

**INFORMATIVO JURÍDICO MUTUALEX SEPTIEMBRE 2014**

**I.- Leyes y Reglamentos**

**1.- DECLARA FERIADO EL 20 DE AGOSTO DE CADA AÑO PARA LAS COMUNAS DE CHILÁN Y CHILLÁN VIEJO.**

(Ley N° 20.768, publicada en el Diario Oficial el 19.08.2014)

Fuente: [www.diarioficial.cl](http://www.diarioficial.cl)

**2.- ESTABLECE COMO FERIADO REGIONAL EN LA REGIÓN DE ANTOFAGASTA, EL 8 DE SEPTIEMBRE DE 2014, CON MOTIVO DE LA FIESTA RELIGIOSA DE NUESTRA SEÑORA GUADALUPE DE AYQUINA.**

(Ley N° 20.771, publicada en el Diario Oficial el 27.08.2014)

Fuente: [www.diarioficial.cl](http://www.diarioficial.cl)

**3.- REGULA EL LOBBY Y LAS GESTIONES QUE REPRESENTEN INTERESES PARTICULARES ANTE LAS AUTORIDADES Y FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE ESTADO.**

Establece el Reglamento de la Ley N° 20.730.

Esta nueva normativa modifica la manera de relacionarse informalmente con autoridades públicas. Impone a las autoridades obligaciones de transparentar su agenda y a los particulares obligaciones de transparentar a quienes representan y los motivos de audiencias o reuniones que soliciten, creándose un registro público para tales efectos.

Define:

- **"Lobby"** cualquier gestión o actividad remunerada, que tenga por objeto promover, defender o representar cualquier interés particular ante las autoridades públicas, con propósito de influir en las decisiones que deban adoptar en el ejercicio de sus funciones.
- **"Sujeto pasivo de lobby":**
  - A) Ministros, subsecretarios, jefes de servicios, directores regionales de los servicios públicos, intendentes y gobernadores, secretarios regionales ministeriales y embajadores, jefes de gabinete de las personas individualizadas anteriormente, si los tuvieren;
  - B) Miembros de la Administración Regional y Comunal;
  - C) De la Contraloría: el Contralor General y el Subcontralor General;
  - D) En el Congreso Nacional: diputados, senadores, Secretario General y Prosecretario de la Cámara de Diputados, Secretario General y Prosecretario Tesorero del Senado, y los asesores legislativos que indique anualmente cada parlamentario;
  - E) En el Ministerio Público: el Fiscal Nacional y los fiscales regionales;
  - F) Los consejeros del Consejo de Defensa del Estado, del Consejo Directivo del Servicio Electoral, del Consejo para la Transparencia, del Consejo de Alta Dirección Pública, del Consejo Nacional de Televisión, del Instituto Nacional de Derechos Humanos, los integrantes de los Paneles de Expertos y del Panel Técnico, sólo en lo que respecta al ejercicio de sus funciones. Asimismo, se considerarán sujetos pasivos de esta ley, los integrantes de las Comisiones Evaluadoras de licitaciones públicas de órganos del Estado, formadas en el marco de la ley N° 19.886 (sólo en lo que respecta al ejercicio de dichas funciones y mientras integren esas Comisiones).

G) El Poder Judicial, el Tribunal Constitucional y la Justicia Electoral podrán ejercer la atribución de designar sujetos pasivos, dictando para estos efectos los acuerdos o resoluciones que correspondan, los que deberán publicarse de manera permanente en sus sitios electrónicos.

H) Otros como FF.AA., Banco Central, etc

Asimismo, los distintos órganos públicos podrán instruir que otros funcionarios se agreguen a esta lista, cuando según su función o cargo tengan atribuciones decisorias relevantes.

Excluye expresamente del alcance de la Ley, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Los planteamientos de carácter público;
- b) La petición para conocer el estado de tramitación de un procedimiento administrativo;
- c) La información entregada a una autoridad pública que la haya solicitado expresamente, para efectos de realizar una actividad o adoptar una decisión;
- d) Las presentaciones hechas formalmente en un procedimiento administrativo, siempre que no se solicite la adopción, modificación o derogación de normas legales o reglamentarias, ni el cambio de resultados de procesos administrativos o de selección;
- e) Las asesorías contratadas por órganos públicos y parlamentarios realizadas por profesionales e investigadores;
- f) Las declaraciones efectuadas o las informaciones entregadas ante una comisión del Congreso Nacional;
- g) La defensa en juicio, el patrocinio de causas judiciales o administrativas, pero sólo respecto de aquellas actuaciones propias del procedimiento judicial o administrativo;
- h) Las declaraciones o comunicaciones realizadas por el directamente afectado o por sus representantes en el marco de un procedimiento o investigación administrativos.

Las personas que realicen lobby o gestión de intereses particulares, deberán proporcionar de manera oportuna y veraz a las autoridades y funcionarios respectivos, la información señalada en esta ley, cuando ésta les sea requerida.

Los distintos órganos públicos tendrán un registro público de lobistas, en el cual se individualizarán las personas que hayan sostenido audiencia con los sujetos pasivos que cumplan funciones en el respectivo organismo. En dicho registro podrán inscribirse, en forma previa y voluntaria, aquellas personas que realicen lobby o gestión de intereses particulares, para efectos de facilitar la entrega de la información correspondiente al momento de solicitar audiencia.

El que solicite una reunión o audiencia, omitiendo inexcusablemente la información que se requiere o indicare a sabiendas información inexacta o falsa sobre tales materias, será sancionado con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales, sin perjuicio de las otras penas que pudieren corresponderle.

Esta nueva regulación otorga a la autoridad un plazo de tres días hábiles para que se pronuncie sobre la solicitud de audiencia o reunión.

Todo funcionario público tiene el deber de denunciar un incumplimiento a esta ley.

La Ley 20.730 y este Reglamento entrarán en vigencia a partir de tres meses desde la publicación de este último, es decir, el 28 de noviembre de 2014.

(Decreto N° 71, de 09.06.14, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, publicado en el Diario Oficial el 28.08.2014)

Fuente: [www.diarioficial.cl](http://www.diarioficial.cl)

#### **4.- SUPRIME FERIADO JUDICIAL PARA LOS TRIBUNALES QUE INDICA.**

Establece el feriado judicial en los Tribunales Superiores de Justicia y en los Juzgados de Letras con Competencia Civil. Con esto, se da continuidad al servicio de administración de justicia en todos los tribunales ordinarios del país.

