinario, es la Contraloría General de la República el organismo competente para determinar, en definitiva y en el caso particular, la procedencia de dichos pagos, cuestión que este Servicio pondrá en conocimiento del ente controlador para su pronunciamiento sobre la materia.

6.- Dictamen Nº ORD 4356, de 10.09.2019.

MATERIA: Ley de Inclusión; Porcentaje contratación; Fórmula de cálculo.

Dictamen: Para el cumplimiento de la obligación contenida en el inciso 1º del artículo 157 bis del Código del Trabajo, se debe realizar la operación aritmética señalada en el cuerpo del presente informe, la que refleja un promedio final de la dotación anual de una empresa y que se calcula en base a la información del año calendario anterior, o bien desde el inicio de actividades de aquella y hasta el 31 de diciembre de ese año, obligación que será exigible en los meses en que la empresa tuvo efectivamente contratados 100 o más trabajadores.

Por último, se recuerda que en el mes de enero de cada año, las empresas que deban cumplir con la obligación señalada deberán informar electrónicamente a la Dirección del Trabajo el número total de trabajadores, el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratadas y el número de contratos vigentes que mantienen con éstas últimas. Sobre la base de esta información, el Servicio determinará si la empresa estuvo obligada a cumplir con la reserva legal de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, así como también el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que debieron haber sido contratadas en el periodo anual inmediatamente anterior.

7.- Dictamen N° ORD 4380, de 11.09.2019.

MATERIA: Ley de la Silla; Derecho a la Silla.

Si bien las labores de fiscalización del pago del transporte público que desempeñan los y las dependientes de la empresa, están fuera de las hipótesis que regula el artículo 193 del Código del Trabajo, el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, de acuerdo al artículo 184 del citado cuerpo legal

Dictamen: Cabe recordar que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador se encuentra obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores en sus faenas, entre las cuales deberán considerarse aquellas que eviten afecciones recurrentes derivadas de prolongados lapsos de tiempo trabajando de pie.

Confirma lo anterior, la Ley N°16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, conforme a la cual el empleador debe adoptar todas las medidas de prevención de accidentes o enfermedades laborales que le requiera el correspondiente Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa, en los términos que precisan los artículos 66 y 66 bis del citado cuerpo legal.

8.- Dictamen N° ORD 4533/28, de 24.09.2019.

MATERIA: Fija sentido y alcance de la ley N°21.165, publicada en el Diario Oficial de 26.07.2019 que establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores.

Dictamen:

1.- Nueva jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores.

Jornada parcial es aquella establecida en el artículo 40 bis del Código del Trabajo, esto es, aquella no superior a dos tercios de la jornada ordinaria a que se refiere el artículo 22 del mismo cuerpo legal, es decir, no superior a 30 horas semanales.

2.- Normas comunes sobre jornada parcial aplicables.

Las partes de la relación laboral, empleador y estudiante trabajador, podrán acordar esta nueva jornada parcial resultándoles aplicables, además, las reglas dispuestas en los artículos anteriores al nuevo artículo 40 bis E, esto es:

Se permite el pacto de horas extraordinarias, cuya base de cálculo no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley calculado proporcionalmente a la cantidad de horas de la jornada parcial (incisos primero y segundo, artículo 40 bis A);

La jornada ordinaria no puede exceder de las 10 horas y debe interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación (inciso tercero, artículo 40 bis A);

Los trabajadores sujetos a jornada parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla el Código del Trabajo para trabajadores a tiempo completo (inciso primero, artículo 40 bis B);

El límite de la gratificación legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, podrá reducirse proporcionalmente conforme a la relación existente entre el número de horas convenidas en la jornada parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo (inciso segundo, artículo 40 bis B);

Se podrán pactar alternativas de distribución de jornada, pudiendo el empleador determinar cuál aplicará de entre las alternativas pactadas para regir en la semana o período superior siguiente, siempre y cuando ejerza esta facultad con a lo menos una semana de antelación (artículo 40 bis C); y

Para efectos de determinar el cálculo de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante toda la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo, reajustándose cada remuneración según la variación experimentada por el índice de precios al consumidor entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. Con todo, si la indemnización que le correspondiere por aplicación del artículo 163 fuere superior, se aplicará ésta (artículo 40 bis D).

Como se señaló, las reglas enunciadas son aplicables a la nueva jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores, la cual contiene, además, reglas específicas para esta modalidad, las cuales se analizan a continuación.

