

GERENCIA DE ASUNTOS LEGALES

INFORMATIVO JURÍDICO

Octubre 2023




MUTUAL
de seguridad
somos CChC



Índice

| | | |
|---|--------|-----------|
| Resumen Ejecutivo | página | 3 |
| Capítulo I Leyes y Reglamentos | página | 5 |
| Capítulo II Proyectos de Ley | página | 11 |
| Capítulo III Sentencias | página | 17 |
| Capítulo V. A) Jurisprudencia Administrativa DT | página | 29 |
| Capítulo V. B) Jurisprudencia Administrativa SUSESO | página | 31 |



RESUMEN EJECUTIVO:

El Informativo Jurídico elaborado por la Gerencia de Asuntos Legales de Mutual de Seguridad CChC, constituye una práctica herramienta para nuestras empresas adherentes y trabajadores afiliados. Su 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, y otras materias de orden jurídico.

En esta edición, destacamos las siguientes publicaciones:

Leyes y Reglamentos:

Destacamos la siguientes:

- Ley N° 21.605 (pág. 7) perfecciona normas sobre prevención y sanción de conductas de acoso y abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva
- Decreto N° 35 MINTRAB (pág. 10) nombramiento Subsecretario de Previsión Social

Proyectos de Ley:

Avanzaron los siguientes proyecto de ley:

- ⇒ N° 1 (medicamentos bioequivalentes genéricos)
- ⇒ N° 2 (protección y tratamiento de datos personales)
- ⇒ N° 4 (protección salud laboral e integridad de trabajadores por violencia externa)
- ⇒ N° 6 (prevención, investigación y sanción al acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo "ley Karin")
- ⇒ N°7 (protección a la maternidad, paternidad y vida familiar; regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica).
- ⇒ N° 8 (aprueba Convenio OIT 176 sobre seguridad y salud en las minas)

Sentencias:

Multa

- ⇒ N° 8 Corte Suprema (pág. 26/27) Fisco de Chile interpone recurso de casación en contra de sentencia de CA que confirmó el fallo de primer grado que acogió la reclamación deducida por la empresa en contra de la SEREMI de Salud. Corte Suprema rechaza recurso.

Indemnización de perjuicios por siniestros laborales:

- ⇒ N° 1 CA Rancagua (pág. 18/19) rechaza recurso de nulidad interpuesto por actor. Demandada cumplió las exigencias de cuidado.
- ⇒ N° 2 CA Chillán (pág. 19/20) rechaza recurso de nulidad interpuesto por actor. Empleador cumplió deber de higiene y seguridad.
- ⇒ N° 3 CA Antofagasta (pág. 20/21) rechaza recurso de nulidad interpuesto por actor. Quantum indemnizatorio determinado proporcionado. No se advierte infracción de la sana crítica.
- ⇒ N° 4 CA San Miguel (pág. 23) rechaza recurso de nulidad interpuesto por actor. Aun de estimarse que sentenciadora incurrió en error de derecho, tal vicio no tendría influencia en lo dispositivo de la sentencia.
- ⇒ N° 5 CA Puerto Montt (pág. 23/24) rechaza recurso de nulidad interpuesto por actor. Accidente del trabajo no tuvo origen en incumplimiento de empleador. Solo es imputable al patrón de la embarcación y a las maniobras inadecuadas que efectuó.
- ⇒ N° 6 CA Concepción (pág. 25) rechaza recurso de nulidad interpuesto por ambas partes. Indemnización de perjuicios por enfermedad profesional. Es de carga del empleador acreditar cumplimiento de protocolos y prevención de ruido.

- ⇒ N° 7 CA Santiago (pág. 25/26) rechaza recurso de nulidad de actor. Demandada incumplió deber de protección, exponiendo a trabajadora a situación de acoso.
- ⇒ N° 9 Corte Suprema (pág. 27/28) rechaza recurso de unificación de jurisprudencia deducido por demandad en en contra de sentencia de Corte de Apelaciones.

Jurisprudencia Administrativa Dirección del Trabajo

1. (pág. 30) Teletrabajo o Trabajo a distancia; Trabajadores de la educación; Período de embarazo
- 2.- (pág. 30) Acoso sexual; Acoso laboral; Deber de protección

Jurisprudencia Administrativa Superintendencia de Seguridad Social

1. Patología de salud mental es enfermedad profesional hasta el 22.10.22 en relación con exposición a factores de riesgo de tensión psíquica (sobrecarga laboral). Con posterioridad a esa fecha el cuadro clínico tiene un origen común, motivado por sumarios que se ajustan a aspectos administrativos habituales que el trabajador debe enfrentar asociado a características de personalidad.
2. Acoge reposición de Mutual. Califica cuadro de COVID-19 como patología de índole común. Caso índice. No se detectó contacto laboral.
3. Funcionarios Públicos mantienen remuneración durante período de reposo por siniestro laboral en tanto esté vigente su calidad de funcionario. Al cesar el vínculo laboral, cesa el derecho de recibir remuneración.
4. Incapacidades auditivas. Indispensable contar con audiometrías de egreso que determinen la incapacidad de origen laboral, toda vez que el natural deterioro auditivo (presbiacusia) se agrega a la incapacidad ocupacional, siendo imposible luego determinar cuánta incapacidad efectivamente de origen laboral presenta quien es evaluado.
5. Teletrabajo. Accidente del trabajo. "Asimilable". Trabajador pretendía satisfacer una necesidad fisiológica para así continuar ejerciendo sus funciones laborales.
6. Califica accidente como de origen común. No accidente de trayecto. No se acompaña medios probatorios que den cuenta del siniestro, ni que la interrupción se debiera a una necesidad objetiva, por lo que corresponde calificarlo como accidente común.
7. Califica patología de salud mental como de origen común. No enfermedad profesional. No se logra verificar exposición a factores de riesgo de tensión psíquica en el ejercicio del trabajo, derivados de hostilización de jefaturas, suficiente para explicar la evolución de la sintomatología.
8. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. SUSESO posee competencia para fiscalizar los CPHS de los servicios que componen la administración civil del Estado; mientras que a la Dirección del Trabajo le corresponde el control de la normativa aplicable a los CPHS de empresas del sector privado.
9. Para graduar la incapacidad y emitir la resolución de evaluación de incapacidad permanente sobre una condición de salud, además, de los estudios de puesto de trabajo (EPT) que correspondan, las COMPIN, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos, la información sobre la profesión habitual del afiliado
10. Prestaciones médicas otorgadas fueron adecuada y suficiente. No corresponde otorgar subsidio por patología cuya invalidez ya fue evaluada.



Capítulo I

Leyes y Reglamentos



A.- LEYES

1.- POSIBILITA LA INCORPORACIÓN DE LA ESCUELA DE GENDARMERÍA DE CHILE DENTRO DE AQUELLAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR QUE EL ESTADO RECONOCE OFICIALMENTE E INCORPORA REGLAS ESPECIALES PARA SU PROCESO DE ACREDITACIÓN.

Ley N° 21.607 publicada en el Diario Oficial el 13.10.2023.

Para efectos de la acreditación, deberá presentarse a este proceso conforme a lo establecido en la ley N° 20.129, que establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, en el plazo máximo de siete años, a contar de la fecha de dictación del decreto que indica el artículo cuadragésimo cuarto transitorio de la citada ley.

También dispone que el Consejo Nacional de Educación administrará un procedimiento de supervisión a la Escuela de Gendarmería de Chile durante el procedimiento de acreditación, por lo que remitirá un informe anual al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y a la Escuela de Gendarmería de Chile, que contenga una revisión del funcionamiento de la institución durante el periodo, y las observaciones y recomendaciones que estime pertinentes. Además, el Consejo Nacional de Educación deberá remitir un informe a la Comisión Nacional de Acreditación cuando la Escuela de Gendarmería de Chile inicie el proceso de acreditación, el que deberá contener un análisis y una valoración técnica del proceso de acompañamiento en su totalidad.

Modifica el DFL N° 1791, de 1979, del Ministerio de Justicia, Estatuto de Personal perteneciente a las Plantas I y II de Gendarmería de Chile, incorporando dentro de los requisitos generales de ingreso a los cargos de Aspirantes a Oficiales Penitenciarios Masculinos y Femeninos y Gendarmes-Alumnos y Gendarmes-Alumnas (anteriormente Vigilantes-Alumnos Masculinos y Femeninos) el de no haber sido condenado por crimen o simple delito, lo que se acreditará a través del certificado; y en el caso específico de Oficiales Penitenciarios, agrega el requisito de haber rendido la prueba de acceso a la educación superior, con antigüedad no superior a dos años y haber obtenido el puntaje mínimo establecido en el Reglamento Interno de Admisión. Finalmente, se dispone que la jefatura superior de la Dirección Nacional establecerá mediante resolución el Reglamento Interno de Admisión de la Escuela de Gendarmería, a través del cual se regularán las etapas del proceso de admisión.

2.- HOMOLOGA LA LEY N° 19.712, DEL DEPORTE, A LOS ESTÁNDARES Y DISPOSICIONES DEL NUEVO CÓDIGO MUNDIAL ANTIDOPAJE.

Ley N° 21.618 publicada en el Diario Oficial el 13.10.2023.

Modifica el Título V de la ley N° 19.712, del Deporte, con el objeto de adecuar su normativa a los nuevos parámetros establecidos en el Código Mundial Antidopaje, que exige un nuevo estándar de independencia para las organizaciones nacionales antidopaje.

Entre otros aspectos relevantes, en los nuevos artículos 72 bis a 72 septies establece a facultad otorgada al Ministerio del Deporte para participar en la formación y constitución de una corporación de derecho privado sin fines de lucro, denominada Comisión Nacional de Control de Dopaje, de carácter independiente, cuyo objeto principal será la ejecución, evaluación y modificación de las medidas tendientes a aplicar los estándares internacionales que rigen el control del dopaje en el deporte, incluyendo las referidas a sus áreas técnicas y operativas, y la aplicación de toda otra normativa nacional e internacional antidopaje que esté vigente en nuestro país.

3.- MODIFICA EL ARTÍCULO 185 DE LA LEY N° 18.700, ORGÁNICA CONSTITUCIONAL SOBRE VOTACIONES POPULARES Y ESCRUTINIOS PARA OPTIMIZAR LA TRANSPARENCIA EN LAS VOTACIONES POPULARES.

Ley N° 21.615 publicada en el Diario Oficial el 13.10.2023.

Modifica la ley N° 18.700, orgánica constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 2017, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, con el objeto de perfeccionar la transparencia de las votaciones populares.

Para dichos efectos, modifica su artículo 185, en dos sentidos:

1. Incorpora en su inciso quinto, un nuevo literal j), que establece el deber del Servicio Electoral, en el último informe de resultados preliminares de una elección popular, de publicar y permitir el acceso a todas las personas a las copias digitalizadas o escaneadas de las actas de escrutinios de cada mesa receptora de sufragios; y
2. Elimina su inciso séptimo, que permitía solo a los partidos políticos y a los candidatos inde-

pendientes acceder y revisar en el sitio web del Servicio Electoral, las copias digitalizadas o escaneadas de las actas de escrutinios.

4.- MODIFICA LA LEY N° 19.712, LA LEY N° 20.686 Y LA LEY N° 20.019 CON EL OBJETO DE PERFECCIONAR LA NORMATIVA SOBRE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO Y ABUSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y MALTRATO EN LA ACTIVIDAD DEPORTIVA.

Ley N° 21.605 publicada en el Diario Oficial el 14.10.2023.

Entre los cambios más significativos destacan los siguientes:

1. Se extiende la protección sobre estas conductas a todos los planes y programas de la política nacional del deporte.

2. En cuanto a las organizaciones deportivas, y su deber de adoptar las medidas necesarias para la prevención y sanción de este tipo de conductas, se contempla la obligación de notificar al Ministerio del Deporte y al Instituto Nacional de Deportes de las sanciones impuestas de acuerdo con la normativa vigente, que incluye un protocolo de prevención y sanción de las mismas en la actividad deportiva. Dicha notificación debe incluir la identificación de la persona sancionada, las conductas vulneratorias que hayan sido acreditadas y la sanción aplicada, la que deberá realizarse en un plazo de tres días hábiles desde la imposición de la sanción. Esta obligación también recae en el Comité Olímpico y Paralímpico de Chile.

Asimismo, se establece la creación de un registro de sanciones para personas naturales y organizaciones deportivas, administrado y actualizado por el Instituto Nacional de Deportes, que estará sujeto a las disposiciones de la ley sobre protección de la vida privada. En tanto que un reglamento aprobado por el Ministerio del Deporte establecerá la estructura del registro, los requisitos para incorporar a los sancionados y el uso de datos personales, y cualquier otro aspecto necesario para su adecuada implementación. Adicionalmente, se explicita que no podrán perseguir fines de lucro organizaciones de este tipo.

3. Respecto del Comité Nacional de Arbitraje se dispone que habrá una integración equilibrada de hombres y mujeres.

4. Se incorpora una serie de principios en el procedimiento disciplinario que sustenten las organizaciones deportivas y el Comité Nacional de Arbitraje Deportivo para investigar y sancionar este tipo de conductas, por ejemplo, el debido proceso, proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de la victimización secundaria.

5. En este mismo ámbito, se establece un plazo de prescripción de cuatro años a partir de la ocurrencia de los hechos o desde que la víctima tenga conocimiento de ellos para presentar una acción disciplinaria. Si la víctima es menor de edad en el momento de los hechos, el plazo comienza a correr cuando alcanza la mayoría de edad. En casos de conductas constitutivas de delito, la acción disciplinaria prescribirá al mismo tiempo que la acción penal, sin perjuicio de la obligación de la denuncia penal. También se incorporan reglas de interrupción y suspensión de la prescripción.

6. En otro orden, se refuerza la facultad que le corresponde al Ministerio del Deporte de elaborar y aprobar un protocolo general para la prevención y sanción de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en el deporte, estatuyendo que en los casos de quienes ejerzan conductas de acoso sexual y/o abuso sexual, procederá siempre la inhabilitación perpetua para participar en organizaciones deportivas, a fin de garantizar el bienestar de quienes han sido o pudieran ser víctimas de estas conductas.