(Ley N° 20.774, publicada en el Diario Oficial el 04.09.2014)

Fuente: [www.diarioficial.cl](http://www.diarioficial.cl)

#### **5.- MODIFICA EL REGLAMENTO DE LA LEY 20.590 (PROGRAMA DE INTERVENCIÓN EN ZONAS CON PRESENCIA DE POLIMETALES EN LA COMUNA DE ARICA).**

Sustituye el articulado del Decreto N° 113, de 29.11.12, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

El presente reglamento tiene por objeto dar ejecución a lo dispuesto en la ley N° 20.590, la que establece un programa de acción en las zonas o terrenos específicos con presencia de polimetales en la comuna de Arica y en sus habitantes que cumplan la calidad de beneficiarios.

Establece las disposiciones por las cuales se regirá la actuación de la Autoridad Coordinadora para velar por el fiel cumplimiento de los programas de acciones introducidos por la ley N° 20.590; los criterios, requisitos y procedimientos para determinar los beneficiarios de dichas acciones; los mecanismos de acceso a los beneficios en materia de salud, educacional y vivienda que establece la ley, y la evaluación de riesgo para la salud de la población por presencia de polimetales en la comuna de Arica y los criterios que se deberán cumplir para tal efecto, así como para la determinación de la o las Zonas con Presencia de Polimetales a que se refiere el artículo 3 de la ley

(Decreto N° 80, 13.06.14, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, publicado en el Diario Oficial el 04.09.2014)

Fuente: [www.diarioficial.cl](http://www.diarioficial.cl)

#### **6.- MODIFICA LA LEY 20.671, CON OBJETO DE SUPRIMIR EL LÍMITE MÁXIMO PARA REGULARIZAR AMPLIACIONES EN VIVIENDAS SOCIALES, SIEMPRE QUE LA SUPERFICIE EDIFICADA TOTAL NO EXCEDA DE 90 METROS CUADRADOS.**

(Ley N° 20.772, publicada en el Diario Oficial el 05.09.2014)

Fuente: [www.diarioficial.cl](http://www.diarioficial.cl)

**7.- ESTABLECE EL DÍA NACIONAL DEL ADULTO MAYOR.**

Establece el 1° de Octubre de cada año como el Día Nacional del Adulto Mayor.

(Ley N° 20.775, publicada en el Diario Oficial el 13.09.2014)

Fuente: [www.diarioficial.cl](http://www.diarioficial.cl)

**8.- ESTABLECE EL 20 DE SEPTIEMBRE FERIADO REGIONAL EN LA CUARTA REGIÓN DE COQUIMBO, CON MOTIVO DE LA CELEBRACIÓN DE LA FIESTA DE LA PAMPILLA .**

Declara feriado el 20 de septiembre de 2014 para la Región de Coquimbo.

(Ley N° 20.778, publicada en el Diario Oficial el 13.09.2014)

Fuente: [www.diarioficial.cl](http://www.diarioficial.cl)

**9.- MODIFICA LA LEY DEL TRÁNSITO, EN LO QUE SE REFIERE AL DELITO DE MANEJO EN ESTADO DE EBriedAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES, GRAVÍSIMAS O, CON RESULTADO DE MUERTE (LEY EMILIA)**

La presente ley, conocida como la Ley Emilia, modifica la ley de Tránsito en lo que se refiere al delito de manejo en estado de ebriedad causando lesiones graves, gravísimas o con resultado de muerte.



Fuente: Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito

Establece como delito que los conductores se fuguen del lugar del accidente y que se nieguen injustificadamente a realizarse alcoholtest o alcoholemia.

Dispone que se tratará de un delito calificado en caso de conducción con licencia cancelada o inhabilitada, conductor profesional en ejercicio de sus funciones o reincidencia.

Establece cárcel efectiva de al menos un año para conductores en estado de ebriedad que generen lesiones gravísimas o la muerte de terceros.

(Ley N° 20.770, publicada en el Diario Oficial el 16.09.2014)

Fuente: [www.diariooficial.cl](http://www.diariooficial.cl)

**10.- MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA LEY DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, EN MATERIA DE TRABAJO PORTUARIO, ESTABECIENDO LAS OBLIGACIONES Y BENEFICIOS QUE INDICA.**

Modifica el artículo 133 e incorpora el artículo 133 bis al Código del Trabajo. Así, las empresas concesionarias de frentes de atraque que administren terminales portuarios y las empresas de muellaje que operen en puertos privados deberán cumplir las obligaciones que les impone el Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria. Para ello, la Dirección del Trabajo coordinará con la autoridad marítima el referido Sistema destinado a controlar el acceso y permanencia de los trabajadores a los recintos portuarios, velando porque la prestación de los servicios que realicen se efectúe de manera segura y de acuerdo a las modalidades contractuales previstas.

Tratándose en turnos de más de cuatro horas, los trabajadores portuarios, independientemente de su modalidad contractual, tendrán derecho a un descanso de media hora, irrenunciable.

Suprime el inciso final del artículo 66 de la Ley N° 16.744 y se agrega un nuevo artículo 66 ter que dispone que las empresas de muellaje estarán obligadas a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en cada puerto, terminal o frente de atraque que presten regularmente servicios, siempre que, sumados los trabajadores permanentes y eventuales de la misma, trabajen habitualmente más de 25 personas, conforme al promedio mensual del año calendario anterior. Sin perjuicio de ello, cuando en el mismo puerto presten servicios dos o más entidades empleadoras cada una de ellas deberá otorgar las facilidades necesarias para la integración, constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

(Ley N° 20.773, publicada en el Diario Oficial el 17.09.2014)

Fuente: [www.diariooficial.cl](http://www.diariooficial.cl)

**11.- MODIFICA EL ARTÍCULO 391, N° 2 DEL CÓDIGO PENAL, CON EL OBJETO DE AUMENTAR LA PENALIDAD AL DELITO DE HOMICIDIO SIMPLE.**

(Ley N° 20.779, publicada en el Diario Oficial el 17.09.2014)

Fuente: [www.diarioficial.cl](http://www.diarioficial.cl)

**12.- MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO OTORGANDO PERMISO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y PRÓSTATA, RESPECTIVAMENTE.**

La presente ley establece que las trabajadoras mayores de 40 años y los trabajadores mayores de 50 años, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, para realizarse exámenes de mamografía y próstata, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda.

(Ley N° 20.769, publicada en el Diario Oficial el 20.09.2014)

Fuente: [www.diarioficial.cl](http://www.diarioficial.cl)

## II.- Proyectos de Ley

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

03.07.13 Cuenta del Mensaje 174-361 que retira y hace presente la urgencia suma.  
09.07.13 Cuenta del Mensaje 183-361 que retira y hace presente la urgencia simple.  
03.07.13 Cuenta del Mensaje 174-361 que retira y hace presente la urgencia Suma.  
09.07.13 Cuenta del Mensaje 183-361 que retira y hace presente la urgencia Simple.