3.-Concepto de estudiante trabajador.

Esta nueva jornada parcial alternativa de trabajo y descansos podrá pactarse cuando el trabajador cumpla con los siguientes requisitos copulativos para ser calificado como estudiante trabajador:

- Tener entre 18 y 24 años de edad, inclusive;
- Debe estar cursando estudios regulares o en proceso de titulación o programas de nivelación de estudios; y
- Lo anterior, en una institución de educación superior universitaria, profesional o técnica reconocida por el Estado o en entidades ejecutoras de programas de nivelación de estudios.

4.- Acreditación de la calidad de alumno regular o en proceso de titulación, plazos y obligaciones.

Obligaciones para las partes, e incluso, para la institucional educativa.

Respecto del estudiante trabajador:

- Acreditar su calidad de alumno de regular o en proceso de titulación, dentro de los plazos señalados en el artículo 9º del Código del Trabajo;
- Lo anterior, mediante la entrega al empleador del certificado emitido por la institución educativa respectiva;
- Igual certificación deberá acompañarse por el estudiante trabajador cada seis meses;

La obligación anterior deberá ser cumplida por el estudiante trabajador mientras subsista la relación laboral, o bien, mientras siga reuniendo los requisitos para ser considerado como estudiante trabajador.

Respecto de todos los trabajadores estudiantes que contrate el empleador, deberá mantener un registro especial para estos efectos.

5.- Situación del estudiante trabajador que deja de cumplir con los requisitos legales para ser calificado como tal.

Se aplicarán las normas generales del Código del Trabajo.

6.- Reglas sobre la jornada ordinaria parcial del trabajador estudiante.

Entre el inicio y el término de la jornada diaria no podrán transcurrir más de doce horas, sumados los períodos trabajados, en jornada ordinaria y extraordinaria, más la interrupción señalada en el párrafo anterior. Las horas efectivamente trabajadas no podrán ser

superiores a diez horas diarias.

Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el inciso quinto del artículo 34 bis, en lo que corresponda.

7.- Accidentes, en el trayecto directo entre el establecimiento educacional, y el lugar de trabajo.

Se considera accidente de trayecto aquéllos que tengan lugar entre el lugar de residencia del estudiante y su trabajo, sumándose aquéllos que ocurran también entre este último y el establecimiento educacional. En caso de que el estudiante se encuentre realizando una práctica profesional o actividades curriculares que no se desarrollen necesariamente en el centro educacional donde estudia, pero que son requisito para la obtención del título o grado académico que corresponda, en opinión del suscrito, deberá considerarse igualmente como accidente de trabajo los ocurridos en el trayecto entre el lugar de trabajo y el recinto donde deba desarrollar dichas actividades de práctica profesional, sin perjuicio del pronunciamiento que corresponda en cada caso a las entidades competentes.

8.- Permiso para rendir exámenes académicos.

El trabajador estudiante debe comunicar a su empleador el ejercicio de este derecho por escrito indicando la forma en que lo ejercerá, con una antelación mínima de siete días corridos.

Finalmente, y de acuerdo lo señala la misma normativa, la obligación del trabajador estudiante no se agota con solo informar sobre la rendición de exámenes académicos, sino que también debe poner en conocimiento del empleador la forma cómo hará uso de este permiso, por ejemplo, período de duración del permiso en concordancia con la preparación y rendición de los exámenes, entre otros. Esto, con el objeto de entregar certeza sobre la duración del permiso para rendir exámenes académicos.

9.- Período de receso por vacaciones académicas.

Cuando el estudiante trabajador se encuentre en receso de sus actividades académicas con ocasión de vacaciones, las partes pueden acordar por escrito alternativas destinadas a regular la jornada de trabajo o la prestación de los servicios durante dicho período. Se trata, por tanto, de la posibilidad de modificar temporalmente el contrato de trabajo, lo que debe constar por escrito, y mediante lo cual se podrá acordar:

A) Mantener la prestación de los servicios de acuerdo con las reglas del artículo 40 bis E del Código del Trabajo.

B) Acordar la suspensión del contrato de trabajo durante el receso por vacaciones académicas.

C) Las partes podrán pactar una jornada ordinaria de trabajo, conforme a lo dispuesto por el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo.



Capítulo V. B) Jurisprudencia Administrativa Superintendencia de Seguridad Social



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

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 1,8 metros (referencia el nivel más bajo). Incluye caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, caídas detenidas por equipo de protección u otro elementos, en el caso de que se produzcan lesiones.
Ocurra por condiciones hiperbáricas . Ej.: Buzos o en cámaras hiperbáricas.
Involucre un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de la faena.