7. Finalmente, se establece que el Ministerio del Deporte deberá adecuar los planes y programas de la política nacional del deporte dentro de los noventa días hábiles siguientes a la publicación de esta ley; y en cuanto a la obligación de las organizaciones deportivas de informar al Ministerio del Deporte y al Instituto Nacional de Deportes de las sanciones aplicadas, se hará exigible a contar de la fecha de implementación del registro de sanciones incorporado por esta ley.

5.- CREA CONVENIOS DE PAGO PARA ALIVIANAR LA DEUDA ASOCIADA A LOS PRÉSTAMOS SOLIDARIOS PARA TRANSPORTISTAS CONTEMPLADOS EN LAS LEYES N° 21.256 Y N° 21.323.

Ley N° 21.616 publicada en el Diario Oficial el 18.10.2023.

Establece la posibilidad de suscribir convenios a través de la Tesorería General de la República para los beneficiarios con deudas pendientes de los préstamos otorgados durante los años 2020 y 2021 del sector transporte, dichos préstamos fueron otorgados como parte del plan de reactivación económica y del empleo, esto en el contexto del Covid-19. Se establece un plazo máximo de 36 meses, para realizar el pago en cuotas periódicas, mensuales y sucesivas de los

prestamos contemplados en el artículo 6 de la Ley N° 21.256 y el Artículo 19 de la Ley N° 21.323.

6.- ERMITA A LA COMUNIDAD INSULAR DE RAPA NUI SER TITULAR O HACER USO DE UNA CONCESIÓN DE RADIODIFUSIÓN TELEVISIVA DE LIBRE RECEPCIÓN.

Ley N° 21.619 publicada en el Diario Oficial el 19.09.2023.

Permite de forma excepcional, que la municipalidad, corporaciones y fundaciones municipales de la comuna de Rapa Nui puedan ser titulares de una concesión de radiodifusión televisiva de libre recepción, con expresa prohibición de realizar propaganda política y con la finalidad de mantener informada a la comunidad de sus eventos culturales y otros de su interés, considerando principalmente la gran distancia en que encuentra la Isla, que hace poco viable la inversión de privados

7.- AUTORIZA ÚNICA Y EXCEPCIONALMENTE EL TRÁNSITO DE LOS VEHÍCULOS OFICIALES DE LOS XIX JUEGOS PANAMERICANOS Y VII PARAPANAMERICANOS SANTIAGO 2023 DENTRO DEL PAÍS.

Ley N° 21.604 publicada en el Diario Oficial el 15.09.2023.

La presente ley tiene por objeto autorizar por única vez, mediante un programa piloto especial que deberá establecer el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, el tránsito de los vehículos oficiales que serán ocupados en los XIX Juegos Panamericanos y VII Juegos Parapanamericanos, desde el 10 de octubre hasta el 30 de noviembre de 2023.

Establece la obligación de la entidad interesada de requerir la inscripción temporal de estos vehículos en el Registro de Vehículos Motorizados del Servicio de Registro Civil e Identificación, los cuales deberán ser nuevos y no estar inscritos previamente en el mencionado registro.

Dispone que la inscripción deberá ser cancelada de oficio por el Servicio de Registro Civil e Identificación una vez transcurrido el plazo de la autorización y las patentes asignadas deberán ser devueltas por la entidad interesada a la misma oficina del Servicio de Registro Civil e Identificación donde se realizó la primera inscripción.

Por último, exceptúa a estos vehículos del pago del permiso de circulación establecido en el Decreto Ley N° 3063 de 1979.

8.- REGULA EL FUNCIONAMIENTO, ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN PARA LA FIJACIÓN DE REMUNERACIONES QUE INDICA EL ARTÍCULO 38 BIS DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA.

Ley N° 21.603 publicada en el Diario Oficial el 16.09.2023.

Modifica la ley N° 18.838, que Crea el Consejo Nacional de Televisión, en orden a facultar tanto a la municipalidad, como a las corporaciones y fundaciones municipales de la comuna de Rapa Nui, para ser titulares de una concesión de servicio de radiodifusión televisiva de libre recepción, o hacer uso de ella.

Permite de forma excepcional, que la municipalidad, corporaciones y fundaciones municipales de la comuna de Rapa Nui puedan ser titulares de una concesión de radiodifusión televisiva de libre recepción, con expresa prohibición de realizar propaganda política y con la finalidad de mantener informada a la comunidad de sus eventos culturales y otros de su interés, considerando principalmente la gran distancia en que encuentra la Isla, que hace poco viable la inversión de privados.

9.- INCORPORA AL PUEBLO SELK'NAM ENTRE LAS PRINCIPALES ETNIAS INDÍGENAS RECONOCIDAS POR EL ESTADO.

Ley N° 21.606 publicada en el Diario Oficial el 19.10.2023.

Modifica la ley N° 19.253, que establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, con el objeto de reconocer formalmente a los Selk'nam entre los principales pueblos o etnias indígenas de Chile.

10.- ESTABLECE SISTEMA ÚNICO DE EVALUACIÓN DOCENTE.

Ley N° 21.625 publicada en el Diario Oficial el 24.10.2023.

Modifica el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070, que aprueba el Estatuto de los Profesionales de la Educación, así como legislación complementaria, con el objeto de establecer un sistema único de evaluación docente y reforzar el sistema de desarrollo profesional docente.

11.- MODIFICA EL CÓDIGO PENAL PARA SANCIONAR COMO SIMPLE DELITO EL PORTE INJUSTIFICADO DE COMBUSTIBLE EN EL CONTEXTO DE REUNIONES EN LUGARES DE USO PÚBLICO.

Ley 21.620 publicada en el Diario Oficial el 25.10.2023.

Esta ley tiene por objeto sancionar penalmente a quien en el contexto de reuniones en lugares de uso público, porte injustificadamente combustible apto para cometer atentados contra las personas o para ocasionar daño en las cosas, incorporando al Código Penal, el artículo 288 ter, sancionando esta conducta con la pena de presidio menor en su grado mínimo (61 días a 540 días).

12.- REEMPLAZA DENOMINACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE LA POLICÍA DE INVESTIGACIONES DE CHILE QUE INDICA.

Ley 21.617 publicada en el Diario Oficial el 25.10.2023.

Modifica la ley 19.586, que establece plantas de la Policía de Investigaciones de Chile, con el objeto de otorgar una nueva denominación a los "Asistentes Policiales", designándolos como "Agentes Policiales" o "Agentes Policiales Superiores", según su grado en el escalafón, en reconocimiento a la importancia de sus funciones, profesionalismo, trayectoria y experiencia dentro de la Policía de Investigaciones de Chile.



B.- REGLAMENTOS U OTRA NORMATIVA:

| Norma | Fecha DO | Materia | Síntesis |
|-----------------------|----------|--|--|
| Decreto N° 35 MINTRAB | 16.06.23 | Nombra subsecretario de previsión social a don Claudio Lautaro Reyes Barrientos. | Nombra a contar del 16.06.2023 a don Claudio Lautaro Reyes Barrientos, en el cargo de Subsecretario de Previsión Social, grado "C" de EUS. La persona individualizada precedentemente asumirá sus funciones en la fecha indicada con anterioridad, sin esperar la total tramitación del presente decreto supremo, por razones impostergables de buen servicio. |





Capítulo II

Proyectos de Ley



1.- Modifica el Código Sanitario para regular los medicamentos bioequivalentes genéricos y evitar la integración vertical de laboratorios y farmacias.

Boletín 9914-11 ingresó el 10.03.2015. Autores: Senadores Guido Girardi, Carolina Goic, Manuel José Ossandon, Fulvio Rossi y Andrés Zaldívar.

...

20.06.2023. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado
04.07.2023. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado
12.07.2023. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado
18.07.2023. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado
01.08.2023. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado
09.08.2023. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado
22.08.2023. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado
31.08.2023. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado
06.09.2023. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado
13.09.2023. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado
26.09.2023. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado
04.10.2023. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado
10.10.2023. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado
17.10.2023. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado
25.10.2023. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado

El objeto de este proyecto, con más de 5 años de tramitación, es fomentar la disponibilidad de genéricos bioequivalentes y para ello estima necesario:

- 1.- Prohibir la integración vertical entre laboratorios y farmacias
- 2.- Disponer la obligación de la prescripción médica, con receta, de medicamentos en la que se incluya la denominación del medicamento genérico bioequivalente,
- 3.- Incorpora el Derecho a la Salud, dentro de los derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos.

Durante la extensa tramitación el proyecto ha ido modificando sus focos. Actualmente está en tercer trámite constitucional. Una vez que termine la discusión en la Comisión Mixta, corresponderá votar el texto en sala de ambas cámaras.

Entre otras modificaciones, considera: nuevo etiquetado de medicamentos, prohibición de publicidad, reportes de transparencia y regulación de conflictos de interés, declaración como bienes esenciales, registro en Agencia de Alta Vigilancia Regulatoria (Nivel IV), concepto de inaccesibilidad ante distintas barreras, prescripción por denominación común internacional, intercambio y bioequivalencia, dispositivos médicos, fraccionamiento, OTC y venta en góndolas, patentes no voluntarias, creación de Observatorio Nacional de Medicamentos, control de precios, y aumento de multas.

Respecto del último punto mencionado (aumento de multas) se propone un aumento a la sanción general establecida en el art. 174 del Código Sanitario. Es decir, que cualquier infracción al Código Sanitario, o de sus reglamentos, será castigada con multa de un décimo de UTM a 5 mil UTM (actualmente el máximo se sitúa en mil UTM).

2.-Regula la protección y el tratamiento de los datos personales y crea la Agencia de Protección de Datos Personales.

Boletín 11144-07, ingresó el 15.03.2017
Autores: Ejecutivo.

...

17.08.05.2023. Segundo trámite constitucional/C. Diputados. Discusión General. Aprobado en general y particular con modificaciones. Oficio modificaciones a Cámara de Origen.
09.05.2023. Tercer trámite Constitucional/ Senado. Pasa a Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento.
17.05.2023. Tercer trámite Constitucional/ Senado.
31.05.2023. Tercer trámite Constitucional/ Senado.
14.06.2023. Tercer trámite Constitucional/ Senado.
20.06.2023. Tercer trámite Constitucional/ Senado.
05.07.2023. Tercer trámite Constitucional/ Senado.
18.07.2023. Tercer trámite Constitucional/ Senado.
02.08.2023. Tercer trámite Constitucional/ Senado.
23.08.2023. Tercer trámite Constitucional/ Senado.
06.09.2023. Tercer trámite Constitucional/ Senado.

27.09.2023. Tercer trámite Constitucional/ Senado.
11.10.2023. Tercer trámite Constitucional/ Senado.
25.10.2023. Tercer trámite Constitucional/ Senado.

3.- La Comisión de Trabajo y de Seguridad Social de la Cámara de Diputados refunde los siguientes Boletines relacionados con la Ley 16.744:

Boletín 9657-13-1: 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.

Boletín 10988-13-1: 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.

Boletín 11113-13-1: Modifica el Código del Trabajo para incorporar, como cláusula obligatoria en los contratos de trabajo, información relativa a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Boletín 11276-13-1 (Este Boletín que sustituía el inciso 1° del artículo 7 de la ley N° 16.744 fue rechazado por la Comisión).

Boletín 11287-13-1: 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 refundido 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.

15/10/2019 Segundo informe de comisión de Trabajo y Seguridad Social. Primer trámite constitucional / C. Diputados Informe.

30/10/2019 Cuenta de segundo informe de comisión. Queda para tabla. Primer trámite constitucional / C. Diputados

19/11/2019 Discusión particular. Aprobado. Primer trámite constitucional / C. Diputados

19/11/2019 Oficio de ley a Cámara Revisora. Primer trámite constitucional / C. Diputados

20/11/2019 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Previsión Social. Segundo trámite constitucional / Senado.

4.- Modifica el Código del Trabajo y la ley N°18.290, de Tránsito, en materia de protección de la salud e integridad de los trabajadores que sufren violencia laboral externa,

Boletín 12.256-13 ingresó el 21.11.2018. Autores: Diputados Barrera, Jiménez, Saavedra, Sepúlveda y Soto

04.04.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado

10.05.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado
17.05.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado
31.05.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado
14.06.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado
20.06.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado
05.07.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado
18.07.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado
02.08.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado
09.08.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado
22.08.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado
29.08.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado
12.09.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado
27.09.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado
11.10.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado
25.10.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado

5.- Modifica el artículo 185 bis del Código del Trabajo, con el objeto de establecer la realización de exámenes de salud preventivos para trabajadoras y trabajadores.

Boletín 14.696-13 ingresó el 23.11.2021. Autores: Senadores Quinteros, Goic, Elizalde y Letelier.

Proyecto de ley:

Agréase un nuevo artículo 185 bis al Código del Trabajo, del siguiente tenor:

"Artículo 185 bis. Los empleadores que mantengan contratados 50 o más trabajadores, estarán obligados a financiar exámenes de salud preventivos a todos los trabajadores, que se desempeñen en forma continua por más de seis meses, con la periodicidad que indique el reglamento, de acuerdo a las funciones específicas que realicen".

23.11.2021. Primer Trámite Constitucional/Senado. Ingreso del Proyecto.

23.11.2021. Cuenta de Proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

6.- Modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo ("ley Karin").

Boletín 15093-13 ingresó el 13.06.22. Autores: Diputados Olivera, Ojeda, Ossandón, Cuello, Musante, Cicardini.

...

02.08.2023. Primer trámite constitucional/C. Diputados.

08.08.2023. Primer trámite constitucional/C. Diputados.

09.08.2023. Primer trámite constitucional/C. Diputados.

23.08.2023. Primer trámite constitucional/C. Diputados.

29.08.2023. Primer trámite constitucional/C. Diputados. Aprobado en particular. Se cambió el nombre del proyecto por el que se consigna en la suma (agrega: sexual o de violencia en el trabajo).

12.09.2023. Segundo trámite constitucional/C. Senado.

27.09.2023. Segundo trámite constitucional/C. Senado

04.10.2023. Segundo trámite constitucional/C. Senado

11.20.2023. Segundo trámite constitucional/C. Senado

25.10.2023. Segundo trámite constitucional/C. Senado

7.- "De la protección a la maternidad, paternidad y la vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

Boletín N° 16092-13, ingresó el 18.07.2023. Mensaje presidencial.