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

Fuente: Senado de Chile [www.senado.cl](http://www.senado.cl)

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

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

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

Fuente: Senado de Chile [www.camara.cl](http://www.camara.cl)

### III.- Sentencias

**1.- Indemnización por accidente laboral. I. Procede indemnización del daño moral si existe lesión del trabajador independiente de la declaración de incapacidad. II. Protección del trabajador. No basta un cumplimiento meramente formal de las obligaciones de seguridad en el ambiente laboral. Nulidad rechazada.**

Tribunal: Corte de Apelaciones de San Miguel.

Fecha: 27/08/2014

Rol: 205-2014

Sentencia: I. También se ha alegado por la recurrente la existencia de una vulneración al principio de no contradicción, o sea, que el tribunal, al valorar los medios de prueba, habría incurrido en una antinomia, otorgando igual valor a premisas que no podían darse simultáneamente. Esta vulneración se daría, a su entender, en la regulación del quantum indemnizatorio atendiendo a que no se ha logrado una declaración de incapacidad, pero a la vez, señalando que la lesión habría limitado su vida y le impediría ser autosuficiente, es decir, que habría omitido el hecho de que la referida declaración es el único modo de determinar la situación por la cual indemniza al actor. Esta alegación tampoco podrá prosperar, por cuanto contiene un error en la apreciación de un antecedente de carácter jurídico. La ley señala que todo daño debe ser indemnizado, por lo que el resarcimiento por el mal causado no sólo abarca el daño emergente, sino además el lucro cesante y el daño moral. A su vez, las prestaciones de la Ley N° 16.744 permiten, en gran parte de los casos, cubrir mediante seguro los dos primeros rubros, dejando a salvo, de acuerdo al artículo 69 de ese cuerpo normativo, la posibilidad de que el trabajador que ha sufrido un accidente pueda demandar a su empleador, de acuerdo a las reglas generales. La declaración de incapacidad, en este contexto, se refiere a las prestaciones a las que tendría derecho de acuerdo a la ley, lo que no cubre el daño moral ni puede servir de parámetro para su determinación. Estando probado, entonces, que existiría una lesión, que originó un perjuicio determinado de carácter extrapatrimonial, el tribunal no comete ninguna equivocación en determinar su indemnización, no existiendo, por lo tanto, contradicción en los términos planteados (considerando 4° de la sentencia). II. Ligado a lo anterior, la recurrente alega que se ha infringido la regla sobre carga de la prueba en su perjuicio, ya que el hecho nuevo consistente en el estado de los guantes sería de carga del demandante, no suya, y que se liberaría de cualquier responsabilidad probando la entrega de los guantes y el control acerca de su uso. Debe recordarse que el concepto de culpa, a propósito de la responsabilidad civil, obedece en último término a la posibilidad de imputar a una persona la creación de un riesgo específico que ha causado daño a una persona. Ello debe completarse con la obligación establecida en el artículo 184 del Código del Trabajo, que busca proteger eficazmente la vida y la salud del trabajador.



Es decir, no basta un cumplimiento meramente formal de las obligaciones de seguridad en el ambiente laboral, sino que además debe estarse a la disminución del riesgo y a la prevención de los accidentes que puedan suceder en ese ámbito, debiendo existir un cumplimiento material de los preceptos necesarios para lograr este cometido. Por ello, y dada la existencia del accidente, el tribunal sentenciador estimó, en su considerando décimo cuarto, que las obligaciones de seguridad no se hallaban plenamente acreditadas, mencionando como razones, por ejemplo, el que los partes de cortesía, que fueron uno de los argumentos a favor del cumplimiento de las referidas cargas del empleador, no estaban cumpliendo su cometido en la práctica, no impidiendo que se produjere este accidente. Estas consideraciones impiden entender que los vicios manifestados se hayan producido en la especie (considerando 6° de la sentencia).

**2.-Reclamo de multa. Labor de prevención de riesgos que realizan las Mutuales de Seguridad no sule obligaciones y responsabilidades que expresamente le impone la ley al empleador sobre accidentes del trabajo.**

Tribunal: Corte de Apelaciones de Concepción.

Fecha: 28/08/2014

Rol: 232-2014

Hechos: Asociación Chilena de Seguridad interpuso reclamo en contra de resolución de multa, sanción que se le habría aplicado por la SEREMI de Salud, por asesoría deficiente y de calidad inadecuada. Por al haber autorizado la reanudación de faenas auto-paralizadas por empresa, que sufrió un accidente grave en sus dependencias, y no instruir a empresa respecto de la obligación de notificar en forma inmediata a la Autoridad Sanitaria y a la Inspección del Trabajo sobre la ocurrencia del accidente grave, detectándose falencias de asesoramiento en otras materias por falta de visitas del asesor asignado a dicha empresa. La sentencia de primera instancia, acogió con costas el reclamo y ordenó dejar sin efecto la multa que se le impuso por Resolución Exenta, dictada por la Secretaría Regional Ministerial de Salud. Apelado el fallo por la reclamada, la Corte de Apelaciones, confirma la sentencia apelada.

Sentencia: 1. La labor de prevención de riesgos que realizan las Mutuales de Seguridad a través de sus prevencionistas corresponde a una labor de asesoría que, sin embargo, no sule, ni puede suplir las obligaciones y responsabilidades que expresamente le impone la ley 16.744 al empleador en las materias que regula, más aún cuando la norma establece imperativos precisos y determinados, sin establecer un tratamiento especial que permita extender dicha responsabilidad a las Mutuales. De este modo, una interpretación de la norma, más allá de lo que su tenor literal establece, importaría crear obligaciones que el legislador no ha previsto.

El artículo 19 N° 3 en sus incisos séptimo y octavo de la Constitución, consagra los principios de legalidad y tipicidad al disponer que ningún delito se castigará con otra pena que la que señale una ley promulgada con anterioridad a su perpetración, a menos que una nueva ley favorezca al afectado, y ninguna ley podrá establecer penas sin que la conducta que sanciona esté expresamente descrita en ella, principios que efectivamente se aplican al Derecho Administrativo Sancionador como manifestaciones del ius puniendi del Estado, sin embargo en este caso, aun cuando a través de la investigación sumaria se haya establecido una deficiente asesoría y de calidad inadecuada por parte de la ACHS hacia la empresa siniestrada, lo establecido en la respectiva el Acta de Fiscalización sólo hace plena fe respecto de los hechos consignados en ella, pero no de las calificaciones jurídicas que se hacen en la misma y en virtud de la cual se cursó la infracción a la ACHS, porque claramente del tenor del artículo 76 de la ley 16.744 el deber que dicha disposición impone no le resulta aplicable a la reclamante, puesto que la exigencia central y que a su vez le da sentido a la norma en examen radica en que en un evento como el de autos, las obligaciones son de cargo del empleador siendo evidente que conforme a la norma legal citada no se le puede reclamar a la ACHS por falta de asesoría o asesoría de mala calidad, lo que hace desaparecer el incumplimiento fundante de la sanción reclamada. (considerandos 7° y 9° de la sentencia)

**3.- Obligación del empleador de llevar un registro de la asistencia de los trabajadores. Dirección del trabajo tiene facultades para fiscalizar el cumplimiento de la obligación, con la posibilidad de aplicar multas.**

Tribunal: Corte de Apelaciones de Coihaique  
Fecha: 01/09/2014  
Rol: 13-2014

Hechos: Se deduce recurso de nulidad contra sentencia que, rechaza la reclamación de multa interpuesta por la Inspección del Trabajo a empleador. Analizado lo expuesto, la Corte estima que, efectivamente se produce una infracción a la ley, por lo que acoge el deducido, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo que, acoge parcialmente el reclamo.