II.- NORMATIVA SUSESO:

B.- MATERIA: IMPARTE INSTRUCCIONES RELATIVAS A LA TRAMITACIÓN DE LAS LICENCIAS MÉDICAS EMITIDAS COMO TIPO 5 O 6.

MODIFICA COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY 16.744:

- * **Título 1. Denuncias, del Libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes.**

CIRCULAR 3444 DE 12.09.2019

Vigencia : 01.10.2019

Entre otras temas, considera:

- Otorgamiento de licencia médica papel tipo 5 o 6.
- Tramitación de licencia médica de papel tipo 5 o 6 por trabajador dependiente.
- Tramitación de licencia médica de papel tipo 5 o 6 por empleador o trabajador independiente.
- Denuncia del accidente o enfermedad profesional ante el organismo administrador del seguro de la Ley 16.744.
- Tramitación de la licencia médica en formulario de papel tipo 5 o 6 por el organismo administrador del Seguro de la Ley 16.744.
- Registro de la licencia médica en formulario de papel tipo 5 o 6.
- Prohibición a las COMPIN, Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF) e ISAPRE de tramitar licencias médicas electrónicas tipo 5 o 6.
- Aplicación del artículo 77 bis de la Ley 16.744.

C.- MATERIA: IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE EVALUACIÓN AMBIENTAL Y DE SALUD.

MODIFICA COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY 16.744:

- * **Título II. Responsabilidades y obligación de los organismos administradores del Libro IV. Prestaciones preventivas.**
- * **Título I. Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT) del Libro IX. Sistemas de Información. Informes y Reportes.**

CIRCULAR 3446 DE 24.09.2019

Vigencia : 01.03.2020

Entre otras temas, considera:

- Definición evaluación ocupacional de salud.
- Contenido de las evaluaciones ocupacionales de salud.
- Consideraciones de los OA para realizar las evaluaciones ocupacionales de salud.
- Periodicidad.
- Equipo.
- Responsabilidades.
- Revalidación de las evaluaciones preocupacionales.
- Resultados de la evaluación ocupacional de salud.
- Informes del resultado de la evaluación ocupacional de salud.
- Interconsulta.
- Informe del resultado de la evaluación ocupacional de salud dirigido al empleador.

III.- DICTÁMENES SUSESO:

1.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-41096-2019, de 13.09.2019, de SUSESO. Materia: Resulta conforme a derecho que Mutual cobre el seguro SOAP.

Dictamen: Trabajadora consulta respecto de la procedencia del pago que obtuvo Mutual del Seguro Obligatorio de Accidentes Personales, SOAP, en relación con el fallecimiento de su hija cuyo deceso se produjo con motivo de un accidente del trabajo en el trayecto.

Mutual señala al respecto que, de acuerdo a los artículos 32 y 33 de la Ley N° 18.490, esa Institución se encuentra legalmente facultada para el cobro del seguro referido y que, conforme a ello, esta Entidad ha instruido a los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 para que cobren el SOAP.

SUSESO expresó que, de acuerdo a las normas que se contienen en la citada Ley N° 18.490, la Mutual ha procedido en este caso de acuerdo a la normativa vigente sobre la materia. Por tanto, confirma lo actuado en la especie por Mutual.

2.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-43281-2019, de 25.09.19 de SUSESO.

Materia: Confirma calificación laboral de accidente. Accidente del trabajo. Culpa del trabajador no obsta a la calificación de laboral.

Dictamen: Empresa solicitó se califique de común el accidente que padeció uno de sus trabajadores, el día 8 de marzo de 2019, quien resultó lesionado al sufrir un corte durante su jornada laboral; evento que fue calificado como accidente del trabajo por Mutual. Sin embargo, en su opinión, esta contingencia debería ser estimada como no laboral puesto que, en síntesis, el trabajador habría provocado sus lesiones intencionadamente, así como también porque el evento se habría generado por un accionar negligente de su parte.

Mutual informó sobre la materia y acompañó los antecedentes pertinentes, confirmando la mencionada calificación del siniestro.

SUSESO señaló primeramente que en ninguno de los antecedentes aportados puede observarse con verosimilitud que el accidente en cuestión se haya generado por una "intención" del trabajador involucrado de provocarlo, denotándose más bien un eventual no cumplimiento de protocolos internos de la empresa y de sospechas del reclamante de que el siniestro pudiese tener otras causas.