Busca reconocer principios tales como parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección de la maternidad y paternidad. Asimismo, otorga nuevos derechos para los padres y madres trabajadoras, relacionados con preferencia en los períodos en que podrán hacer uso de su feriado legal, adaptabilidad de jornadas de trabajo y solicitud unilateral de modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia. Considera, entre otros, los siguientes aspectos:

- Trabajo a distancia o teletrabajo para cuidadores no remunerados: Las jornadas híbridas y teletrabajo.

podrán solicitarlo personas con hijos/as o bajo el cuidado de menores de 12 años o al cuidado de personas con dependencia.

- La distribución del teletrabajo puede darse en partes de la jornada diaria, durante días de la semana o durante semanas completas. Para ello, debe presentarse una propuesta de distribución al empleador

y este tiene la obligación de atenderla, en un plazo de 30 días. En caso de negativa de acceder al requerimiento de teletrabajo, el empleador deberá ofrecer una alternativa de combinación que se ajuste a la naturaleza de las funciones prestadas que, en caso de incumplimiento, podrá ser reclamada ante la Dirección del Trabajo.

- Modificaciones contractuales durante vacaciones escolares: padres, madres o quienes tengan bajo el cuidado personal a un menor de 12 años, podrán solicitar preferentemente sus feriados legales o modificar sus turnos.
- Quienes soliciten jornadas híbridas no podrán tener disminución de salario.
- Será deber de los empleadores, con apoyo de los Organismos Administradores del Seguro Social de la Ley N°16.744, de realizar campañas de sensibilización y promoción respecto a la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dando a conocer, entre otros aspectos, los principios y derechos existentes en materia laboral a todas las personas trabajadoras.

14.07.2023. Primer trámite constitucional/Senado. Ingreso proyecto.

18.07.2023. Primer trámite constitucional/Senado. Pasa a Comisión de Trabajo y PS y Hacienda.

18.07.2023. Primer trámite constitucional/Senado. Hace presente urgencia Suma.

02.08.2023. Primer trámite constitucional/Senado.

09.08.2023. Primer trámite constitucional/Senado.

22.08.2023. Primer trámite constitucional/Senado.

23.08.2023. Primer trámite constitucional/Senado.

8.- Aprueba el Convenio N° 176, sobre seguridad y salud en las minas, adoptado por la 82° Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 22.06.1995 (Boletín 16181-10)

04.09.2023. Primer Trámite Constitucional/C. Diputados. Cuenta de primer informe de comisión. (RR.EE.). Pasa a Trabajo.

13.09.2023. Primer Trámite Constitucional/C. Diputados.

25.09.2023. Primer Trámite Constitucional/C. Diputados.

27.09.2023. Primer Trámite Constitucional/C. Diputados.

25.10.2023. Discusión general. Aprobado en general y particular a la vez.

25.10.2023. Oficio a la Cámara Revisora.

Este instrumento internacional, en su artículo 3°, establece que los Estados Miembros deberán formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional específica y coherente en materia de seguridad y salud en las minas, en especial en lo que atañe a las medidas destinadas a hacer efectivas las disposiciones del Convenio.

El Convenio se estructura sobre la base de un preámbulo y 5 partes que comprenden 24 artículos en los cuales se contienen disposiciones sustantivas y finales

Parte I, Definiciones.

Parte II, Alcance y medios de aplicación

Parte III, Medidas de prevención y protección en la mina

Responsabilidad de empleadores

Derechos y obligaciones de trabajadores y sus representantes

Parte IV, Aplicación

Parte V, Disposiciones finales

Alcances:

Entre las cuestiones más relevantes destacan:

- ⇒ Designación de autoridad competente encargada de vigilar y regular los diversos aspectos de la seguridad y salud en las minas. Conforme a la información otorgada por la Organización Internacional del Trabajo, en países comparados esta obligación ha sido asumida a través de diversas entidades.
- ⇒ Legislación debe contener medidas vinculadas a la vigilancia de la seguridad y salud en las minas, inspección de minas por inspectores designados, procedimientos para notificación e investigación de accidentes mortales o graves, incidentes peligrosos y desastres acaecidos en las minas, compilación y publicación de estadísticas sobre accidentes, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos, facultad de las autoridades de suspender o restringir por motivos de

⇒ seguridad y salud las actividades mineras, procedimientos que garanticen de forma eficaz el ejercicio de los derechos de los trabajadores y sus representantes a ser consultados y participar en las medidas relativas a la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, obligación de proporcionar y mantener en condiciones apropiadas respiradores de salvamento a quienes trabajan en minas subterráneas de carbón, entre otros.

Ámbito de aplicación: Se aplica a todas las minas. Sin perjuicio de ello establece la posibilidad de excluir de la aplicación del Convenio o de algunas de sus disposiciones ciertas categorías de minas, sin embargo, en este caso la protección de los trabajadores no puede ser inferior a la que resultaría de la aplicación íntegra del Convenio. Esta situación, por consiguiente, no ha sido mayormente utilizada y, adicionalmente, los Estados que establecen exclusiones en cada memoria deben pronunciarse sobre la eventual incorporación de las categorías excluidas.

El Estado deberá formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en las minas, sobre todo en relación a las medidas destinadas a hacer efectivas las disposiciones del Convenio.

En cuanto a las medidas de prevención y protección en la mina (artículos 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15), destaca:

Responsabilidades de los empleadores:

Deber de evaluar los riesgos y tratar de eliminarlos, controlarlos en su fuente, reducir los riesgos al mínimo por medio de medidas que incluyan método de trabajo seguro y si perduran los riesgos, prever la utilización de equipos de protección personal, considerando lo que sea razonable, practicable y factible y lo que esté en consonancia con la práctica correcta y el ejercicio de la debida diligencia. Esto forma parte del deber general de protección que ya tienen las empresas.

- Especial responsabilidad tiene el empleador responsable de la mina, el que debe coordinar la aplicación de todas las medidas relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador de aplicar todas las medidas relativas a la salud y seguridad de los trabajadores. En este aspecto es relevante la actual legislación que establece la obligación de coordinación en la materia que deben tener las empresas contratistas con las mandantes.

- Si los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos físicos, químicos o biológicos, el empleador deberá informar los riesgos y peligros relacionados con el trabajo, medidas de prevención, protocolos, tomar medidas necesarias para eliminar o reducir los riesgos, entrega de elementos de protección personal, disponer programas de formación en materias de salud y seguridad y en relación a las tareas que se les asignen, vigilancia y control adecuados en los turnos para poder garantizar que la explotación de la mina se efectúe en condiciones de seguridad, investigación de todos los accidentes e incidentes peligrosos, adoptándose las medidas correctivas apropiadas, entre otros.

Derechos y obligaciones de los trabajadores y sus representantes:

- Se debe conferir el derecho a los trabajadores de notificar los accidentes, incidentes peligrosos, riesgos al empleador y la autoridad competente, solicitar que se efectúen inspecciones e investigaciones, conocer riesgos existentes en el lugar de trabajo, obtener información relativa a la seguridad y salud, derecho a retirarse de cualquier sector de la mina cuando haya motivos razonablemente fundados para pensar que la situación presenta un peligro grave, elegir colectivamente a los representantes de seguridad, entre otros.

- Los representantes de seguridad y salud deben tener derecho a representar a los trabajadores en todos los aspectos relativos a la seguridad y salud, participar en inspecciones e investigaciones realizadas por el empleador, supervisar e investigar asuntos vinculados a la temática, recibir notificación de los accidentes e incidentes peligrosos, entre otros.

- Sobre las obligaciones de los trabajadores, se vinculan a acatar las medidas de seguridad y salud prescritas, velar de manera razonable por su propia seguridad y salud, informar en el acto a su jefe directo de cualquier situación que consideren que puede representar un riesgo para su salud y seguridad, cooperar con el empleador para permitir que se cumplan los deberes y las responsabilidades asignadas en el Convenio.

- Entre empleadores y trabajadores y sus representantes deberán adoptarse medidas para fomentar la cooperación para promover la seguridad y salud en las minas.

Respecto a su aplicación (artículo 16), se establece que el Miembro deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar la aplicación efectiva del Convenio y facilitar servicios de inspección adecuados para supervisar la aplicación de medidas y dotarlos de recursos necesarios para el cumplimiento de sus tareas.

Por último, las disposiciones finales (artículo 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24), dicen relación con la ejecución del Convenio, señalándose que entrará en vigor doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación, procesos de denuncia, elaboración de memorias, convenios revisores, entre otros.



Capítulo III

Sentencias



1.- INTERPRETACIÓN DE NORMAS DE SEGURIDAD LABORAL Y RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN CASO DE ACCIDENTE. I. OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE ADOPTAR MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA PROTEGER A LOS TRABAJADORES. II. DEBER DEL EMPLEADOR DE PROPORCIONAR EQUIPOS E IMPLEMENTOS DE PROTECCIÓN ADECUADOS. III. ANÁLISIS DE LA ACTUACIÓN DEL EMPLEADOR EN RELACIÓN CON EL ACCIDENTE. IV. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR EVENTOS AJENOS QUE ESTÉN FUERA DE SU CONTROL Y NO PUEDA EVITAR. V. REQUISITOS DE FUNDAMENTACIÓN LEGAL EN SENTENCIAS QUE ANALICEN LA PRUEBA Y APRECIACIÓN DE ACUERDO A LA SANA CRÍTICA.

Rol: 210-2023

Tribunal: Corte de Apelaciones de Rancagua

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 06/10/2023

Hechos: Actor deduce recurso de nulidad en contra de sentencia de primera instancia aludiendo las causales de nulidad establecidas en autos con respecto al proceso laboral desarrollado. Analizados los antecedentes la Corte rechaza la nulidad deducida.

Sentencia:

1 . SEXTO: Que, en relación con lo anterior, tanto el artículo 148 del Código del Trabajo como el 68 de la Ley N° 16.744 obligan al empleador a adoptar e implementar todas las medidas de seguridad necesarias para asegurar la integridad de sus trabajadores, debiendo proporcionarles los equipos e implementos de protección idóneos al efecto. Al respecto, el fallo impugnado razona largamente en los motivos octavo y noveno sobre las razones por las cuales se ha de entender que la demandada cumplió las exigencias que el deber de cuidado le imponía respecto de la persona del actor en su desplazamiento, pues el bus siniestrado contaba con su revisión técnica y permiso de circulación al día, además de cinturones de seguridad en buen estado, desechando, al mismo tiempo, las alegaciones de falta de supervisión realizadas por la demandante de autos, para concluir indicando que el accidente fue provocado por un tercero que conducía a exceso de velocidad, lo cual se trata de un evento ajeno, que estaba fuera del control del empleador, y que desde luego no estuvo en posición de evitar. SÉPTIMO: Que, en el escenario fáctico descrito en los motivos octavo y noveno de la sentencia, el cual se reitera es inamovible para esta Corte, las normas de los artículos 184 del Código del Trabajo y 68 de la Ley N° 16.744 han sido correctamente interpretadas en su aplicación al caso concreto, por lo que no existe la infracción de ley alegada, lo que desde luego obsta a que pueda ser acogido. OCTAVO: Que, en relación con el siguiente motivo de nulidad subsidiario, el del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en relación con el artículo 459 N° 4 del mismo código, por no contener el fallo el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación, que el recurrente hace consistir en no haber sido analizado el Informe Técnico Pericial 294 A 2021, conforme al cual los cinturones de seguridad no estaban tensados, consta del motivo octavo de la sentencia que se revisa, que el juez a quo analizó y ponderó el contenido del informe señalado, para llegar a la conclusión en base al modelo de fundamentación legal del artículo 456 del Código del Trabajo, que la demandada había dado cumplimiento al deber de cuidado respecto del demandante, encontrándose los cinturones de seguridad en buen estado de funcionamiento, conclusión que no desaparece por el hecho de no encontrarse tensados, pues desde luego cada pasajero que los utilice debe ajustarlo a sus dimensiones, por lo que el recurso, por este motivo, tampoco ha de prosperar. NOVENO: Que, en relación con el último motivo de nulidad intentado, el del artículo 478 letra b), del Código del Trabajo, por haber sido pronunciada la sentencia que infracción manifiesta a las normas sobre apreciación de la prueba conforme a la sana crítica, cabe señalar que como se ha dicho y resuelto invariablemente por esta Corte, la ley exige que en la sentencia se ponderen los medios de prueba y se expresen las razones en virtud de las cuales se les asigna o no eficacia, de manera que mediante este motivo de nulidad se revisan tales razones, a fin de

controlar el cumplimiento del modelo de fundamentación legal contenido en el artículo 456 del Código del Trabajo, siendo indispensable, dada la naturaleza del arbitrio de nulidad, que se explique cuáles son los principios de la lógica transgredidos, los conocimientos científicos o técnicos infringidos, o las máximas de la experiencia quebrantadas, y de qué manera el razonamiento del sentenciador contradice esos principios, conocimientos o máximas.

2.- ANULACIÓN DEL FALLO RECURRIDO Y DICTAR SENTENCIA DE REEMPLAZO EN LA QUE SE RECHACE LA DEMANDA ENTABLADA. I. LA EMPRESA ENTREGÓ A LA TRABAJADORA ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y CONOCIMIENTOS PREVIOS PARA REALIZAR SU LABOR, POR LO QUE SE DESCARTA QUE EL EMPLEADOR NO HAYA ENTREGADO DIRECTRICES DE UN PROCEDIMIENTO DE TRABAJO SEGURO. II. EL EMPLEADOR NO HA DADO CUMPLIMIENTO A LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD EFICAZMENTE PARA PROTEGER LA VIDA Y SALUD DEL TRABAJADOR, TRASGREDIENDO SU DEBER CONTRACTUAL DE PROTECCIÓN RESPECTO DE LA TRABAJADORA. III. EL EMPLEADOR ESTÁ 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. IV. EL EMPLEADOR DEBE 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. V. EL EMPLEADOR DEBE ACREDITAR QUE ADOPTÓ TODAS LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD Y PREVENTIVAS NECESARIAS Y EFECTIVAS PARA PROTEGER LA VIDA Y SALUD DE LA TRABAJADORA, ES DECIR, DEBE ACREDITAR SU DILIGENCIA, YA QUE LA RESPONSABILIDAD ES SUBJETIVA Y NO OBJETIVA .