Sentencia: El artículo 33 del Código del Trabajo, contiene dos obligaciones, que son compartidas, tanto por el empleador, cuanto por los trabajadores. En efecto la obligación de llevar los registros a que se refiere dicha disposición legal recae sobre el empleador y, sobre los trabajadores, recae la obligación de registrar su asistencia, con la única salvedad de aquellos trabajadores que están exceptuados de la limitación de la jornada de trabajo a que se refiere el artículo 22 del Código del Trabajo.

En consecuencia, de lo así normado, es obligación del empleador, mantener siempre en la empresa un Libro de Asistencia, el cual está establecido en resguardo del propio empleador, pues de la norma señalada se infiere que ella consagra una obligación para este último y que ha sido establecida en favor del mismo y en su propio resguardo, como lo es, preconstituirse de un medio de prueba respecto del cumplimiento de una de las obligaciones que le asiste a su contraparte, esto es al trabajador, respecto a la asistencia a su lugar de trabajo; e incluso la ley le entrega al empleador elegir el sistema que le permita un control de asistencia de sus trabajadores en forma más eficiente, esto es, en un Libro de Asistencia o un control electrónico; resultando así que los riesgos y problemas que resulten de este control de asistencia, le son imputables exclusivamente al empleador (...). No escapa a esta Corte las atribuciones que el artículo 33 del Código del Trabajo entrega a la Dirección del Trabajo, en cuanto a que los registros de asistencia deben ser exhibidos a los inspectores del trabajo cuando éstos lo requieran y en cuanto deberán denunciar al empleador cuando los libros o formularios no estén al día o tengan firmas anticipadas; casos en los cuales podrán aplicar una multa, cuyo no es el caso que examina esta Corte. Se concluye, en consecuencia, que la Juez a quo equivoca su razonamiento al analizar (...), la primera multa cursada, que fue por no llevar correctamente el Libro de Asistencia en relación al trabajador accidentado (...), haciendo aplicación en forma equivocada de lo que contempla el artículo 33 del Código del Trabajo, por lo que la infracción denunciada no podía ser castigada en la forma que lo previene el artículo 506 del mismo código, norma que tampoco era procedente. (Considerandos 7º, 8º y 9º de la sentencia).

**4.- Indemnización de perjuicios. I. Determinación de entidad o autoridad competente para declarar la existencia de enfermedad profesional. II. Plazo prescripción de la acción indemnizatoria por daño moral se rige por los artículos 2514 y 2515 del Código Civil. Reenvío del artículo 69 de la Ley 16.744 .**

Tribunal: Corte de Apelaciones de Rancagua

Fecha: 02/09/2014

Rol: 71-2014

Hechos: Demandado interpone recurso de nulidad contra la sentencia que acogió la demanda de indemnización de perjuicios por daño moral por enfermedad profesional. La Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad laboral deducido.

Sentencia: 1. Fallado ha sido también con anterioridad y en forma reiterada por nuestro tribunal supremo en este punto, "... Decimosegundo: Que, en la especie, la certeza de la declaración de existencia de la enfermedad de naturaleza profesional en el trabajador demandante y el grado de incapacidad, se ha adquirido con la fecha del diagnóstico definitivo emanado de la Comisión Médica de Reclamos del Ministerio de Salud, entidad ante la cual fue impugnada la decisión primitiva de la Comisión Médica de Pensión e Invalidez de la Región Metropolitana...; con lo que queda zanjado definitivamente, para este caso, cual es la entidad o autoridad competente para declarar la existencia de la enfermedad profesional y de la incapacidad que le puede afectar al trabajador, hecho que sólo ocurrió con fecha 20 de febrero del 2009, con la ratificación del diagnóstico por la Reunión de Compin

de esa fecha (Considerando 3º sentencia Corte de Apelaciones).

2. En cuanto a las normas aplicables al inicio del plazo de prescripción de la acción indemnizatoria por daño moral de que habla el literal b) del artículo 69 de la Ley 16.744, el mismo fallo establece: "Que, en armonía con lo reflexionado, habiéndose decidido en la sentencia atacada que el plazo de prescripción de la acción indemnizatoria ejercida en estos autos se rige por lo artículos 2.514 y 2.515 del Código Civil, en atención al reenvío que al derecho común hace el artículo 69 de la Ley No. 16.744, el que se cuenta, en este caso, desde la fecha en que se ha emitido el dictamen definitivo por la autoridad competente, no se ha incurrido en los errores de derecho denunciados en el presente recurso de casación en el fondo, por tanto, solo es dable desestimarlos." (C. Suprema. Rol No. 2.655-2009) (Considerando 4º sentencia Corte de Apelaciones).

**5.- Plazo para presentar la solicitud de reconsideración ante el Director del Trabajo no es de días corridos, sino de días hábiles, ya que debe aplicarse en forma supletoria el artículo 25 de la Ley N° 19.880 .**

Tribunal: Corte Suprema

Fecha: 10/09/2014

Rol: 21532-2014

Hechos: Se deduce recurso de apelación contra sentencia de primera instancia que, rechaza el recurso de protección presentado por vulnerar la autoridad, a juicio del recurrente, la garantía de igualdad ante la ley, al no haberse dado tramitación a un recurso presentado dentro de plazo. Analizado lo expuesto, la Corte Suprema comparte el criterio del recurrente, por lo que acoge el deducido de apelación, revocando la sentencia impugnada, declarando así que se acoge la acción constitucional.

Sentencia: Como ya lo ha resuelto esta Corte, el plazo de treinta días a que se refiere el artículo 512 del Código del Trabajo para presentar la solicitud de reconsideración ante el Director del Trabajo no es de días corridos, como lo sostiene la recurrida, sino de días hábiles, entendiéndose inhábiles los días sábados, domingos y festivos. En efecto, se trata de un recurso presentado en la etapa administrativa, de manera que por no existir norma expresa que establezca lo contrario en el referido Código, debe aplicarse en forma supletoria el artículo 25 de la Ley N° 19.880 que se refiere al cómputo de los plazos del procedimiento administrativo, disposición que alude a días hábiles, disponiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos. En consecuencia, existiendo regulación expresa acerca del cómputo de los plazos en los procedimientos administrativos, esta modalidad prima por sobre las normas de carácter general comprendidas en el Código Civil. De lo anterior, fluye que la actuación de la recurrida constituye un acto ilegal en tanto se negó a tramitar un recurso presentado dentro de plazo, afectando la garantía de igualdad ante la ley contemplada en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, lo que corresponde sea enmendado por esta vía. (Considerandos 2º y 4º de la sentencia).