Que, en cuanto a la eventual existencia de una negligencia inexcusable cometida por el afectado y que habría motivado el siniestro, procede señalar que, aún cuando ello hubiese acaecido, tal circunstancia no impide calificar un evento como accidente del trabajo, contemplándose por la normativa que regula la materia (artículo 70 de la Ley N° 16.744) sólo la aplicación de una multa al culpable del hecho negligente, sanción que debe ser adoptada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la entidad empleadora respectiva.

Que, considerando lo expresado, procede concluir que este caso reúne las condiciones para ser acogido a la cobertura del Seguro Social contra Riesgos Profesionales.

Por tanto, rechaza la reclamación del recurrente, calificándose la contingencia en referencia como un accidente del trabajo, siendo procedente que la mencionada Mutualidad otorgue al afectado la cobertura correspondiente.

3.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-41131-2019, de 13.09.19 de SUSESO.

Materia: Automarginación Ley 16.744. No corresponde reembolso de gastos médicos incurridos en extrasistema conforme normativa que indica.

Dictamen: Trabajadora reclamó en contra de Mutual por no haber accedido a reembolsarle gastos por atención médica en que incurrió en su régimen de salud común (ISAPRE), luego de padecer un accidente laboral el 24 de febrero de 2017.

Mutual acompañó los antecedentes del caso e informó que había brindado a la recurrente la cobertura del Seguro Social contra Riesgos Profesionales por el siniestro antes referido, pero que había denegado el reembolso de los gastos generados por su atención en entidades ajenas a dicha Mutual, conforme le habilita la normativa que regula la materia.

SUSESO hace presente que los beneficios que el citado Seguro contempla, incluidos los de orden médico, deben otorgarse a través de los organismos administradores respectivos, esto es, para el caso que nos ocupa, los servicios asistenciales de la aludida Mutualidad.

Que, ahora bien, dicha regla sólo admite como excepciones las situaciones previstas en la letra e) del artículo 71 del Decreto Supremo N° 101 (previamente citado), que dispone que el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador sólo en casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata.

En la especie, se estableció que por el aludido siniestro que padeció la recurrente, donde se revienta un neumático del automóvil que conducía e impacta con unos escombros de la vía, sufriendo mecanismo de latigazo cervical, presentó cuadros de "Cefalea y Contractura muscular cervical", no concurrió ninguna de las causales de excepción antes consignadas que justificaran realizar atenciones en el extrasistema; fundamentos que llevan a concluir que no resulta ajustado a Derecho el reembolso que la afectada solicita.

Que, sin perjuicio de lo recién señalado, cabe también expresar que la Superintendencia de Salud, mediante el Oficio Ordinario N° 6276, de 9 de agosto de 2006, ha dictaminado que, al no operar el Seguro Social contra Riesgos Profesionales por automarginación del afectado, debe necesariamente aplicarse la cobertura establecida en el plan de salud común del cotizante, ya que de lo contrario éste quedaría completamente desprotegido.

Por tanto, SUSESO rechaza esta reclamación, confirmándose lo resuelto por Mutual, en orden a declarar que, si bien dicha Entidad debe otorgar a la trabajadora la cobertura del Seguro Social contra Riesgos Profesionales, no corresponde jurídicamente que le reembolse los gastos médicos en referencia, los que deben ser de cargo de su sistema de salud común (ISAPRE).

4.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-38447-2019, de 03.09.2019, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de común. No accidente de trayecto. No presentó medios de prueba y asistió a Mutual dos días después de la ocurrencia del siniestro.

Dictamen: ISAPRE reclamó en contra de Mutual que calificó como de origen común y no del trabajo en el trayecto, el siniestro sufrido por su afiliada, a las 20:20 horas, aproximadamente, del día 13/04/2019, en circunstancias en que se desplazaba en vehículo de la empresa, desde una reunión de trabajo a su habitación, y fue colisionada por alcance por otro vehículo. Mutual informó que calificó como común el siniestro, por cuanto la interesada no aportó elementos tales como parte policial, testigos o antecedente alguno que diera cuenta del accidente, en los términos por ella relatados.

SUSESO concluyó que no se ha logrado acreditar de una forma indubitable la ocurrencia de un accidente del trabajo en el trayecto, máxime que la interesada se presentó a las dependencias médicas de la referida Mutualidad 2 días después de ocurrido el siniestro (15/04/2019), sin acompañar medios adicionales que respalden su declaración.