Rol: 232-2023

Tribunal: Corte de Apelaciones de Chillán

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 11/10/2023

Hechos: Actor deduce recurso de nulidad en contra de sentencia de primera instancia aludiendo las causales de nulidad establecidas en autos con respecto al proceso laboral desarrollado. Analizados los antecedentes la Corte rechaza la nulidad deducida.

Sentencia:

... SEGUNDO: De los antecedentes expuestos en considerando que antecede se advierte que la empresa antes de ocurrir el accidente se encontraba afiliada a la Asociación Chilena de Seguridad, la demandante recibió elementos de protección personal, una copia de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, derecho a saber, riesgos laborales, procedimiento de trabajo seguro, se obtiene por la declaración de la jefatura y prueba de nivelación realizada al efecto cuenta con nivel medio básico para desplazarse y contaba con experiencia laboral en la materia como se desprende de su propia confesional. De tal suerte que con la acreditación de la entrega de los conocimientos previos para realizar su labor además de contar con experiencia previa, queda descartada la afirmación de la parte demandante en orden a que el empleador no entregó las directrices de un procedimiento de trabajo seguro. Finalmente, y no obstante lo consignado en los considerandos transcritos, en los considerandos décimo tercero, décimo cuarto y décimo quinto concluye que "el empleador no ha dado cumplimiento a las medidas de prevención y seguridad eficazmente para proteger la vida y salud del trabajador, trasgrediendo su deber contractual de protección respecto de la trabajadora". Tal aserto de la jueza a quo parece fundarse en supuestas deficiencias de la investigación interna referidas a que no se estableció en qué lugar específico se situaban las otras dos trabajadoras involucradas en el accidente, y conforme a ello estima que las medidas de seguridad no fueron idóneas y suficientes para el grupo de trabajadoras. Sexto: Que el artículo 184 del Código del Trabajo en sus incisos primero y segundo prescribe: "El empleador estará obligado 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".

Séptimo: Que, conforme a los hechos asentados en el fallo impugnado, el empleador adoptó todas las medidas de seguridad y preventivas necesarias para proteger la vida y salud de la trabajadora, realizando todas las acciones que le eran exigibles, considerando además que la demandante tenía experiencia en la ejecución de sus labores, tal como se dio por establecido en el basamento décimo segundo del fallo que se revisa. No obstante lo anterior, la sentenciadora, efectuando una interpretación equivocada del artículo 184 del Código del Trabajo termina concluyendo que las medidas no fueron eficaces, no obstante que había sido la propia trabajadora quien había admitido haber sido debidamente capacitada y haber recibido todas las instrucciones para un trabajo seguro. En otros términos, la exigencia que efectúa la sentenciadora referida a la eficacia de las medidas parece estar vinculada a la ocurrencia misma del siniestro, es decir, en su concepto, si el accidente se produjo, es porque las medidas no fueron suficientes. Tal planteamiento importa hacer responsable a todo evento al empleador e implica sostener que la responsabilidad de éste es objetiva, cuestión que ha sido descartada por la jurisprudencia mayoritaria, teniendo para ello presente que el artículo 69 de la Ley 16.744 exige culpa o dolo de la entidad empleadora. Entonces, la correcta interpretación del artículo 184 del Código del Trabajo conduce a concluir que ante un accidente laboral, corresponde al empleador acreditar que adoptó todas las medidas de seguridad y preventivas necesarias y efectivas para proteger la vida y salud de la trabajadora, es decir, el empleador debe acreditar su diligencia, cuestión que, conforme a los hechos acreditados, sí ocurrió en la especie. Finalmente, la causal invocada se corresponde con la infracción cometida, desde que los hechos inamovibles para esta Corte están constituidos por la forma en que se produjo el accidente mismo y las medidas de seguridad adoptadas por la empresa. A esos hechos, la sentenciadora aplicó incorrectamente la norma del artículo 184 del Código del Trabajo, cuestión que puede ser enmendada a través del arbitrio intentado. Octavo: Que, conforme a lo señalado en los motivos precedentes, en opinión de esta disidente el fallo ha sido dictado con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del mismo, toda vez que la errada interpretación del artículo 184 del Código del Trabajo condujo a la jueza a estimar que el empleador no cumplió el deber de seguridad y consecuentemente lo consideró responsable del accidente sufrido por la actora, condenándolo a pagar una suma de dinero a título de indemnización de perjuicios. En consecuencia, procede anular el fallo recurrido y dictar sentencia de reemplazo en la que se rechace la demanda entablada.

3.- NULIDAD DE SENTENCIA POR INFRACCIÓN A REGLAS DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA SEGÚN LA SANA CRÍTICA. I. VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE NO CONTRADICCIÓN RESPECTO A LA ATRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDAD AL EMPLEADOR. II. INFRACCIÓN AL PRINCIPIO DE RAZÓN SUFICIENTE EN LA DETERMINACIÓN DEL MONTO DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL. III. INFRACCIÓN A LAS MÁXIMAS DE LA EXPERIENCIA AL NO CONSIDERAR LOS PARÁMETROS ESTABLECIDOS EN EL BAREMO PARA DETERMINAR EL MONTO DE INDEMNIZACIÓN. IV. LA ERRÓNEA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS HECHOS NO PERMITE LA ALTERACIÓN DE LOS MISMOS. V. NO SE INFRINGEN LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA EN LA APRECIACIÓN DE LA PRUEBA.

Rol: 266-2023

Tribunal: Corte de Apelaciones de Antofagasta

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 02/10/2023

Hechos: Actor deduce recurso de nulidad en contra de sentencia de primera instancia aludiendo las causales de nulidad establecidas en autos con respecto al proceso laboral desarrollado. Analizados los antecedentes la Corte rechaza la nulidad deducida.

Sentencia:

1 . SEGUNDO: Que en subsidio de la causal de nulidad anterior, invoca la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, por haberse dictado la sentencia con infracción manifiesta de las reglas de valoración de la prueba según la sana crítica. Al respecto, expone un análisis doctrinario sobre la referida causal de nulidad, y señala que en la sentencia recurrida se ha trasgredido el principio de no contradicción que nos indica que "si dos juicios se contraponen, implica que ambos no pueden ser verdaderos, porque una misma cosa no puede ser dos cosas a la vez; o algo que es, no puede no ser, al mismo tiempo", afirmando al respecto que en el caso que nos ocupa, los juicios contradictorios que se verifican en la sentencia, inciden precisamente en la determinación de los hechos que llevan a la materialización del accidente del trabajador, y la subsecuente atribución de responsabilidad sobre los mismos al empleador, en condiciones que aquello que se acusa a aquel como falta culpable del deber de cuidado, es imposible que sea imputable a su persona por la propia relación causal del accidente

asentada en la sentencia, pues quedó claro que la decisión de verter el diluyente en la zona del derrame, no fue considerada al inicio de la planificación de la labor, tal es así que el propio Análisis Seguro de Tarea (AST) no identifica este hecho, ni los riesgos aparejados; y de la misma manera el fallo tiene por asentado que son los propios trabajadores, una vez iniciado el trabajo, quienes proponen la utilización del diluyente para retirar los restos del derrame; y que luego proceden a aplicarlo, sin autorización y sin conocimiento del empleador; y que no obstante, según se pudo advertir en los considerandos noveno a decimosegundo, se le imputa responsabilidad al empleador, por no haber suprimido los riesgos que suponía el uso de diluyente en el lugar de trabajo, reprochando la ausencia de un protocolo o instructivo específico para una tarea simple y de escasa ocurrencia; y las condiciones ambientales en que se produjo un accidente que es provocado por una sustancia cuyo uso no fue autorizado por el empleador. Afirma que en este sentido, la contradicción resulta evidente, en tanto se afirma, por un lado, que el accidente deriva de la utilización de diluyente en la limpieza del derrame, cuestión decidida y ejecutada por los trabajadores, no tan solo en desconocimiento del empleador, sino que sin su autorización; y, acto seguido, se imputa responsabilidad en él a su representada por no haber suprimido los riesgos en el lugar de trabajo respecto del uso de un diluyente, respecto de una tarea en la que el empleador jamás previó utilizar dicho elemento, ni jamás lo autorizó. Por lo tanto, en el fallo de marras, es la propia sentenciadora quien tiene asentado que la instrucción original de planificación de la labor no contemplaba uso de diluyente, que su utilización fue propuesta por los trabajadores al empleador, quien les indicó que aquello se evaluaría oportunamente; y que no obstante aquello, y sin existir autorización de aquel procedieron a emplearlo de cualquier manera, cuestión que ocasionó el accidente; para luego imputar al empleador no adoptar las medidas de seguridad frente a uso de este producto en lugares cerrados y expuestos a una fuente de calor. También afirma que se infringe en la sentencia el principio de razón suficiente, pues la resolución impugnada, alejándose del principio de razón suficiente, esto es, que las cosas existen y son conocidas por una causa capaz de justificar su existencia, ha llevado al establecimiento de responsabilidad para el empleador, y la aplicación discrecional de un monto indemnizatorio por concepto de daño moral, desechando no tan solo aquellas pautas que el propio sistema judicial ha dado para uniformar las reglas de resarcimiento ante este tipo de siniestros, sino que principalmente no ha atendido a la ausencia de pruebas contundentes dirigidas a acreditar por medio de peritajes médicos, psicológicos o psiquiátricos la real existencia de un daño moral y, a su turno, la entidad de la afectación que en la esfera física y moral que los hechos provocaron objetivamente en el actor. De esta manera, y aun habiendo resuelto el tribunal que el siniestro laboral se verificó concurriendo causas alternativas, y entre ellas principalmente la negligencia del actor; se le imputa responsabilidad a la demandada, y a la vez, se fija un quantum indemnizatorio que excede con creces su monto, en relación a los antecedentes que obran en la causa y a la ausencia de aquellos que la jurisprudencia y doctrina considera determinante para estos efectos, siendo posible advertir fuera de toda duda, que la sentenciadora configura el juicio de determinación del monto de la indemnización a pago, aun cuando afirma que existió en la ocurrencia de los hechos una exposición imprudente del actor; desde su propia subjetividad, sin relación a los antecedentes que obran en el proceso, deviniendo por tanto en esa parte, su decisión en arbitraria. También alega que existe una evidente infracción a las máximas de la experiencia, entendiéndose por éstas las "definiciones o juicios hipotéticos de contenido general, desligados de los hechos concretos que se juzgan en el proceso, procedentes de la experiencia, pero independientes de los casos particulares cuya observación se han inducido y que, por encima de esos casos, pretenden tener validez para otros nuevos"; señalando al respecto que al reunir el Poder Judicial jurisprudencia en esta materia, e identificando baremos determinados que se encuentran en la página web del Poder Judicial: sitio <http://baremo.pjud.cl/BAREMOWEB>; es posible concluir que el juez está sujeto a factores objetivos de determinación, resultando obligatorio para el tribunal y no sólo facultativo ajustar los montos de resarcimiento a aplicar frente a este tipo de siniestros laborales, de manera que el monto fijado para la indemnización no se traduzca ni en un enriquecimiento injusto, ni en una variación sustancial de la situación económica de la supuesta víctima, por lo que correspondería, según lo indicado por la jurisprudencia de unificación citada, ponderar los elementos indicados y relacionarlos con los parámetros establecidos en el Baremo para efectos de determinar un quantum indemnizatorio que por una parte comprenda aspectos objetivos del caso en particular, en equilibrio con aquellos parámetros ya establecidos en situaciones similares; pero en el caso de marras, queda de manifiesto la infracción a las máximas de experiencia, pues la sentenciadora simplemente determina un quantum indemnizatorio sin atender criterios que -aun siendo reconocidos en la parte considerativa del fallo no se ajustan a lo resolutorio del mismo. Agrega que tales máximas de experiencia, no pueden ser simplemente ignoradas, en tanto, de acuerdo a las normas de la sana crítica, son esenciales para formar convicción especialmente para este tipo de materias, y se debe tener presente