#### IV.- Artículos y Otros

##### **1.- Ministra y Director del Trabajo destacan alto nivel de cumplimiento de feriado irrenunciable en comercio en Fiestas Patrias**

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, Javiera Blanco, junto al Director del Trabajo, Christian Melis, realizó esta mañana un balance de los programas de fiscalización del feriado irrenunciable del comercio y de buses interurbanos, con motivo de la celebración de Fiestas Patrias.

En relación al cierre del comercio desde las 21 horas del día 17 de septiembre y a las 06 horas del día 20 de septiembre, las autoridades informaron la realización de un total de 350 fiscalizaciones por parte de la Dirección del Trabajo, período en que 314 empresas acataron la normativa, de las cuales 36 empresas fueron multadas, lo que representa cerca de 35 millones de pesos.

"Tenemos un 10% de incumplimiento. Pero la buena noticia de esto es que 9 de cada 10 chilenos sí entendieron el apego que hay que tener a la norma laboral y lo importante que es darle descanso a nuestros trabajadores", agregó la ministra Javiera Blanco. La autoridad destacó que según los días, hubo variaciones en términos de los niveles de incumplimiento. "El 17 de septiembre fue el día que hubo más adhesión al cumplimiento de la norma, sólo hubo un 5% de incumplimiento; el día 18 fue el que más incumplimiento hubo, un 32%, y el 19 sólo un 19%", manifestó. Durante los días 18 y 19, 50 trabajadores del comercio fueron enviados a sus casas por incumplimiento de normativa laboral en relación al feriado irrenunciable.

##### **Fiscalización Transporte Interurbano**

Durante los días 12 y 16 de septiembre se desplegaron 70 fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, que efectuaron un total de 423 fiscalizaciones al transporte interurbano, que terminaron con 30 conductores suspendidos.

La fiscalización nacional a cargo de la Dirección del Trabajo se efectuó en dos fechas, viernes 12 y martes 16 de septiembre a buses interurbanos que cumplían recorridos superiores a las cinco horas continuas. Se verificó el cumplimiento de cuatro materias: manejar más de 5 horas continuas, no otorgar descanso mínimo de 2 horas entre turnos de conducción, instalación y funcionamiento del registro de asistencia.

Artículo publicado el 17.09.14, en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)

V.- Jurisprudencia Administrativa

A.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**1.- ORD.: N° 3342 / 048 de 01.09.2014. DT.**  
**MATERIA: Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar; Permiso por matrimonio. Fija sentido y alcance de los arts. 194 y 207 bis, del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 10.764.**

1.- La nueva disposición establece un permiso pagado de cinco días hábiles y continuos para las trabajadoras y los trabajadores que contraigan matrimonio, adicionales a los días a que tienen derecho por feriado anual y con prescindencia de su tiempo de permanencia en la empresa. El trabajador podrá gozar del permiso referido a su elección, el día de la celebración de su matrimonio y optar entre los días inmediatamente anteriores o posteriores a dicha fecha. No se puede ejercer en un momento distinto al fijado por el legislador, ni fraccionarse. Para su cómputo se excluyen los domingos y festivos a que haya lugar dentro del período elegido por el trabajador. El espíritu del legislador es que el derecho pueda ejercerse cada vez que el dependiente contraiga matrimonio y cumpla con los requisitos establecidos al efecto. Este nuevo permiso beneficia a las trabajadoras y a los trabajadores que opten por contraer matrimonio civil, así como ante entidades religiosas de derecho público debidamente inscrito y que cumpla con las formalidades legales establecidas al efecto. Es de carácter irrenunciable.

2.- En aquellas empresas que previamente han pactado un permiso por matrimonio con sus trabajadores a través de instrumentos individuales y colectivos, los días acordados se imputarán a los cinco días a que da derecho el nuevo beneficio.

**2.- ORD.: N° 3362 / 053 de 01.09.2014. DT**  
**MATERIA: Organizaciones sindicales; Asociación de Funcionarios; Proceso Eleccionario; Sistema computacional; Procedencia.**

No existe inconveniente para que la empresa utilice el sistema computacional propuesto para llevar a cabo las votaciones propias de las organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su implementación se realice ajustándose a las garantías informadas a este Servicio. Lo que no obsta a las observaciones que pudieren efectuarse por esta Institución, una vez que el sistema comience a ser utilizado en los mencionados procesos electorales. Se reconsidera todo dictamen y oficio anterior que contravenga la doctrina expuesta en el presente informe.

**3.- ORD.: N° 3406/ 054 de 03.09.2014. DT.**

**MATERIA: 1. Empresa; Concepto; Dirección laboral común; Responsabilidad solidaria; 2. Organizaciones sindicales; Constitución; 3.- Aspectos Procesales; Acción; Titularidad; Oportunidad; Sentencia; Contenido; Oponibilidad; 4. Simulación y subterfugio; Concepto; Sanción; 5. Negociación colectiva; Plazos; Suspensión; Proyecto de contrato colectivo; Presentación; Oportunidad; Votación última oferta; Oportunidad; 6. Declaración de un solo empleador; Tribunales de Justicia; 7. Dirección del Trabajo; Atribuciones**

a.- Concepto de empresa

Como se advierte, el nuevo texto precisa que los medios con que cuenta la empresa deben ordenarse bajo la dirección de un empleador, individualización de éste que importa una manifestación indubitada de la subordinación jurídica exigida por la ley y, al mismo tiempo, un elemento material para exigir el cumplimiento de los derechos y obligaciones que involucra el vínculo laboral. De alguna manera, se vincula empresa con empleador.

b.- Calificación del empleador común

Se infiere de su lectura, que el principal requisito que debe acreditarse para que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, está constituido por la "dirección laboral común", para lo cual debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica. La dirección laboral común constituye, de esta forma, el elemento obligatorio e imprescindible para determinar la existencia de un solo empleador. Esta "dirección laboral común" debe interpretarse armónicamente como un concepto normativo nuevo que se compone, por una parte, de los elementos necesarios para determinar, en la práctica, la relación laboral existente entre un trabajador y un empleador, y por otra, de los elementos propios de la doctrina de la "unidad económica" desarrollada, como se indicó, por nuestros tribunales. Es decir, este nuevo concepto no se limita a la búsqueda del vínculo de subordinación y dependencia sino se abre a otros elementos que caracterizan la realidad organizacional y que revelan una unidad de propósitos entre las distintas entidades empresariales.