Por tanto, resolvió rechazar el reclamo interpuesto y confirma lo dictaminado por Mutual, por lo que no corresponde otorgar en el presente caso la cobertura de la Ley N° 16.744.

5.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-34216-2019, de 20.08.2019, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de patología como de origen común. No enfermedad profesional. Patología TMERT no tiene relación de causalidad directa con puesto de trabajo como operario de bodega.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común la patología presentada con diagnóstico de "Cervicobraquialgia izquierda con Espondiloartrosis cervical, Tendinopatía de mango rotador y Bursitis subacromial en hombro izquierdo", de lo que discrepa.

Mutual informó que la patología en cuestión fundamentó la emisión de la licencia médica N° 57716773, extendida por un total de 29 días continuos a contar del 17 de enero de 2019.

SUSESO concluyó que la afección presentada, "Cervicobraquialgia izquierda con Espondiloartrosis cervical, Tendinopatía de mango rotador y Bursitis subacromial en hombro izquierdo" es de origen común, toda vez que no es posible establecer una relación de causa directa, como lo exige la Ley N° 16.744, entre el trabajo que desempeña y el cuadro diagnosticado. En efecto, los estudios clínicos evidencian alteraciones degenerativas, no atribuibles al trabajo que realiza como operario de bodega.

Por tanto, resolvió rechazar el reclamo por cuanto la patología que evidenció no tiene relación con el trabajo desempeñado. No procede otorgar la cobertura del Seguro Social de Ley N° 16.744.

6.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-34264-2019, de 20.08.2019, de SUSESO.

Materia: Confirma que patología por la que ingresa trabajadora no es secuela de accidente del trabajo sino de origen común. Mecanismo lesional no es concordantes ni de energía suficiente.

Dictamen: Trabajadora reclamó en contra de Mutual por denegar cobertura del Seguro Social contra Riesgos Profesionales a dolencias que la recurrente considera provenientes de un accidente laboral que padeció el 5 de abril de 2019, el que se verificó en circunstancias que resultó lesionada en la cara y parrillas costales, al recibir el impacto de una caja de aproximadamente 20 kgs., que cayó sobre ella, por la que inicialmente fue acogida a la cobertura del citado Seguro Social pero que, con posterioridad, ella le fue denegada siendo derivada a su régimen de salud común (Fonasa) por afecciones que Mutual no atribuyó al accidente antes referido.

Mutual remitió el informe y los antecedentes correspondientes, confirmando haber acogido a la recurrente a la cobertura del mencionado Seguro Social, procediendo a la aludida derivación al detectar su equipo médico otras patologías no atribuibles al evento.

SUSESO estableció lo siguiente:

a) Por el cuadro contusional de cara y parrillas costales que la trabajadora presentó a causa del siniestro, Mutual otorgó las prestaciones necesarias en forma adecuada, oportuna y suficiente.

b) En un reingreso a atención, de fecha 8 de abril de 2019, se diagnosticó un cuadro de "Contractura muscular dorsal", el que corresponde a una dolencia de origen común y sin relación con el accidente del trabajo en análisis, donde el mecanismo lesional antes referido no es concordante ni de energía suficiente para provocarla.

Por tanto, resolvió rechazar la reclamación de la recurrente, calificando el cuadro recién consignado como de origen no laboral, siendo procedente que el régimen de salud común de la afectada le otorgue la cobertura correspondiente.

7.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-34285-2019, de 20.08.2019, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de patología mental como de origen común. No enfermedad profesional. No existe relación jerárquica disfuncional ni hostigamiento.

Dictamen: Trabajadora reclamó en contra de la Mutual quien calificó como de origen común la patología de salud mental que presentaba y por la que fue atendida desde el 29 de enero de 2019, calificación de la que discrepa.

Mutual procedió al envío de los antecedentes pertinentes, 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 SUSESO.

SUSESO concluyó que no existen elementos que sugieran que la sintomatología presentada por la trabajadora 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 la trabajadora.

Por tanto, resolvió rechazar el reclamo presentado por la afectada, por cuanto la enfermedad de salud mental que presentó es de origen común.

8.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-34294-2019, de 20.08.2019, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de accidente como de origen común. No accidente de trayecto. Desvío. Falta de pruebas.