que al existir una resolución médica que establece un 15% de incapacidad para el trabajador, desde la perspectiva de la ley de accidentes del trabajo las lesiones sufridas son las mínimas para resultar indemnizables. Alude a diversas causas en que se han fijado indemnizaciones y concluye que de haberse valorado apropiadamente la prueba rendida, respetando las reglas de la lógica, de la derivación y las máximas de experiencia propias de la sana crítica, en su relación directa con los antecedentes obrantes en el proceso, y su mérito, la sentencia habría rechazado la demanda de autos en todas sus partes; o bien, tal como se solicita subsidiariamente dentro de esta misma causal, de haber aplicado las reglas prefijadas en el Baremo del Poder Judicial; se habría establecido un monto de indemnización por daño moral por concepto de accidente de trabajo, notoriamente inferior a la suma de \$30.000.000. (treinta millones de pesos) a que esta parte resultó condenada, aun cuando se reconoció que el trabajador se expuso imprudentemente al riesgo, y a la vez, se estableció que no hubo pérdida de capacidad de ganancia a su respecto. Solicita para el caso de acogerse esta causal subsidiaria, dictar la sentencia de reemplazo que corresponde, rechazando la demanda de autos en todas sus partes, con costas; o en subsidio de la petición principal de esta causal, se anule la sentencia en lo pertinente para dictar la de reemplazo que rebaje el monto de la indemnización por daño moral por accidente de trabajo, a aquella suma que sea prudente en consideración a los antecedentes y criterios referidos en este recurso. TERCERO: Que en cuanto al motivo principal de nulidad, referido a una errónea calificación de los hechos, de manera que es necesaria la alteración de la calificación jurídica de los mismos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior; se debe tener presente que esta causal de nulidad incide en cuestiones netamente jurídicas, de modo que no se puede a través de ella, alterar los hechos establecidos por el tribunal, sino que únicamente recalificarlos por no estar de acuerdo el recurrente con la calificación que de ellos realizó el tribunal a quo. En el presente caso, la causal carece de todo fundamento, pues habiéndose establecido por la sentenciadora los hechos en la forma referida en los considerandos Octavo y Décimo de la sentencia, se logró determinar que el lunes 4 de enero del 2021, de parte del Gerente se instruyó al demandante y a los trabajadores F P y J V, bajar al pozo donde se encontraba el barniz, con el objeto de recuperar la mayor cantidad posible y acumularlo en bidones para luego ser devueltos a los tambores en que se contenían; como también se estableció que la empresa demandada "no acreditó la elaboración previa al accidente de un instructivo o protocolo sobre su correcta forma de ejecución y por ende, una matriz de riesgos, lo que fue ampliamente establecido, tanto en el informe del Comité Paritario y las acciones correctivas propuestas en tal sentido; de la ausencia probatoria de una matriz de riesgo ad hoc; y, de lo señalado por el propio prevencionista". Lo anterior se complementa con lo corroborado en el juicio y asentado en el considerando duodécimo, al señalarse por la jueza a quo que "no hay antecedentes relativos a capacitaciones, protocolos, proyección y prevención de riesgos y por ende, desde ahí, que se haya proporcionado la específica protección". De esta manera, los hechos establecidos en la sentencia, y que no permiten modificación conforme a la causal de nulidad invocada, no admiten una calificación distinta que no sea un incumplimiento por parte de la empleadora al deber de protección y seguridad; de manera que el recurrente no ha respetado y pretende sobrepasar el límite fáctico que la causal invocada le obliga acatar, razón por la cual debe rechazarse el motivo principal de nulidad. CUARTO: Que en lo que respecta a la causal subsidiaria relativa a una presunta infracción a las reglas de la sana crítica en la apreciación de la prueba, debe tenerse en cuenta que el artículo 456 del Código del Trabajo establece que el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime; y que en general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador. Esta causal de nulidad se produce cuando en la valoración de la prueba efectuada por el sentenciador se violentan las reglas de la lógica, o las máximas de la experiencia o los conocimientos científicamente afianzados. Se trata en este caso, además, de un vicio formal que exige que la infracción de las reglas de valoración de la prueba sea "manifiesta", esto es, evidente, ostensible, indudable, lo que no permita arribar naturalmente a la configuración de los hechos que se dieron por sentados en la sentencia, y con ello, a la decisión adoptada por el sentenciador en cuanto al litigio puesto en la esfera de su conocimiento. En el presente caso, la causal invocada no se manifiesta, pues, revisada la sentencia recurrida, se advierte que la jueza a quo en los considerandos Cuarto y siguientes refiere los medios probatorios aportados al juicio y razona suficientemente sobre ellos y, en lo que aquí interesa, dio por establecida la responsabilidad de la demandada, pero también razonó y consideró acerca de la exposición imprudente que se le atribuyó al trabajador y, en base a tales antecedentes apreciados en su mérito, determina el monto de la indemnización, sin que se vulnere tampoco las máximas de la experiencia. En efecto, como ya

se dijo, se estableció por la sentenciadora la ausencia de un protocolo de seguridad que la empleadora debía tener, y en base a ello su responsabilidad resulta acreditada, por lo que no se infringe el principio de razón suficiente ni se advierte contradicción en los razonamientos ni decisiones, como tampoco se advierte infracción a las máximas de la experiencia, o un alejamiento notorio de los parámetros judiciales para determinar el monto de la indemnización, ya que por los mismos hechos en los autos Rol 432 2022 de esta Corte, se mantuvo la indemnización que ascendió a la suma de \$70.000.000. por concepto de daño moral sufrido por el otro trabajador afectado, de manera que la indemnización de \$30.000.000. que por los mismos hechos fijó la sentenciadora a quo respecto del actual demandante, no puede estimarse como desproporcionada. Así las cosas, encontrándose debidamente fundada la sentencia mediante un análisis adecuado de la prueba rendida, no se advierte infracción a las reglas de la sana crítica, debiendo también rechazarse el motivo de nulidad subsidiario. QUINTO: Que por todo lo antes razonado, el recurso de nulidad será rechazado.

4.- RECHAZO DE RECURSO DE NULIDAD. I. ERROR DE APLICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 184 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y 1547 DEL CÓDIGO CIVIL. II. DEBER DEL EMPLEADOR DE PROTEGER LA VIDA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES. III. OBLIGACIÓN DE INFORMAR Y MANTENER CONDICIONES ADECUADAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LAS FAENAS. IV. CARGA DE ACREDITAR EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN LEGAL POR PARTE DEL EMPLEADOR. V. NO ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE SEGURIDAD NECESARIAS

Rol: 350-2023

Tribunal: Corte de Apelaciones de San Miguel

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 10/10/2023

Hechos: Actor deduce recurso de nulidad en contra de sentencia de primera instancia aludiendo las causales de nulidad establecidas en autos con respecto al proceso laboral desarrollado. Analizados los antecedentes la Corte rechaza la nulidad deducida.

Sentencia:

Cuarto: Que el artículo 184 del Código del Trabajo, en su inciso primero 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". Quinto: Que tratándose de una obligación legal, para eximirse de responsabilidad correspondía al recurrente acreditar que cumplió con la obligación que le impone el artículo recién citado, lo que en el caso sublite no ocurrió, según se advierte de los hechos establecidos en el fallo impugnado. Sexto: Que en consecuencia, aún de estimarse que la sentenciadora incurrió en error de derecho al asimilar la culpa del empleador con la culpa levísima a que se refiere el artículo 1547 del Código Civil, lo cierto es que tal vicio no tendría influencia en lo dispositivo de la sentencia, por cuanto, como se dijo, la parte recurrente no acreditó haber adoptado las medidas de seguridad necesarias, en este caso arreglar el piso defectuoso, sino que, por el contrario, se estableció que no lo hizo aún conociendo que se encontraban en mal estado las cerámicas, de manera que de todas formas, habiendo establecido la sentencia del grado la concurrencia de los demás presupuestos de la acción interpuesta, correspondía acoger la demanda. Séptimo: Que atendido lo expuesto en los considerandos precedentes el recurso de nulidad interpuesto no puede prosperar.

5.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ACCIDENTE DE TRABAJO. I. ACCIDENTE DE TRABAJO SUFRIDO POR EL ACTOR NO TUVO SU ORIGEN EN UN INCUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR AL ARTÍCULO 184 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. ACCIDENTE SOLO ES IMPUTABLE AL PATRÓN DE LA EMBARCACIÓN Y A LAS MANIOBRAS INADECUADAS QUE EFECTUÓ. ARTÍCULO 4° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO NO TIENE LA CALIDAD DE DECISORIA LITIS. II. CAUSAL DE NULIDAD DEL ARTÍCULO 478 LETRA C) DEL CÓDIGO DEL TRABAJO IMPLICA LA OBLIGACIÓN DE MANTENER LAS CIRCUNSTANCIAS DE HECHO ESTABLECIDAS EN EL FALLO IMPUGNADO. HECHOS ESTABLECIDOS EN EL FALLO SON INAMOVIBLES Y SOLO PUEDE SER OBJETO DE VARIACIÓN LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS MISMOS. III. DISCONFORMIDAD CON LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA NO CONFIGURA CAUSAL DE NULIDAD INVOCADA

Rol: 432-2022
Tribunal: Corte de Apelaciones de Puerto Montt
Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)
Tipo Resultado: Rechazado
Fecha: 13/10/2023

Hechos: Demandante interpone recurso de nulidad contra la sentencia que rechazó la demanda sobre indemnización de perjuicios por accidente de trabajo y cobro de prestaciones. La Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad laboral deducido.

Sentencia:

1. Los sentenciadores comparten la interpretación que la sentenciadora a quo hace de la norma contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo, toda vez que teniendo en cuenta que el accidente del trabajo sufrido por el actor no tuvo su origen en un incumplimiento del empleador a dicha preceptiva, sino que solamente es imputable al patrón de la embarcación y a las maniobras inadecuadas que efectuó, teniendo además en consideración la circunstancia de que éste contaba con las capacitaciones y fiscalizaciones permanentes que a la empresa tocaba realizar en cumplimiento de la norma legal citada, no es posible encontrar en el empleador la responsabilidad que se pretende en la demanda, por lo que en el rechazo de la demanda no existe la infracción legal denunciada, por lo que el recurso fundado en esta causal principal, será rechazado. Por lo demás, no se advierte infracción a la norma contenida en el artículo 4 del Código del Trabajo, toda vez que no tiene la calidad de decisoria litis, ya que el fondo del asunto en la causa estuvo dirigido a definir el origen del accidente del trabajo sufrido por el actor y la injerencia que en el mismo podía tener la observancia del empleador a la obligación que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo y no a definir si al patrón de la embarcación correspondía le fuera aplicada la presunción de derecho contenida en el artículo 4 citado, cuestión que incluso siendo establecida, no muta las conclusiones del tribunal del grado, compartidas por estos sentenciadores (considerandos 9° y 10° de la sentencia de la Corte de Apelaciones)

2. La recurrente que pretende, en realidad, que las conclusiones fácticas sean cambiadas por la Corte, de manera de definir que en los hechos que dieron origen al accidente sufrido por el actor, le cabe responsabilidad al empleador por incumplimiento de las obligaciones que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo o porque el patrón del barco, causante exclusivo de tales hechos, representa al empleador de manera de acarrear la responsabilidad demandada, circunstancias que van más allá de la causal de nulidad invocada, puesto que su objeto es precisamente no alterar tal base fáctica, sino sólo la calificación jurídica de la misma. En concordancia con lo anterior, la causal establecida en el artículo 478, letra c) del Código del Trabajo implica la obligación de mantener las circunstancias de hecho establecidas en el fallo impugnado. Esto se deriva tanto de la naturaleza misma de la causal, como del texto expreso de la norma. Por lo tanto, los hechos establecidos en el fallo son inamovibles, y lo que debe ser objeto de variación es exclusivamente la calificación jurídica de los mismos. Al plantear este motivo de anulación, quien recurre debe precisar cuál es la incorrecta aplicación del derecho que ha efectuado la sentencia impugnada, y cuál es la correcta aplicación que propugna. Es así que, al invocar la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, es necesario identificar de manera clara y precisa la calificación jurídica errónea que se atribuye a los hechos, y fundamentar de manera sólida y argumentada la corrección de dicha calificación. La mera discrepancia con la conclusión fáctica del tribunal inferior no es suficiente para fundamentar este motivo de nulidad, ya que este se encuentra limitado exclusivamente a la revisión de la calificación jurídica realizada por dicho tribunal (considerandos 13° y 14° de la sentencia de la Corte de Apelaciones)

3 . La recurrente en el fondo expresa argumentos que manifiestan su disconformidad con la valoración de la prueba que efectuó el a quo, detallada en los considerandos sexto, séptimo y octavo de la sentencia recurrida y los hechos que determinó en base a ellas, lo que constituye su motivación. Al respecto, se aprecia claramente que el recurrente discrepa de tal valoración y conclusiones, dando su propia visión al respecto. Lo anterior no se corresponde con la naturaleza del recurso de nulidad, que es de derecho estricto, sino que más bien con uno de instancia pues lo que se plantea en el arbitrio es únicamente una ponderación distinta de los elementos de convicción incorporados al proceso y las conclusiones fácticas que de ellos desprende el tribunal del grado, circunstancias que no son revisables por esta Corte. De acuerdo con lo antes expuesto, no cabe sino concluir que no existe el vicio invocado por la recurrente, por lo que se rechazará el recurso por esta causal (considerandos 18° y 19° de la sentencia de la Corte de Apelaciones)

6.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL. ES DE CARGA AL EMPLEADOR ACREDITAR QUE HA CUMPLIDO CON ESTE DEBER LEGAL DE CUIDADO. INCUMPLIMIENTO DE PROTOCOLOS DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DEL RUIDO AL NO ENTREGAR ELEMENTOS ADECUADOS A LOS RIESGOS.

Rol: 497-2023

Tribunal: Corte de Apelaciones de Concepción

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 07/09/2023

Hechos: Ambas partes deducen sendos recursos de nulidad en contra de la sentencia definitiva, que acogió parcialmente la demanda de indemnización de perjuicios derivada de enfermedad profesional. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones rechaza los recursos de nulidad interpuestos.

Sentencia:

La norma referida y estimada como infringida por los recurrentes -artículo 184 del Código del Trabajo-, impone como carga al empleador acreditar que ha cumplido con este deber legal de cuidado, si el accidente ha ocurrido dentro del ámbito de actividades que están bajo su control, debiendo -en principio- presumirse su culpa por el hecho propio, correspondiendo probar la diligencia o cuidado a quien ha debido emplearlo, en el caso, a las empresas demandadas en su calidad de empleadoras. En este caso, el tribunal estimó que no se cumplió por las demandadas con la información de todos los riesgos inherentes a sus labores y tampoco se estableció que se haya cumplido correctamente con los protocolos de protección y prevención del ruido al no entregar elementos adecuados y pertinentes a los riesgos involucrados más aún si solo se acreditó la entrega de taponos auditivos, mas no de audífonos brindando por ende las demandadas solo una protección parcial e insuficiente que determinó que el demandante en definitiva adquiriera la enfermedad que dio origen a esta acción, sin que acreditaran la realización de medidas de prevención, toda vez que establecieron documentalmente que realizaron medidas de medición, seguimiento y monitoreo del ruido que podrían haber sido relevantes para prevenir esta enfermedad en el actor. De acuerdo a lo expuesto, sostener que las medidas fueron suficientes como alegan los recurrentes, significaría darle un alcance restrictivo a la obligación de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, que impone el artículo 184 del Código del Trabajo, y liberar al empleador de la carga de acreditar que actuó con la debida diligencia, y que cumplió con tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida e integridad de sus trabajadores (considerandos 4° a 6° de la sentencia de la Corte de Apelaciones)

7.- CAUSAL DEL ARTÍCULO 478 LETRA B). I. LA SENTENCIA SE DICTÓ CON INFRACCIÓN MANIFIESTA A LAS REGLAS DE LA APRECIACIÓN DE LA PRUEBA SEGÚN LA SANA CRÍTICA. II. SE VULNERA EL PRINCIPIO DE LA RAZÓN SUFICIENTE, YA QUE NO SE ESTABLECE LA EXISTENCIA DE ACOSO LABORAL, NI SE INDICAN LOS ACTOS DE ACOSO NI LOS MEDIOS DE PRUEBA QUE LLEVARON A ESA CONCLUSIÓN. III. EL FALLO SE BASA ÚNICAMENTE EN UN OFICIO DE ISAPRE Y UN CERTIFICADO MÉDICO, SIN CONSIDERAR ANTECEDENTES PREVIOS Y LA OPINIÓN DE LA ACHS. IV. SE VULNERA TAMBIÉN EL PRINCIPIO DE LA RAZÓN SUFICIENTE AL AFIRMAR QUE NO SE TOMARON MEDIDAS DE PROTECCIÓN, CUANDO LA PRUEBA DEMUESTRA LO CONTRARIO. V. LA DEMANDADA INCUMPLIÓ SU DEBER DE PROTECCIÓN, EXPONIENDO A LA TRABAJADORA A UNA SITUACIÓN DE ACOSO, LO QUE GENERÓ UNA CONCLUCIÓN GRAVE DE SU DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA.