Por ello, este poder de dirección laboral común entendido en forma amplia y como un concepto nuevo, debe verificarse en cada caso en particular, sin que sea posible la concurrencia de elementos meramente formales para darlo o no por establecido. El controlador común, supone entonces la existencia de un centro de poder, que irradia en las distintas empresas, determinando, con mayor o menor intensidad, las políticas laborales, las decisiones de contratación o despido, el ejercicio de las facultades disciplinarias, la determinación de los tiempos de trabajo, sistemas remuneracionales, etc.

c. Responsabilidad solidaria de las empresas consideradas como un solo empleador  
De esta forma, el nuevo inciso 6° del citado artículo 3°, constituye una fuente legal de responsabilidad solidaria para aquellas empresas que sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, en virtud de la sentencia judicial emitida por el juez del trabajo que así lo declare. Esta solidaridad es genérica, respecto de todo tipo de obligaciones laborales o previsionales, de dar o de hacer, etc.

d.- Rol de la Dirección del Trabajo.

En cuanto al papel que le corresponde a la Dirección del Trabajo en el marco del procedimiento judicial -procedimiento de aplicación general- destinado a determinar que dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, el legislador le ha encomendado la tarea de emitir un informe. En cuanto a la elaboración y entrega de dicho informe, es pertinente señalar que esa actuación reviste las siguientes características:

i.- La solicitud del informe es obligatoria para el juez, quien para resolver deberá contar necesariamente con el informe previo de la Dirección del Trabajo. Por el contrario, sólo facultativamente, de resultar necesario y conveniente conforme al mérito de la causa, el tribunal podrá además requerir informes de otros órganos de la administración del Estado, sin que estos requerimientos resulten esenciales en la ritualidad del proceso.

ii.- El contenido del informe emitido por la Dirección del Trabajo, a la luz de lo dispuesto en el artículo 23 del D.F.L. N° 2 de 1967, Ley Orgánica de este Servicio, goza de presunción legal de veracidad respecto de los hechos constatados por los inspectores del trabajo, en su carácter de ministros de fe, y de los cuales deban informar.

iii.- La disposición legal en comento no establece el momento procesal en que dicho informe deberá ser requerido a la Dirección del Trabajo, ya que sólo establece que el juez deberá resolver el asunto, "previo informe de la Dirección del Trabajo". En consecuencia, el tribunal requerirá a la Dirección del Trabajo el informe en la etapa procesal que corresponda, en el marco del procedimiento de aplicación general, y en el ejercicio de sus atribuciones legales

e.- El empleador único ante el Derecho Laboral Colectivo

El conjunto de empresas que envirtud de una sentencia judicial ha sido declarado como un solo empleador, para los efectos de los procesos de negociación colectiva deberá ceñirse a la estructura de negociación que determinen sus respectivos dependientes, siendo plenamente aplicable en este caso el principio de la autonomía sindical, consagrado en el artículo 19, N° 19 de la Constitución.

En este sentido, corresponderá a los trabajadores decidir:

i.- Si constituirán uno o más sindicatos que los agrupen, o bien mantendrán las organizaciones constituidas con anterioridad a la resolución judicial que declaró la existencia de empleador único.

ii.- Si la contraparte en el proceso de negociación colectiva serán todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o una parte de las mismas, o bien se negociará con cada una de ellas por separado.



Cabe agregar, que un sindicato de empresa, podrá afiliar trabajadores de cualquiera de las empresas que constituyan el empleador común, sin alterar su naturaleza de sindicato de empresa. Por su parte, un sindicato interempresa, no requerirá modificación alguna de sus estatutos para ejercer el derecho a negociar colectivamente.

De la lectura del nuevo artículo 507 del Código del Trabajo -transcrito precedentemente- salta a la vista el contenido procesal, al referirse detalladamente, a las acciones que pueden ejercer sindicatos y trabajadores requiriendo a la judicatura laboral que se identifique y declare el empleador real y efectivo, señalando además las menciones y conceptos que debe incluir la sentencia definitiva que se dicte en estos procesos.

Por otra parte, incluye contenidos sustantivos, referidos a "simulación" y "subterfugio".

## 2.1. Aspectos procesales.

### 2.1.1. Ejercicio de la acción.

#### Titularidad.

La acción que deriva de la aplicación del inciso 4º del artículo 3º, del Código del Trabajo, puede ser ejercida por cualquier organización sindical de la o las empresas que se estime constituyen con otras un solo empleador. Esta misma acción la podrá ejercer uno o más trabajadores.

#### Oportunidad.

Las acciones destinadas a obtener la declaración de empleador único, se pueden interponer en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV del Código del Trabajo.

Asimismo, conforme a lo señalado en el inciso final del artículo 507 del Código del Trabajo, la acción puede ser ejercida mientras perduren las circunstancias que al tenor de lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 3 del mismo código, facultan al Tribunal para declarar que dos o más empresas revisten el carácter de un solo empleador.

### 2.1.2. Indicación de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal.

En consecuencia, y específicamente en cuanto a la segunda parte del numeral 2, esto es, a las medidas "destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren", podemos concluir que se trata de todas aquellas obligaciones legales que afectan al empleador, que ha sido objeto de la acción judicial prevista en el artículo 3º, en su calidad de tal. Por ello, deberían estar incluidas en este punto obligaciones tales como la obligación de proveer servicio de salas cunas, obligaciones en materia de salud y seguridad laboral, entre otras, sin perjuicio de las normas generales y específicas establecidas por la legislación laboral.

### 2.1.3. Determinación de la existencia de simulación o subterfugio.

De esta disposición, se deriva que el Juez deberá además hacer la calificación de si la alteración de la individualidad del empleador, se debe o no a simulación o subterfugio. Es decir, podrá existir una alteración de la individualidad del empleador sin que necesariamente constituya simulación o subterfugio.

En caso de concurrir estas últimas circunstancias, el empleador además se hará acreedor a una multa de 20 a 300 UTM, las que se incrementarán acorde el tamaño de la empresa que constituye un único empleador, según dispone el artículo 506, pudiendo duplicarse o triplicarse.

La ausencia de simulación o subterfugio, no obsta a que se acoja la demanda y se dicte sentencia declarando la calidad de empleador único, con las consecuencias que se derivan tanto para los derechos individuales como colectivos para los trabajadores.

#### 2.1.4. Efectos de la sentencia.

Según dispone el penúltimo inciso del artículo 507, la sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador.

En consecuencia no es necesario que un trabajador haya sido parte del juicio en que se dictó la sentencia, toda vez que lo que el Juez declara es la calidad de único empleador, y dicha declaración es oponible a cualquier trabajador y organización sindical.

De no ser así, se daría el contrasentido, que respecto de algunos trabajadores sería un empleador y respecto de otros trabajadores, empleadores diferentes, situación jurídicamente insostenible.