Dictamen: Trabajador reclama en contra de Mutual porque rechazó calificar como un accidente del trabajo en el trayecto, al siniestro que sufriera (asalto) el 3 de abril de 2019, en el trayecto del trabajo a su casa.

Mutual informó que el interesado en su ingreso refirió que dos días antes, en el trayecto del trabajo a su casa, al estar caminando, fue asaltado por dos personas, quienes lo golpearon con un objeto en la zona nasal. Al respecto, hace presente que, según lo establecido en el Libro III, Título II del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744, de SUSESO, para que un infortunio sea calificado como un accidente del trabajo en el trayecto, éste debe tener un "trayecto directo", entendiéndolo como el recorrido racional y no interrumpido ni desviado, por lo que el desplazamiento debe ser razonable y, en términos generales, no interrumpido ni desviado por razones de interés particular o personal. Indica que en este caso aparece que el infortunio habría acaecido a las 17,00 hrs. y el horario de salida del trabajador el día del hecho fue a las 14,40 hrs. Puntualiza que, conforme a croquis adjunto, el trayecto directo, racional y lógico que debió seguirse en este caso no debiera superar los 20 minutos de traslado, lo que dista de lo ocurrido y, por lo tanto, permite concluir que no se cumplió con la exigencia legal establecida a este respecto.

SUSESO precisa que la circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo debe acreditarse por medios fehacientes de prueba.

Que, en la especie, aparece que en la Declaración del Trabajador (suscrita por él), se indica que el accidente en cuestión tuvo lugar a las 17,00 hrs. y también aparece en dicho documento que la hora de salida del lugar de trabajo fue a las 15,00 hrs., aún cuando el recurrente en su presentación señala que fue a las 14,45 hrs.

Que, en todo caso, los antecedentes tenidos a la vista dan cuenta de un lapso de tiempo transcurrido entre la salida del lugar de trabajo y el infortunio, de no menos dos horas, lo que -atendida la distancia a recorrer- da cuenta de una demora que no se condice con la realización de un trayecto directo (recorrido racional y no interrumpido ni desviado); a ello se agrega, a mayor abundamiento, que el interesado se presentó en la Mutual dos días después de haberse producido el siniestro. Por ende, no se configura en la especie un accidente del trabajo en el trayecto. Por tanto, SUSESO confirma lo actuado y resuelto por Mutual.

9.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-35484-2019, de 23.08.2019, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de accidente como de origen común. No accidente del trabajo. Riña.

Dictamen: ISAPRE reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común y no del trabajo, el siniestro sufrido por su afiliado, el 11/03/2019, a las 16:50 horas, aproximadamente, cuando se encontraba en su lugar de trabajo (Supermercado) y, al disponerse a detener a un sujeto que estaba robando, éste lo habría empujado fuertemente, lastimándole el hombro derecho.

Mutual remitió los antecedentes pertinentes (entre ellos CD con vídeo de los hechos), e informó, en síntesis, que calificó el accidente como de origen común, pues en la investigación se estableció que el trabajador, golpeó al sujeto en cuestión, por lo que se trataría de una riña entre los involucrados.

SUSESO señaló que, de los antecedentes acompañados, especialmente el Informe del Comité Paritario de la entidad empleadora y del vídeo de las cámaras de seguridad del supermercado, consta que el trabajador junto a otro funcionario se acercó a dos sujetos, a quienes (se colige de las imágenes) les solicitó revisar el interior de la mochila que uno llevaba, a lo que éste accede de inmediato. Efectuada la inspección, el sujeto cierra la mochila y empieza retirarse, al mismo tiempo que el trabajador se comienza a alejar de los sujetos, con un lenguaje corporal que denota que el procedimiento habría terminado, pero se distingue que siguen conversando y, en determinado momento, el trabajador se vuelve a acercar al sujeto de la mochila, mientras conversan y, de improviso, le da un golpe con su mano derecha en la cabeza, momento en que el agredido se defiende y su acompañante también se suma a la pelea, junto al otro funcionario del supermercado.

Que, de acuerdo con el número 4, capítulo III, letra A, del Título II, del Libro III, del Compendio Normativo de la Ley N° 16.744, tratándose de lesiones producidas por agresiones, para que proceda otorgar la cobertura de la Ley N°16.744, es necesario que éstas hayan tenido un motivo laboral y que el afectado no haya sido el provocador o quien haya dado inicio a la agresión, es decir, la víctima debe haber tenido un rol pasivo. En la especie, de lo antes expuesto fluye que existió una pelea entre los trabajadores (riña) y dos clientes del supermercado, en la cual el trabajador no tuvo un rol pasivo, toda vez que precisamente fue quien agredió primero al otro sujeto.