Rol: 1372-2023

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 10/10/2023

Hechos: Actor deduce recurso de nulidad en contra de sentencia de primera instancia aludiendo las causales de nulidad establecidas en autos con respecto al proceso laboral desarrollado. Analizados los antecedentes la Corte rechaza la nulidad deducida.

Sentencia:

Octavo: Que como segundo capítulo, y en subsidio, deduce la causal del artículo 478 letra b), es decir, por haberse dictado la sentencia con infracción manifiesta a las reglas de la apreciación de la prueba conforme la sana crítica, por infracción de las reglas de la lógica, por falta de razón suficiente o coherencia, lo cual llevó al sentenciador a dar por acreditados los hechos. Señala que se vulnera el principio de la razón suficiente, pues, de la prueba vertida en el proceso no permite establecer la existencia de un acoso laboral en contra de la actora, no se indica en el fallo que actos de acoso se tuvieron por acreditados, no señalando que medios de prueba le permitieron llegar a la conclusión, no señalándose conducta alguna que se considere y acredite como maltrato y no se condice con la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso. Aduce que el fallo se basa únicamente en el Oficio de Isapre y el certificado médico del doctor G, a pesar de que ellos acreditan antecedentes previos de episodios maniacos y depresivos, trastorno bipolar, todo ello con anterioridad a los hechos, episodios que se inician por conflictos familiares, y el último episodio ocurrió mientras se encontraba con licencia médica. Además, la Resolución de la SUSESO se encuentra aún pendiente de revisión y el informe de la ACHS sustenta que los padecimientos son enfermedad común, lo que coincide además con la prueba testimonial, no pudiendo por su intermedio acreditarse que se trató de una enfermedad laboral, careciendo así la conclusión lograda de razón suficiente para ello. Agrega que se vulnera también el principio de la razón suficiente cuando se estima que la empresa no tomó medidas de protección acordes a las necesidades de la trabajadora, pues ellas si se tomaron, cuando se rechaza la excepción de finiquito, pues la prueba acredita que la actora trabajó con posterioridad al 18 de marzo y hasta el 25 de mayo de 2022, y por último, por cuanto concede una comisión adeudada que en realidad sí, estaba pagada conforme las liquidaciones exhibidas. Noveno: Que un modo persistente y reiterado se ha venido indicando por esta Corte que la causal del artículo 478 b) busca controlar el razonamiento probatorio contenido en la sentencia, con miras a verificar que en esa actividad no se hayan contrariado o vulnerado los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. Expresado en otros términos, de lo que se trata es de fiscalizar que las razones vertidas por el juzgador respeten esos lineamientos. Para ese fin, el recurrente ha de ser capaz de demostrar el error, precisando en su impugnación cuáles hechos estarían incorrectamente fijados en el fallo y, sobre todo, la causa de ese error. QUINTO: Atento lo señalado, se puede concluir que la demandada no fue diligente en la protección de la trabajadora infringiendo con ello el deber de protección del artículo 184 del Código del Trabajo, tal como lo postula la demandante en su libelo pretensor. Tal incumplimiento, debe ser necesariamente asociado a la falta de medidas de protección acordes a las necesidades de la trabajadora, incumplimiento que por lo demás tiene el carácter de grave, ya que a través de él expuso a la trabajadora, a una situación de acoso que generó una conculcación grave de su derecho a la integridad física y psíquica, causando en la afectada consecuencias psicológicas por las cuales el médico tratante sugirió su hospitalización para estabilización y tratamiento y según dan cuenta las licencias médicas.

SEXTO: En consecuencia, de acuerdo a los antecedentes analizados en los fundamentos precedentes, especialmente lo concluido por la Superintendencia de Seguridad Social, los cuales resultan suficientes para comprobar el estado de alteración psicológica que afectó a la demandante por haber estado expuesta a factores de riesgo de tensión psíquica en el ejercicio del trabajo, derivados de mal diseño organizacional y bajo apoyo social de la organización, por tiempo e intensidad suficiente para explicar la presencia de la enfermedad profesional, queda acreditado la vulneración a la integridad física de la demandante durante la relación laboral. Siendo el último acto de transgresión a sus derechos el despido del cual fue objeto.

8.- RECLAMACIÓN DE MULTA ADMINISTRATIVA APLICADA POR LA SEREMI DE SALUD. RECURRENTE DE CASACIÓN EN EL FONDO DEBE SEÑALAR EN QUÉ CONSISTEN LOS ERRORES DE DERECHO DE QUE ADOLECE LA SENTENCIA Y DE QUÉ MODO INFLUYEN SUSTANCIALMENTE EN LO DISPOSITIVO DEL FALLO. RECURSO DE CASACIÓN QUE SE LIMITA A DAR CUENTA DE LA PRESUNCIÓN DE LEGALIDAD QUE AMPARA AL ACTA DE FISCALIZACIÓN. IMPROCEDENCIA DE RECURSO DE CASACIÓN EN EL FONDO QUE ADOLECE DE MANIFIESTA FALTA DE FUNDAMENTOS .

Rol: 34833-2023

Tribunal: Corte Suprema Tercera Sala

Tipo Recurso: Recurso de Casación en el Fondo

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 11/09/2023

Hechos: Fisco de Chile interpone recurso de casación en el fondo contra la sentencia de la Corte de Apelaciones, que confirmó el fallo de primer grado que acogió la reclamación deducida por la empresa en contra de la Secretaría Regional Ministerial de Salud de la Región de Antofagasta, dejando sin efecto resolución exenta. La Corte Suprema rechaza el recurso de casación en el fondo deducido

Sentencia:

Según lo dispone el artículo 767 del Código de Procedimiento Civil, el recurso de casación en el fondo procede en contra de sentencias que se hayan pronunciado con infracción de ley y siempre que dicha infracción haya influido substancialmente en lo dispositivo del fallo.

Por su parte, para que un error de derecho pueda influir de manera substancial en lo dispositivo del fallo, como lo exige la ley, aquél debe consistir en una equivocada aplicación, interpretación o falta de aplicación de aquellas normas destinadas a decidir la cuestión controvertida, situación que no ocurre en este caso.

En efecto, en su arbitrio de nulidad el representante de la autoridad sanitaria se limita a dar cuenta de la presunción de legalidad que ampara al Acta de Fiscalización que, en su oportunidad, fuera levantada por funcionarios fiscalizadores de la Seremi de Salud, para sostener que las infracciones estarían acreditadas, soslayando que el razonamiento del tribunal para acoger el reclamo en contra de la sanción cursada se refirió a la falta de convicción que necesariamente produce un sumario sanitario que no respeta debidamente el derecho de defensa del supuesto infractor, por su falta de emplazamiento, cuestión distinta del valor probatorio del acto administrativo. De manera que el yerro planteado ha de ser desechado, por adolecer de manifiesta falta de fundamentos (considerandos 5° y 6° de la sentencia de la Corte Suprema)

9.- RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA SOBRE APLICACIÓN DEL DEBER DE SEGURIDAD DEL EMPLEADOR DESPUÉS DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO. I. EL RECURSO PROCEDE CUANDO HAY DISTINTAS INTERPRETACIONES EN FALLOS FIRMES. II. SE SOLICITA UNIFICAR LA JURISPRUDENCIA SOBRE LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 184 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y EL DEBER DE SEGURIDAD DEL EMPLEADOR. III. SE MENCIONAN DOS FALLOS QUE INTERPRETAN LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN CASOS DE ACCIDENTE LABORAL. IV. LA SENTENCIA IMPUGNADA RECHAZÓ LA DEMANDA Y CONSIDERÓ QUE EL EMPLEADOR NO ERA RESPONSABLE POR EL ACCIDENTE OCURRIDO AL TRABAJADOR. V. LA CORTE ESTIMÓ QUE NO HABÍA UNA CONTRADICCIÓN JURISPRUDENCIAL QUE AMERITE LA UNIFICACIÓN DE CRITERIOS.

Rol: 114671-2022

Tribunal: Corte Suprema Cuarta Sala

Tipo Recurso: Unificación de Jurisprudencia Laboral

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 08/09/2023

Hechos: Demandada interpone recurso de unificación de jurisprudencia contra la sentencia de la Corte de Apelaciones. La Corte Suprema rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia deducido.

Sentencia:

La materia de derecho respecto de la cual se solicita unificar la jurisprudencia, consiste en declarar la correcta aplicación del artículo 184 del Código del Trabajo, precisando el sentido y alcance del deber de seguridad al que se encuentra obligado el empleador, en particular, una vez producido un accidente del trabajo.

Que la sentencia impugnada acogió el recurso de nulidad que la demandada dedujo basado, en lo que interesa, en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, acusando la infracción de su artículo 184 y de los artículos 69 de la Ley N°16.744 y 44 y 1556 del Código Civil. En sustento de la decisión, se destacó que el fallo de mérito asentó que la demandada no estaba obligada a proveer de traslado o transporte a sus trabajadores al lugar en el que prestaban sus servicios, así como las circunstancias de la celebración efectuada por la empresa y aquellas que conducen a que el trabajador se suba a la motocicleta de su compañero de trabajo, sufriendo el accidente que ocasionó su deceso; sobre esa base, se razonó que si bien CONAF proveyó alcohol durante la celebración institucional, ello también debe ser ponderado en cuanto a la responsabilidad individual del trabajador, quien voluntariamente ingiere alcohol en la referida celebración; se consideró que la empresa puso a disposición de los trabajadores un medio de

transporte desde el lugar de la celebración, en la comuna de Talagante, y hasta sus oficinas centrales, ubicadas en Providencia, pero que no se puede extrapolar ni asumir su responsabilidad, a partir de tal hecho, respecto de la decisión de un trabajador que ingiere alcohol en una celebración institucional, a sabiendas que luego debe desarrollar su actividad laboral; en definitiva, no es posible imputar a la demandada el deber de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, ya que la ingesta de alcohol es un acto voluntario del cual estos deben hacerse responsables, dado que, en el caso, el fallecido sabía que después de la celebración debía desplazarse al lugar donde desarrollaba su actividad laboral. Se concluyó que se infringió el artículo 184 del Código del Trabajo, al imponer una carga inexistente en la normativa, elevando la exigencia que pesa sobre el empleador muy por sobre lo pretendido por el legislador, máxime que también quedó establecido que el trabajador subió voluntariamente a una motocicleta sin usar casco, dispositivo de seguridad exigido por la normativa del tránsito, y conducida por un tercero que se desempeñaba en estado de ebriedad. Así, la responsabilidad del empleador, derivada del deber de cuidado, debe tener límites que conlleven la posibilidad real y cierta que pueda y esté en reales condiciones de precaver eficaz y eficientemente la vida y salud de los trabajadores.

Que, según se observa, las sentencias ofrecidas para su cotejo no resultan útiles para los efectos previstos en el artículo 483 A del Código del Trabajo, por fundarse en una situación fáctica y jurídica distinta que impide la homologación que se pretende, puesto que se trata de casos en que los accidentes laborales se produjeron mientras los afectados se encontraban en su lugar de trabajo, en cumplimiento de su jornada y, por lo tanto, en un contexto donde el empleador poseía el pleno dominio de la situación y estaba en condiciones de cumplir con las cargas derivadas del deber de cuidado que la legislación le impone; mientras que, en el presente, se trató de un accidente de trayecto, ocurrido durante el desplazamiento del trabajador, luego de haber participado en una fiesta institucional, desde las oficinas centrales de la empresa a su lugar de trabajo, recorrido que efectuó como pasajero de un tercero, distinto de su empleador, quien conducía en estado de embriaguez, y sin emplear los elementos de seguridad requeridos por la ley del tránsito.

Que cabe recordar que un requisito esencial para la procedencia del recurso en análisis es que existan distintas interpretaciones respecto de una determinada materia de derecho, es decir, que frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se haya arribado a concepciones o planteamientos jurídicos disímiles que denoten una divergencia doctrinal que deba ser resuelta y uniformada.

De este modo, para que prospere un arbitrio como el de la especie, es menester la existencia de una contradicción jurisprudencial, que coloque a esta Corte en la obligación de dirimir cuál de las posturas doctrinales en conflicto, debe prevalecer; sin embargo, a la luz de lo expuesto, tal exigencia no aparece cumplida en el caso, no cumpliéndose con el presupuesto contemplado en el inciso segundo del artículo 483 del Código del Trabajo, razonamientos que conducen a desestimar el presente recurso de unificación de jurisprudencia.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del ramo, se rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia de dieciocho de agosto de dos mil veintidós, dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago.

Capítulo V. A) Jurisprudencia Administrativa Dirección del Trabajo



1.- ORD. 1266/41, de 28.09.2023.

MATERIA: Teletrabajo o Trabajo a distancia; Trabajadores de la educación; Período de embarazo.

Dictamen:

Corresponderá al empleador determinar si las labores que realiza la persona gestante durante el embarazo por el tiempo que se extienda un estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o la alerta sanitaria y en el territorio en el que la autoridad determine su aplicación, son susceptibles de realizarse mediante la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.

2) Se deja sin efecto la conclusión N°1 del Dictamen N°1.654/20 de 14.06.2021, de esta Dirección.

2.- ORD. 1301, de 17.10.2023.

MATERIA: Acoso sexual; Acoso laboral; Deber de protección.