Cuestión distinta es si los trabajadores y organizaciones sindicales optan, si así lo determinan, a negociar con el "único empleador" o con cada empresa por separado.

Actuación investigativa previa :

Asimismo, la actuación de la Dirección del Trabajo podrá tener lugar, a petición de parte, antes de la solicitud del tribunal, a fin de que las organizaciones sindicales y/o trabajadores puedan recabar los antecedentes necesarios para dar inicio a las acciones judiciales correspondientes. En estos casos, la acción del Servicio tiene un carácter estrictamente investigativo, no resolutivo, y no obsta a la solicitud posterior del tribunal conforme se ha analizado precedentemente.

#### **4.- ORD.: N° 3413 / 055 de 03.09.2014. DT.**

**MATERIA: Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar; Derecho de alimentación; Titulares; Madre, Padre, Cuidadores. Fija sentido y alcance de los artículos 206 y 207 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.761.**

Conforme lo dispuesto en el artículo 206 del Código del Trabajo, toda madre trabajadora tiene derecho a disponer de una hora al día, a lo menos, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, con prescindencia de si el o los hijos asisten o no a sala cuna y de la cantidad de mujeres que prestan servicios para el empleador. El tiempo destinado al ejercicio de dicho permiso se considera trabajado para todos los efectos legales. El referido beneficio puede ser ejercido a través de una de las diversas modalidades: a) en cualquier momento dentro de la jornada; b) puede dividírsele, a solicitud de la interesada, en dos porciones de tiempo, o bien, c) puede postergarse o adelantarse, en una o en media hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Cabe señalar que la jurisprudencia vigente y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen N°2248/047 de 19.07.2007, establece que frente a la falta de acuerdo entre las partes al respecto, prevalecería la opción por la que la madre hubiere optado. A través de la incorporación del inciso 6° al precepto legal en análisis, el legislador confiere a las madres y padres, siempre que ambos sean trabajadores dependientes, la facultad de acordar que sea este último quien haga uso del derecho a alimentar a los hijos menores de dos años, en los términos descritos precedentemente, beneficio del que hasta ahora había sido titular la madre de manera exclusiva.

En caso de que el padre tenga a su cargo el cuidado personal o tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, o bien, la madre hubiese fallecido, o por cualquier causa no le sea posible hacer uso del permiso en comento, lo ejercerá el padre. Extensión del derecho a alimentar a quien se le haya conferido el cuidado personal o tuición de un menor y a su cónyuge.

**5.- ORD.: N° 3519 / 057 de 09.09.2014. DT.**

**MATERIA: Insolvencia del empleador; Término de contrato de trabajo; Fecha; Comunicación; Facultad Inspección del Trabajo; Indemnización sustitutiva de aviso previo; Monto; Preferencia de pago; Límite; Indemnización por años de servicio; Preferencia de pago; Límite; Indemnización por fuero maternal, por permiso postnatal parental y otros; Compatibilidad de indemnizaciones; Preferencia de pago; Límite; Finiquito; Otorgamiento; Oportunidad. Fija sentido y alcance de los artículos 350, y 1° transitorio, de la ley N°20.720, que modifica los artículos 61, 172 y 183M del Código del Trabajo, y le incorpora artículo 163bis, sobre nueva causal legal de término del contrato de trabajo por quiebra del empleador.**

I.- Nueva causal legal de término del contrato de trabajo y sus efectos en cuanto a comunicación, finiquito, indemnizaciones, fuero y otras materias relacionadas.

A) Nueva causal legal de término del contrato de trabajo.

El artículo 163 bis, introducido al Código del Trabajo por el N°2 del artículo 350 de la ley N°20.720, contiene una nueva causal legal de término del contrato de trabajo, la que se configura por haber sido sometido el empleador, mediante resolución judicial, a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes, circunstancia suficiente para producir dicho efecto, cuya invocación corresponde efectuar al liquidador designado en dicho procedimiento.

Cabe agregar, que esta causal opera aún cuando se apruebe la continuación de las actividades económicas del deudor, caso en el cual el liquidador celebrará los nuevos contratos de trabajo que estime necesarios para llevar adelante tal continuación. Así se desprende de la historia del establecimiento de la ley y en especial del Mensaje correspondiente. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la correspondiente resolución judicial de liquidación de los bienes del empleador, y no la de su notificación, la que tendrá importancia para el cómputo del plazo del aviso o comunicación que debe darse al trabajador del término de su contrato.

La nueva disposición legal contempla la obligación del liquidador de pagar al trabajador, en representación del deudor, una indemnización en dinero, sustitutiva del aviso previo, pese a que no opera este aviso, equivalente, no a la última, sino al promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas, si las hubiere, y de ser menos de tres, por el promedio de dos, y en su defecto, por la última remuneración mensual devengada. Cabe acotar, que el legislador establece promedios al efecto, los que podrían ser más demostrativos del ingreso previo del trabajador, atendida la situación económica del empleador y su empeoramiento.

Asimismo, si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalente a la que el empleador estaría obligado a pagar de aplicar alguna de las causales del artículo 161 del Código, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio del contrato en los casos que este procede. El monto de esta indemnización, se determinará de acuerdo a lo establecido en los incisos 1º y 2º del artículo 163, esto es, corresponderá a la convenida individual o colectivamente con el trabajador, siempre que fuere de un monto superior a la legal y en caso contrario, o en ausencia de pacto, deberá pagarse por tal concepto una suma equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite máximo de 330 días de remuneración. Esta indemnización será compatible con la sustitutiva del aviso previo.

Las modificaciones legales analizadas en el presente dictamen entrarán en vigencia el día 09 de octubre de 2014, cumplidos nueve meses de la fecha de publicación de la ley en el Diario Oficial, - lo que ocurrió el 9 de enero de 2014,- según lo dispone su artículo primero transitorio que se cita, plazo computado acorde a lo previsto en el artículo 48 inciso 2º del Código Civil.

**B.- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

**1.- Oficio N° 53665, de 14.08.2014, de SUSESO.**

**Materia: CONFIMRA CALIFICACIÓN DE PATOLOGÍA DE ÍNDOLE MENTAL COMO DE ORIGEN COMÚN. NO ENFERMEDAD PROFESIONAL.**

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por no reconocer como de índole laboral el cuadro de salud mental que lo afecta.

Mutual informó que atendidas las conclusiones del estudio de puesto de trabajo y evaluación por especialista, como asimismo, considerando que el interesado cursaba licencia médica común por diagnóstico psiquiátrico, confirmó el dicho diagnóstico como de origen común.

SUSESO concluyó que conforme al 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 o muerte. Dado que la citada norma exige que la relación de causalidad sea directa, ello importa que no pueden existir factores de origen común que confluyan en la dolencia, la que debe haberse producido exclusivamente por riesgos laborales.