Por tanto, SUSESO rechazó el reclamo interpuesto por la entidad recurrente, por cuanto el infortunio que sufrió trabajador no cumple los requisitos para ser calificado como laboral.

10.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-35543-2019, de 23.08.2019, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de accidente como de origen común. No accidente del trabajo. Actividad deportiva no organizada por empleador sino por Mutual.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por rechazar calificar como un accidente del trabajo, al siniestro que sufriera el día sábado 8 de junio de 2019.

Mutual informó que el interesado ingresó a esa Institución el lunes 10 de junio de 2019, refiriendo que con dos días de antelación, durante un campeonato de fútbol organizado por la Empresa, al intentar detener un balón, recibió una patada en la boca, sufriendo fracturas de incisivos superiores y herida labio inferior. Indica la Mutual que de la investigación realizada y los antecedentes que obran en el expediente del caso, se concluyó que el siniestro denunciado no tiene relación con las funciones que realiza el trabajador, considerando que la lesión se originó a raíz de un campeonato no organizado por la empresa, donde además la participación en éste era voluntaria y fuera del horario laboral, razón por la que fue derivado a continuar su tratamiento en su sistema previsional de salud común.

SUSESO señaló que la letra a) del número 2 del Capítulo II de la Letra A del Título II del Libro III Compendio del Seguro de la Ley N° 16.744, establece que constituyen accidentes con ocasión del trabajo los infortunios acaecidos en el marco de las actividades organizadas por la entidad empleadora, sean de carácter deportivo, cultural u otros similares, incluso en aquellos casos en que la participación sea voluntaria y/o que la actividad se realice fuera de la jornada laboral. Que, en todo caso, para considerar como accidentes con ocasión del trabajo los antes referidos infortunios, es indispensable que el empleador haya organizado la respectiva actividad.

Que, en la especie, de acuerdo a los antecedentes proporcionados, aparece que al momento del siniestro el interesado participaba de un evento deportivo que no había sido organizado por su empresa, sino que por la Mutual.

Por tanto, el siniestro en referencia debe ser calificado como un accidente común y, por ende, no corresponde otorgarle al recurrente por esta situación la cobertura de la Ley N° 16.744.

En consecuencia, SUSESO confirmó lo actuado y resuelto por Mutual en este caso.

11.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-38767-2019, de 04.09.2019, de SUSESO.

Materia: Califica como de origen común patología TMERT. No enfermedad profesional. Actividad labora como operaria salmonera no evidencia factores de riesgo.

Dictamen: Trabajadora reclamó en contra de Mutual quien quién calificó como de origen común la patología presentada con diagnóstico de Rotura del manguito rotador (supraespinoso) derecho operado, de lo que discrepa.

Mutual remitió los antecedentes del caso, tales como ficha clínica, informes médicos e imagenológicos, historia laboral y estudio de puesto de trabajo.

SUSESO concluyó que la afección del trabajador por el diagnóstico de Rotura del manguito rotador (supraespinoso) derecho operado es de origen común, toda vez que no es posible establecer una relación de causa directa, como lo exige la Ley N° 16.744, entre el trabajo que desempeña y el cuadro clínico que presenta. En efecto, en las actividades que efectúa en el trabajo como operaria de salmonera, no se evidencian factores de riesgo ergonómicos ni biomecánicos suficientes condicionantes de la afección en comento.

En consecuencia, SUSESO rechazó el reclamo por cuanto la patología que evidenció no tiene relación con el trabajo desempeñado. No procede otorgar la cobertura del Seguro Social de Ley N° 16.744.

12.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-40772-2019, de 11.09.2019, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de común de accidente. No accidente de trabajo. Trabajadora ingirió alimento en evento del que no era partícipe, interrumpiendo su cometido laboral.

Dictamen: Trabajadora reclamó en contra de Mutual ya que no le otorgó la cobertura de la Ley N° 16.744 por el accidente que sufriera el 23 de mayo de 2019, cuando durante la jornada laboral en el Colegio del cual es profesora, se dirigía a la biblioteca y en el lugar había un cóctel, en ese momento la encargada de dicho evento "le dice que saque un pastel", sugerencia que aceptó, pero al comerlo comenzó a ahogarse; en definitiva fue atendida en el Hospital donde se le extrajo del esófago un trozo de lata.