Dictamen:

- 1) Conforme a lo señalado por esta Dirección en su reiterada jurisprudencia, contenida en los Dictámenes N°4.443/262, de 25.08.1993 y N°2284/93, de 17.04.1996, el empleador es el primer responsable de la "prevención" en materia laboral, toda vez que es indudable que la prestación del servicio a que el trabajador se obliga debe efectuarse en condiciones que salvaguarden su integridad y salud.
- 2) Según señalan el Dictamen N°2516, de 25.04.1997 y el Ordinario N°3047, de 03.06.2016, si bien el legislador ha descrito detalladamente el contenido del reglamento interno, tales estipulaciones son las mínimas exigidas, de manera que nada obsta a que el empleador incorpore otras disposiciones a fin de obtener de manera más efectiva el objetivo buscado, esto es, garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.
- 3) Atendida la inexistencia de un procedimiento reglado para la investigación de acoso laboral, nada impide que el empleador desarrolle o establezca en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, un procedimiento de investigación del acoso laboral de la forma que le parezca más efectiva para la consecución del objetivo buscado, respetando siempre los derechos fundamentales de los trabajadores y el principio del debido proceso.
- 4) El procedimiento de investigación y eventual sanción del acoso sexual debe cumplir los requisitos mínimos exigidos en nuestro ordenamiento, sin que exista inconveniente en que el empleador incorpore al reglamento interno de higiene y seguridad otros aspectos o etapas del procedimiento, o la intervención técnica de un tercero especializado, debiendo siempre resguardar el debido proceso y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Lo anterior, sin perjuicio de la obligación de adoptar, además, en forma inmediata, todas las medidas necesarias e idóneas, que razonablemente garanticen una eficaz protección al trabajador afectado, iniciando la respectiva investigación y adoptando las medidas de resguardo necesarias para evitar el acoso.



Capítulo V. B)

Jurisprudencia Administrativa

Superintendencia de Seguridad Social



Dictámenes SUSESO referidos a materias de índole particular:

1.- Resolución exenta R-01-UJU-127957-2023 de 28.09.2023. R-1630-2023

Materia: Patología de salud mental es enfermedad profesional hasta el 22.10.22 en relación con exposición a factores de riesgo de tensión psíquica (sobrecarga laboral). Con posterioridad a esa fecha el cuadro clínico tiene un origen común, motivado por sumarios que se ajustan a aspectos administrativos habituales que el trabajador debe enfrentar asociado a características de personalidad.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutal por cuanto en principio calificó como de origen laboral la sintomatología de salud mental que presenta. Sin embargo, con posterioridad, modificó tal determinación, de lo que discrepa, ya que estima que el cuadro clínico que padece fue provocado por las situaciones que debió enfrentar en el contexto del desempeño de sus funciones laborales habituales en Municipalidad.

Mutual informó que trabajadora ingresó a sus dependencias médicas el 06 de julio de 2022, por una eventual enfermedad de salud mental de origen profesional, manifestando una serie de situaciones que en su concepto, habrían provocado los síntomas que padece. Una vez realizados las respectivas evaluaciones y Estudio de Puesto de Trabajo, su Comité calificó la afección en comento como de origen profesional, puesto que era posible establecer hasta ese momento, una relación causal directa entre el cuadro clínico, el motivo de consulta y el factor de riesgo laboral denunciado por la interesada. Sin embargo, su Comité estableció que afectada padece una patología de salud mental de origen común, por cuanto no es posible determinar la presencia del factor de riesgo denunciado, por lo que era posible modificar la calificación previa, razones por las cuales fue derivada a proseguir su tratamiento a través de su régimen de salud privado.

SUSESO precisó que la trabajadora ha estado expuesta a factores de riesgo de tensión psíquica en el ejercicio del trabajo, derivados de sobrecarga en los meses previos a su consulta en la Mutal, lo que es confirmado por horas extras realizadas y existen periodos de mayor carga y demanda en el trabajo, todo lo cual ha sido corroborado por testigos. Lo anterior, motivado por no contar con los recursos adecuados para enfrentar las condiciones climáticas de la zona, o sea, un apoyo insuficiente de la entidad empleadora.

Sin perjuicio de lo anterior, en relación al factor de riesgo liderazgo disfuncional, existen una serie de sumarios en contra de la afectada para evaluar responsabilidades, por lo que no se puede confirmar que represente una conducta de acoso de la jefatura, dado que se ajusta a aspectos administrativos habituales y que el trabajador debe enfrentar. El Estudio de Puesto de Trabajo tenido a la vista señala ausencia de liderazgo disfuncional. Si bien, el acta de la Inspección del Trabajo exhibida constata una serie de eventos que han ocurrido con posterioridad a la denuncia, concluye finalmente que no hay vulneración de derechos fundamentales. Lo anterior justifica la mantención de la sintomatología de la paciente, asociado a características de la personalidad.

Por último precisa que la patología de salud mental evidenciada por la recurrente, debe ser considerada como de origen profesional hasta el 17.10.2022, oportunidad en que la propia interesada señala que comenzó a desempeñarse como Administradora Municipal con mucho profesionalismo y dedicación. De esta forma, luego de la referida fecha, el cuadro clínico tiene un origen común, motivado principalmente por los sumarios en curso antes descritos.

Por tanto SUSESO resuelve que la afección psiquiátrica que evidencia la trabajadora tiene un origen laboral hasta el 17.10.2022, por lo que Mutal debe otorgar cobertura de la Ley 16.744. Con posterioridad a dicha data, no corresponde continuar otorgando prestaciones de la indicada norma legal, toda vez que debe hacerlo el régimen de salud común de la trabajadora.

2.- Resolución exenta N° R-01-ISESAT-139169-2023, de 20.10.23. R-8422-2023.

Materia: Acoge reposición de Mutal. Califica cuadro de COVID-19 como patología de índole común. Caso índice. No se detectó contacto laboral.

Dictamen: Mutal acompañando nuevos antecedentes médicos recurrió ante SUSESO solicitando reposición de resolución que calificó como enfermedad cuadro de COVID 19 que afectó a trabajador.

SUSESO manifiesta que sometió el caso al estudio de sus especialistas médicos, los que pudieron establecer, revisados los nuevos antecedentes, que la contingencia que afectó al señor trabajador fue el caso índice en su lugar de trabajo, contagiando luego a compañeros de labores que presentaron síntomas posteriores. No se detectó contacto laboral, por lo que procede calificar el caso como de origen común.

Por tanto, SUSESO resuelve reponer la resolución recurrida, calificándose el cuadro como de origen no laboral, debiendo ser cubierto por el régimen de salud común (ISAPRE).

3.- Resolución exenta N° R-01-UJU-125408-2023, de 25.09.2023. R-84869-2023.

Materia: Funcionarios Públicos mantienen remuneración durante período de reposo por siniestro laboral en tanto esté vigente su calidad de funcionario. Al cesar el vínculo laboral, cesa el derecho de recibir remuneración.

Dictamen: Interesado recurrió en contra de Mutual por denegado cobertura económica a períodos en que ha estado afectado por incapacidad laboral temporal producto de un accidente del trabajo que sufrió el 21 de marzo de 2023, luego que cesara su vínculo laboral con Municipalidad.

Mutual informó que si bien brindó cobertura económica a este contingencia entre la fecha del con-signado accidente y el 18 de abril de 2023, denegó la cobertura que el trabajador demanda puesto que, conforme a la normativa que regula la materia, no ha procedido otorgarla luego del término de su relación laboral con el citado empleador.

SUSESO manifiesta que la Ley N° 19.345 incorporó, entre otros trabajadores, a los funcionarios municipales al Seguro Social contra Riesgos Profesionales (como de este caso se trata). Dicho cuerpo legal dispuso que durante los períodos de reposo por accidente del trabajo o enfermedad profesional dichos funcionarios no gozan del derecho a subsidio por incapacidad laboral (como es el caso de los trabajadores del sector privado) sino al de mantención de sus remuneraciones, de cargo del respectivo empleador, sin perjuicio del derecho de este último a requerir reembolso del equivalente al subsidio de parte del respectivo organismo administrador del citado Seguro Social.

Por ello los referidos funcionarios solamente tienen derecho a mantener su remuneración mientras mantengan tal calidad y, por su parte, los organismos administradores de dicho Seguro Social sólo deben cubrir económicamente las respectivas contingencias dándose las mismas condiciones.

Considerando tales criterios, cabe señalar que se observa en los antecedentes aportados que el trabajador habría cesado su vínculo laboral con el referido Municipio el 18 de abril de 2023, por lo que a partir del día siguiente también cesó su derecho de recibir remuneraciones de dicha entidad empleadora y, consecuentemente, la obligación de la Mutualidad de reembolsar a dicha entidad lo pagado por concepto de remuneraciones, lo que lleva a concluir que la Mutualidad ha obrado conforme a Derecho.

Por tanto, SUSESO resuelve que no resulta jurídicamente pertinente se conceda al recurrente los beneficios económicos que solicita.

4.- Resolución exenta N° R-01-UJU-130866-2023, de 02.10.2023. R-86781-2023.

Materia: Incapacidades auditivas. Indispensable contar con audiometrías de egreso que determinen la incapacidad de origen laboral, toda vez que el natural deterioro auditivo (presbiacusia) se agrega a la incapacidad ocupacional, siendo imposible luego determinar cuánta incapacidad efectivamente de origen laboral presenta quien es evaluado.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por cuanto solicita que se le constituya y pague la indemnización global que le correspondería, a través de la Resolución Subcomisión Bio-Bio, la cual le fijó un 27,5% de pérdida de capacidad de ganancia por la hipoacusia sensorioneural de origen laboral que evidenció, con fecha de inicio de la incapacidad permanente en el 31/01/2021.

Mutual informó que trabajador ingresó para estudio por Medicina del trabajo de su afección auditiva, siendo su caso calificado como Enfermedad Profesional por comité médico, con diagnóstico de Hipoacusia sensorioneural el día 20/02/2019. Posterior a realización de PEECCA, se derivó el caso a COMPIN, quien otorgó Resolución N° 788, de fecha 18/04/2019, y que determinó un 20% de incapacidad permanente, con fecha de inicio en el 01/02/2016. Al efecto, se constituyó y pagó la indemnización global respectiva.

Agrega Mutual que en junio del 2021 paciente es reevaluado por MDT con nuevo estudio PEECCA y luego derivado a COMPIN, la cual emitió la Resolución N° 500, de fecha 12/08/2021, la cual le fijó un 27,5% de pérdida de capacidad de ganancia, con fecha de inicio de la incapacidad permanente en el 31/01/2021. Pues bien, de acuerdo a la Historia Ocupacional del trabajador, se indica que el afectado ha estado sin exposición laboral desde el mes de marzo del año 2016 a la fecha, considerando su condición de cesante, detallando que la última empresa cotizante que registra en sus sistemas es del año 2018, por lo que el trabajador no ha estado expuesto al factor de riesgo laboral de ruido que, en otras situaciones podría haber agravado su condición personal, siendo sin duda cualquier variación actual derivado a factores de carácter común, como queda de manifiesto en el informe médico que se adjunta a la presente. Es necesario destacar que, de acuerdo a la legislación vigente, el acceso a las prestaciones de salud emitidos por la mutualidad asociadas a la patología presentada por el trabajador se mantiene vigente, por lo que en caso de requerir controles médicos en Medicina del trabajo puede solicitarlos.

SUSESO hace presente que de acuerdo a la reiterada jurisprudencia administrativa tratándose de las incapacidades auditivas, es indispensable contar con audiometrías de egreso que determinen la incapacidad de origen laboral, toda vez que el natural deterioro auditivo (presbiacusia) se agrega a

la incapacidad ocupacional, siendo imposible luego determinar cuánta incapacidad efectivamente de origen laboral presenta quien es evaluado.

En efecto, la incapacidad por hipoacusia de origen ocupacional requiere determinarse con audiometrías coetáneas a la exposición laboral al riesgo de ruido o realizadas con inmediatez del cese laboral del interesado, toda vez que dicho examen no permite distinguir, en una incapacidad de origen mixto, cuánta pérdida de capacidad de ganancia de etiología laboral y cuánta de origen común presenta la persona.

En la especie, de conformidad a los antecedentes tenidos a la vista, consta que el interesado fue indemnizado por el 20% de incapacidad permanente que le aquejó por la enfermedad profesional evidenciada. Además, cabe señalar que con posterioridad, si bien fue reevaluado el grado de su pérdida de capacidad de ganancia, aumentándole en un 27,5%, con fecha de inicio de la incapacidad permanente en el 31/01/2021, según historia ocupacional, dejó de trabajar expuesto a riesgo ruido desde marzo de 2016 y la última empresa cotizante que registra es del año 2018, por lo tanto, no procede constituir el beneficio reclamado. A mayor abundamiento, al 2021 no es posible descartar la presbiacusia, es decir, el natural deterioro auditivo.

Por último, respecto al eventual reclamo por la fecha de inicio de incapacidad, cabe hacer presente que no consta en antecedentes que se haya pronunciado de manera previa a este Servicio, la COMISIÓN MÉDICA DE RECLAMOS LEY N° 16.744 (COMERE), ente competente para conocer de estas materias, de conformidad al artículo 77 de la Ley N° 16.744, dentro del plazo de 90 días hábiles. No obstante lo anterior, el afectado formuló el reclamo el día 17 de mayo de 2023, por lo que se encuentra se encuentra fuera de plazo para interponer el reclamo y así poder derivar sus antecedentes a dicha entidad.

Por tanto, SUSESO confirma lo obrado por Mutual.

5.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-123798-2023, 20-09.2023. R-92914-2023

Materia: Teletrabajo. Accidente del trabajo. "Asimilable". Trabajador pretendía satisfacer una necesidad fisiológica para así continuar ejerciendo sus funciones laborales.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por cuanto calificó como de origen común el siniestro que sufrió el 19/05/2023, de lo que discrepa, ya que considera que debe ser calificado como un accidente del trabajo.

Mutual informó que el siniestro en comento no se produce a causa o bien con ocasión del trabajo que debe desarrollar el reclamante, como asimismo, de acuerdo con la información recabada la lesión sufrida por el trabajador no es de índole laboral y tampoco se genera de acuerdo a los riesgos propios de la actividad productiva, sino se basa en la situación de índole doméstico.

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

El N° 6, de la Letra D, Título III, del Libro I, del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744, dispone que los trabajadores que presten servicios, total o parcialmente, bajo la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo, tendrán derecho a la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744, por los accidentes que sufran a causa o con ocasión de las labores que efectúen y por las enfermedades causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realicen, siempre que, de acuerdo con los antecedentes del caso concreto, se logre establecer esa relación de causalidad". "Entre otros, podrán ser calificados como de origen laboral, aquellos que sean asimilables a accidentes a causa o con ocasión del trabajo que puedan ocurrir en el desarrollo de trabajo presencial". "Aun cuando el trabajador manifieste que al momento de su accidente se encontraba desempeñando sus labores en un lugar distinto al de su puesto de trabajo específico, tal circunstancia no obstará a su calificación como laboral, si es que se establece la existencia de un nexo de causalidad, a lo menos, indirecto con su quehacer laboral".