Mutual informó que la afectada ingresó a esa Institución el 30 de mayo de 2019, refiriendo el evento mencionado, derivado de la circunstancia de "al dirigirse a la Biblioteca del Colegio donde trabaja, fue invitada informalmente a participar de un cóctel que se realizaba en ese momento, comiendo un pedazo de kuchen que contenía cuerpo extraño metálico". Señala la Mutual que calificó el siniestro como común, por cuanto no existen antecedentes que permitan

acreditar que el evento referido por la trabajadora haya ocurrido en una de las hipótesis que establece el artículo 5° de la Ley 16.744, vale decir, a causa o con ocasión del trabajo.

Puntualiza que, de acuerdo a la declaración de la afectada, el infortunio acaeció en un cóctel que no tuvo ninguna relación de causalidad directa ni indirecta con las funciones que desempeña, de hecho no había sido convocada al evento y solo llegó a éste de forma circunstancial, al ir a un sector del colegio donde se desempeña.

SUSESO señaló que, en la especie, aparece de los antecedentes tenidos a la vista, que el siniestro en cuestión no corresponde a un accidente a causa o con ocasión del trabajo, habida consideración a que no existió relación entre el siniestro referido y el trabajo de la afectada, como quiera que el infortunio no ocurrió a raíz de sus labores, sino que al coincidir su presencia en un evento del que no era partícipe, interrumpiendo de hecho su cometido laboral.

Por tanto, resolvió confirmar lo actuado y resuelto por Mutual en este caso.

14.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-42563-2019, de 23.09.2019, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación común de patología auditiva. No enfermedad profesional. Audiometrías PEECCA no resultaron concordantes con hipoacusia sensorineural producto de traumatismo auditivo crónico.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual quién calificó como de origen común la patología presentada con diagnóstico de hipoacusia, de lo que discrepa.

Mutual aportó los antecedentes del caso, tales como, historia ocupacional, informes médicos y ficha clínica completa, entre otros.

SUSESO concluyó que la afección del trabajador por el diagnóstico de Hipoacusia es de origen común, toda vez que no es posible establecer una relación de causa directa, como lo exige la Ley N° 16.744, entre el trabajo que desempeña y el cuadro clínico que presenta. En efecto, los umbrales auditivos en las audiometrías PEECCA que se han realizado, resultaron no concordantes con hipoacusia sensorineural producto de traumatismo auditivo crónico.

Por tanto, rechazó el reclamo por cuanto el diagnóstico de hipoacusia no tiene relación con el trabajo desempeñado. No procede otorgar la cobertura del Seguro Social de Ley N° 16.744.

15.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-42999-2019, de 23.09.2019, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de común de accidente. No accidente del trabajo. Mecanismo lesional incompatible y con energía insuficiente.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común las lesiones que presentó, de lo que discrepa, ya que estima que se produjeron a raíz del accidente que sufrió el 06 de junio de 2019, en circunstancias que subía a la plataforma de un camión, resbaló y quedó colgando de la manilla, resultando con mucho dolor en su cuello y hombro.

Mutual informó que el 06 de junio de 2019, el trabajador ingresó a sus dependencias médicas por el accidente ocurrido ese día, oportunidad en que fue evaluado clínicamente, diagnosticándosele "Contractura muscular de cuello derecho, contractura muscular de hombro izquierdo y tendinitis del manguito rotador izquierdo".

Que, agrega la referida Mutual, en consideración a los antecedentes con los que se contó en un primer momento determinó que, el siniestro de la especie era laboral. Sin embargo, la Contraloría Médica institucional, en virtud del análisis de los antecedentes clínicos concluyó que no se establece una relación de compatibilidad entre lo referido por el trabajador y los hallazgos clínicos evidenciados, toda vez que el mecanismo de lesión declarado por el paciente no cuenta con la energía mecánica suficiente para generar la lesión que presenta, debiendo continuar su tratamiento conforme a su sistema previsional de salud común.

SUSESO concluyó que el mecanismo lesional descrito en la DIAT del afectado, no es concordante ni de energía suficiente, para determinar el cuadro de "Contractura muscular de cuello, contractura muscular de hombro izquierdo y tendinitis del manguito rotador izquierdo". Por tanto, resolvió rechazar el reclamo presentado por el trabajador, toda vez que las afecciones que evidenció tienen un origen común y por ende, no corresponde otorgarle la cobertura de la Ley N° 16.744.





www.mutual.cl