Por su parte, conforme a la letra d) del N° 6, de la Letra D, Título III, del Libro I, del Compendio Normativo de la Ley N° 16.744, citado en Vistos, establece que "A modo ejemplar, podrán ser calificados como de origen laboral, de acuerdo con el señalado criterio", los accidentes ". . .Que se produzcan tanto durante la satisfacción de una necesidad fisiológica, como aquellos que ocurran en el desplazamiento destinado a satisfacer esa necesidad".

De acuerdo a la jurisprudencia de esta Superintendencia, se ha resuelto que el cumplimiento de una necesidad fisiológica - como es la de desayunar, tomar algún alimento o una bebida en medio de la jornada de trabajo - no rompe, a efectos de protección, la relación laboral durante el tiempo que haya de emplearse en atenderla, ya que al momento de accidentarse, la conducta de la víctima está determinada por la circunstancia de haber estado trabajando para su empleador y con el

ánimo de reanudar sus labores, por lo que no podría sostenerse que fuese ajena en absoluto a dicho trabajo, siendo, por el contrario, indudable su conexión con el mismo.

En la especie, de conformidad a los antecedentes tenidos a la vista, se ha logrado acreditar de una forma indubitable la ocurrencia de un accidente con ocasión del trabajo, por cuanto consta en los antecedentes aportados el vínculo causal, de una manera al menos indirecta, entre la lesión que sufrió el interesado y su quehacer laboral. En efecto, el día 19/05/2023, a las 17:00 horas aproximadamente, en circunstancias que el trabajador se encontraba durante su jornada laboral y en modalidad de teletrabajo, cuando volviendo a su puesto de trabajo después de buscar un vaso de agua, esquivó a su perro que se le cruzó corriendo, sufriendo un golpe en su pie derecho contra una pata de su escritorio. A mayor abundamiento, cabe señalar que el trabajador pretendía satisfacer una necesidad fisiológica para así continuar ejerciendo sus funciones laborales, momento en el cual sufrió el siniestro en comento.

Por tanto, SUSESO resuelve acoger el reclamo interpuesto, por lo que procede que Mutual otorgue la cobertura de la Ley 16.744 para este siniestro.

6.- RESOLUCIÓN EXENTA R-01-UJU-125402-2023, de 25.09.2023. R-96986-2023.

Materia: Califica accidente como de origen común. No accidente de trayecto. No se acompaña medios probatorios que den cuenta del siniestro, ni que la interrupción se debiera a una necesidad objetiva, por lo que corresponde calificarlo como accidente común.

Dictamen: Mutual reclamó en contra de ISAPRE por cuanto consideró como de origen laboral el siniestro que afectó a trabajador el 21/03/2023, y que motivó la emisión de la licencia médica con 12 días de reposo, a contar del 10/04/2023, de lo que discrepa.

Mutual señaló que no calificó el referido siniestro como de trayecto, por cuanto el afectado no aportó elementos tales como testigos u otro antecedente que diera cuenta del accidente, en los términos por él relatados, sumado al hecho de haberse desviado del trayecto directo para ir a su universidad a hacer un trámite.

La ISAPRE considera el referido siniestro como accidente del trabajo en el trayecto, por lo que rechazó la licencia médica antes individualizada.

SUSESO hace presente que el artículo 7° del D.S. N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social prescribe que la ocurrencia del accidente en el trayecto directo deberá acreditarse ante el respectivo OA, mediante el respectivo parte de Carabineros u otros medios de convicción igualmente fehacientes. Ahora bien, la declaración de la víctima debidamente circunstanciada y ponderada con otros antecedentes concordantes, también permite formarse la convicción de la ocurrencia del siniestro.

Por su parte, cabe señalar que conforme al número 2 del Capítulo II de la Letra B del Título II del Libro III del Compendio del Seguro de la Ley N° 16.744, la expresión trayecto directo "supone que el recorrido debe ser racional y no interrumpido ni desviado () por razones de interés particular o personal".

Agrega el citado Compendio que, no obstante, "la interrupción por tales razones, particularmente cuando aquélla es habitual y responda a una necesidad objetiva y no al mero capricho, no impide calificar un siniestro como del trayecto". Da como ejemplo el caso del trabajador que se dirige desde su domicilio a dejar a sus hijos al colegio, para posteriormente dirigirse a su trabajo.

Agrega dicha norma que ". . . cuando la satisfacción de una necesidad objetiva, ponderada en su mérito, justifique por sí misma la interrupción, el accidente podrá ser calificado como de trayecto, aun cuando la interrupción no sea habitual".

De conformidad a los antecedentes tenidos a la vista, en la especie, no se ha podido dar por acreditada fehacientemente la ocurrencia de un accidente del trabajo en el trayecto, por cuanto el trabajador se desvió del trayecto directo entre su lugar de trabajo y su domicilio. En efecto, según declaró el día 21/03/2023, luego de salir de su lugar de trabajo, se dirigió hacia recinto educacional donde estudiaría (sin precisar ubicación, ni cuál sería) y luego cuando se trasladaba hacia su habitación en su automóvil, al esquivar un vehículo que frenó, sufrió impacto con barrera de contención, resultando lesionado. A mayor abundamiento, no acompaña medios probatorios que den cuenta del siniestro, ni que la interrupción se debiera a una necesidad objetiva, por lo que corresponde calificarlo como accidente común.

Por tanto, SUSESO resuelve que no procede otorgar cobertura de la Ley 16.744 en este caso, por tanto la ISAPRE debe reembolsar el valor de las prestaciones dispensada a Mutual.

7.- RESOLUCIÓN EXENTA R-01-UJU-133717-2023, de 10.10.2023. R-128849-2023.

Materia: Califica patología de salud mental como de origen común. No enfermedad profesional. No se logra verificar exposición a factores de riesgo de tensión psíquica en el ejercicio del trabajo, derivados de hostilización de jefaturas, suficiente para explicar la evolución de la sintomatología.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por cuanto calificó como de origen común la patología de salud mental que presentó, de lo que discrepa, relatando largamente una serie de situaciones vividas en el marco del desempeño de sus funciones laborales habituales, las cuales estima, degeneraron el cuadro clínico en cuestión.

Mutual informó que trabajador ingresó a sus dependencias médicas el 23 de junio de 2023, por una eventual patología de salud mental de origen laboral. Una vez efectuadas las evaluaciones pertinentes, se le diagnosticó el cuadro que padece y se determinó que éste tiene un origen común, por cuanto no es posible establecer una relación de causalidad directa entre la patología diagnosticada y el ejercicio del trabajo desempeñado.

La ISAPRE acompañó antecedentes.

SUSESO señaló que en conformidad a lo establecido por el artículo 7° de la Ley N° 16.744, es enfermedad profesional la causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad.

Los antecedentes del caso, entre ellos, evaluación del puesto de trabajo, informes médicos y psicológicos, fueron sometidos al estudio de los profesionales médicos quienes concluyeron que la afección tiene un origen común, ya que no se logra verificar exposición a factores de riesgo de tensión psíquica en el ejercicio del trabajo, derivados de hostilización de jefaturas, suficiente para explicar la evolución de la sintomatología.

En efecto, agregan los citados profesionales médicos, si bien el trabajador pudo estar expuesto a mayor tensión, ésta se encuentra vinculada a la obligación de enfrentar sumarios administrativos y el Estudio de Puesto de Trabajo llevado a cabo no corrobora conductas de hostilización.

Por último, señalan que el informe médico tenido a la vista indica la presencia de múltiples diagnósticos. Además, el paciente mantiene un extenso reposo previo al prescrito por las licencias médicas reclamadas, las cuales se estiman como injustificadas.

Por tanto, SUSESO resuelve que la afección de salud mental evidenciada no tiene un origen común y por ende, no corresponde otorgarle la cobertura de la Ley N° 16.744.

Por su parte, el reposo laboral extendidos mediante 2 LM es médicamente injustificado, motivo por el cual el afectado no tiene derecho a percibir el correspondiente subsidio por incapacidad laboral.

8.- Dictamen R-01-ISESAT-133982-2023, 10.10.2023.

Materia: Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. SUSESO posee competencia para fiscalizar los CPHS de los servicios que componen la administración civil del Estado; mientras que a la Dirección del Trabajo le corresponde el control de la normativa aplicable a los CPHS de empresas del sector privado.

Dictamen: Empresa reclamó en contra del OA por cuanto no habría certificado, como de nivel inicial, a su Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Señala que, por situaciones de fuerza mayor renovaron a los integrantes del citado comité, motivo por el cual solicitaron su certificación a la referida mutualidad. Sin embargo, ésta le habría indicado que no podría efectuar lo requerido, por cuanto el aludido comité no contaba con 5 meses de ejercicio, contados desde la fecha de su constitución.

SUSESO hace presente que conforme a lo establecido en el artículo 66 de la Ley N°16.744, en toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deben funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

En ese sentido, el artículo 1° del Decreto Supremo N°54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señala que en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes del empleador y de los trabajadores. Luego, en su inciso segundo precisa que, si la empresa posee faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas debe organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

De acuerdo con lo indicado en el Dictamen N°7.531, de 1997, de Contraloría General de la República, este Servicio posee competencia para fiscalizar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de los servicios que componen la administración civil del Estado; mientras que a la Dirección del Trabajo le corresponde el control de la normativa aplicable a los Comités Paritarios de empresas del sector privado, situación en la cual se encuentra esa empresa.

En lo que respecta a su solicitud, se tuvo a la vista el "Reglamento de certificación CPHS", disponible en la página web del Organismo Administrador, donde se indica que la validación que se efectúa es un proceso voluntario de certificación escalable y de reconocimiento a la gestión de los Comités Paritarios, a través de 3 niveles de certificación: nivel inicial, nivel intermedio y nivel superior. Para acceder a cada una de las certificaciones se requiere cumplir los requisitos que se indican en el referido reglamento.

Al respecto, el proceso de certificación es un proceso interno de la aludida mutualidad, cuya finalidad es reconocer la gestión de los citados comités, el cual tiene el carácter de voluntario - tal como se indica en el señalado reglamento- por lo que no es posible que esta Superintendencia se pronuncie si el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de esa entidad empleadora, cumple o no los requisitos para acceder a alguno de los niveles de certificación.

9.- Dictamen O-02-S-01399-2023

Materia: Para graduar la incapacidad y emitir la resolución de evaluación de incapacidad permanente sobre una condición de salud, además, de los estudios de puesto de trabajo (EPT) que correspondan, las COMPIN, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos, la información sobre la profesión habitual del afiliado.

Dictamen: El artículo 76 letra c) del Decreto N° 101, que aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley N° 16.744 establece que las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos, la información sobre la profesión habitual del afiliado.

Al respecto, cabe señalar que el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744, Libro III. Título V. Sobre declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes, Letra C, señala: "el expediente es el conjunto de documentos y evaluaciones realizadas a un trabajador por cada enfermedad o accidente, identificado con un Código único Nacional (CUN), que mantiene el respectivo organismo administrador o la empresa con administración delegada que debe incluir, entre otros, la DIAT o DIEP, la ficha médica, la historia ocupacional y/o el estudio de puesto de trabajo, informes técnicos de evaluaciones ambientales, otras evaluaciones de riesgo y certificado de cotizaciones, según corresponda. Estos documentos deben estar a disposición de los profesionales del organismo administrador o administrador delegado que evaluarán al trabajador y de la Superintendencia de Seguridad Social", agrega que, para estos efectos, deberá contener además, el informe de especialidades médicas y de rehabilitación cuando corresponda, y un resumen médico donde se indique el o los diagnósticos, los tratamientos otorgados y todas las secuelas por las que será evaluado el trabajador, incluidas aquellas que el mismo u otro organismo administrador hubiese evaluado o solicitado evaluar a una COMPIN.

En razón de lo expuesto, y atendido que los antecedentes solicitados por la Compín, son necesarios para resolver el grado de incapacidad de la enfermedad de origen laboral, esta Superintendencia estima que el requerimiento formulado por la COMPIN se encuentra ajustado a derecho.

10.- Resolución Exenta N° R-01-UME-133991-2023, de 10.10.2023. R-107028-2023

Materia: Prestaciones médicas otorgadas fueron adecuada y suficiente. No corresponde otorgar subsidio por patología cuya invalidez ya fue evaluada.

Dictamen: Trabajadora reclamó en contra de Mutual por cuanto e han otorgado de manera deficiente las prestaciones por las lesiones sufridas en el accidente de 16 de julio de 2019, ocasión en que sufre lesiones con diagnóstico de "Bursitis subacromial izquierda". En especial por cuanto persiste con molestias, que la incapacita para su reintegro al trabajo, por las cuales reingresó en mayo de 2023 y por las que solicite que se indique reposo médico con su respectivo pago de subsidios.

Mutual informó, en síntesis que brindó a la trabajadora todas las prestaciones correspondientes con motivo del accidente del trabajo que sufrió, con alta el día octubre de 2020, con indicación de realizar evaluación de incapacidad por eventuales secuelas, las cuales mediante resolución N° 20201837, de 19 de octubre de 2020, la Comisión de Evaluación de Incapacidad por Accidentes del Trabajo -CEIAT-, fijó en 15% su pérdida de capacidad de ganancia, por secuelas derivadas del accidente ya descrito, señalando además que la paciente se mantuvo en controles regulares.

SUSESO concluyó que las atenciones otorgadas fueron oportunas y suficientes. Consideró distintas alternativas terapéuticas para adecuada recuperación, y el alta indicada en octubre de 2020, era procedente, por cuanto se encontraba con estabilización de sus lesiones y adecuada funcionalidad. Además, teniendo en cuenta la declaración de incapacidad por las secuelas mencionadas y en ausencia de un agravamiento real del cuadro inicia, no corresponde otorgar nuevo subsidio por la patología en cuestión.

Por tanto SUSESO resuelve confirmar lo obrado por Mutual.



www.mutual.cl