**2.- Oficio N° 53690, de 14.08.2014, de SUSESO.**

**Materia: FECHA ADQUISICIÓN DE ENFERMEDAD PROFESIONAL. SILICOSIS.**

Dictamen: Empresa reclamó en contra de resolución de COMERE que fijó 25% de incapacidad por silicosis a trabajador de esa empresa toda vez que esa pérdida de capacidad de ganancia data de antes del año 2008 cuando el trabajador ingresó a trabajar en esa empresa.

SUSESO concluyó que el trabajador el portador de silicosis pulmonar con un 25% de incapacidad de ganancia. Sin embargo, analizada la historia ocupacional de exposición a riesgo y dado que una de las características de esta enfermedad es que puede ser evolutiva, sin un momento preciso en que se comienza a manifestar radiológicamente y considerando el grado de desarrollo que presentan las imágenes en las placas disponibles, es posible inferir que esta afección la adquirió al menos 3 años antes de comenzar a trabajar en el 2008 en la empresa recurrente.

En consecuencia, declara que la enfermedad que afecta al interesado fue adquirida con anterioridad a noviembre de 2005, por lo que la fecha de inicio de esta incapacidad data de junio de 2005.

**3.- Oficio N° 53722, de 14.08.2014, de SUSESO.**

**Materia: CONFIRMA CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE COMO DE ORIGEN COMÚN. NO ACCIDENTE DEL TRABAJO. RIÑA.**

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por cuanto no calificó como accidente del trabajo el que sufrió el 08.06.14, cuando al discutir con un compañero de labores, fue agredido por éste, resultando con diversas lesiones.

Mutual informó que trabajador ingresó el 24.06.14 refiriendo discusión y agresiones mutuas entre él y compañero de trabajo.

SUSESO concluyó que respecto de riñas o peleas ha señalado con anterioridad (v. gr. Of. 31159 y 64669, de 2013) que para otorgar la cobertura es menester, además que haya tenido un motivo laboral y que el afectado o haya sido el provocado o quien inicie la riña. En la especie, aparece que el trabajador participó en una riña, con antecedentes de insultos, provocando la reacción de la persona que lo golpeó, al empujarlo reiteradamente, por lo que no puede quedar bajo la cobertura de la Ley N° 16.744

**4.- Oficio N° 54084 , de 16.08.2014, de SUSESO.**

**Materia: CONFIRMA CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE COMO DE ORIGEN COMÚN. NO DEL TRAYECTO. FALTA DE PRUEBAS. DOS DÍAS DESPUÉS. CONTRADICCIONES.**

Dictamen: COMPIN reclamó en contra de Mutual por haber rechazado calificar como accidente de trayecto siniestro sufrido por trabajador el 22.04.14 cuando se dirigía en dirección a su trabajo y, al pasar por un cana, se enredó y cayó.

Mutual informó que trabajador consultó el 24.02.14 refiriendo que 2 días antes cuando se dirigía desde su lugar de trabajo a su habitación se enredó y cayó.

SUSESO concluyó que de los antecedentes que se disponen, no permiten tener por acreditado de un modo indubitable la ocurrencia de un accidente de trayecto, toda vez que no existe ningún elemento de juicio que permita corroborar la versión del afectado. Máxime que se presentó en Mutual 2 días después del supuesto siniestro, sin acompañar medios probatorios adicionales a su propia declaración. A mayor abundamiento, se debe precisar que se advierten contradicciones en relación a las circunstancias del accidente.

**5.- Oficio N° 54113, de 18.08.2014, de SUSESO.**

**Materia: CONFIRMA CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE FATAL COMO DEL TRABAJO. HORARIO DE COLACIÓN.**

Dictamen: Empresa reclamó en contra de Mutual por calificar como accidente del trabajo siniestro que afectó a 4 trabajadores, uno con resultado fatal, ocurrido al volcarse la camioneta en la que regresaban a la faena después de haber almorzado en un restaurante.

Mutual informó que al momento de ocurrir el infortunio los trabajadores regresaban de un restaurante en donde había almorzado.

SUSESO concluyó que ha resuelto reiteradamente (v. gr. Oficios 8403 de 1990, 3876 de 1993, 13156 de 1994 y 46795 de 2011), que el cumplimiento de una necesidad fisiológica – como es almorzar o tomar algún alimento en medio de la jornada del trabajo– no suspende – a efectos de la protección de riesgos profesionales, la relación laboral durante el tiempo que hayan de emplearse para atenderla, ya que al momento de accidentarse la documentación 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, consta que el accidente ocurrió cuando regresaban a bordo de un vehículo de la empresa de almorzar fuera de las dependencias de su lugar de trabajo. El hecho de que los trabajadores hayan salido de esa Empresa sin la autorización de su superior, no obsta a que el infortunio pueda ser calificado como un accidente con ocasión del trabajo.

**6.- Oficio N° 54597 , de 19.08.2014, de SUSESO.**

**Materia: CONCEPTO EXAMEN PREOCUPACIONAL.**

Dictamen: Persona reclamó en contra de Mutual por cuanto le practicó exámenes preocupacionales que concluyeron que su salud no era compatible para trabajar expuesto a riesgo de altura geográfica y a exposición de agentes neumoconiógenos, solicita orientación por estimar que sufre una enfermedad profesional.

SUSESO concluyó que los exámenes preocupacionales con programas de selección de personal que buscan definir la compatibilidad de salud de trabajadores con los riesgos laborales a los que están expuestos en cumplimiento a los arts. 184 al 187 del Código del Trabajo. Por tanto se practican a postulantes a u cargo, esto es, a personas que aún no tiene la calidad de trabajadores dependientes, por tanto, fuera de la órbita de la Ley N° 16.744.

**7.- Oficio N° 54962 de 20.08.2014, de SUSESO.**

**Materia: CONFIRMA CALIFICACION DE ACCIDENTE COMO DE ORIGEN COMÚN. NO DEL TRAYECTO. FALTA DE PRUEBAS. DOS DÍAS DESPUES.**

Dictamen: COMPIN reclamó en contra de Mutual por haber rechazado calificar como accidente de trayecto el ocurrido el 09.03.14 a trabajadora.

Mutual informó que trabajadora se presentó el 11.03.14 refiriendo que el 09.03 cuando se dirigía desde su lugar de trabajo a su habitación sufrió la caída en la vía pública, sin acreditar de forma indubitable la ocurrencia del aludido siniestro.

SUSESO concluyó que, en la especie, no se logró acreditar de una forma indubitable la ocurrencia de un accidente de trayecto, máxime que la trabajadora se presentó en Mutual 2 días después sin acompañar medios de prueba adicionales que respalden su declaración.

**8.- Oficio N°57010, de 28.08.2014, de SUSESO.**

**Materia: CONFIRMA CALIFICACIÓN DE SINIESTRO COMO DE ORIGEN COMÚN. NO ACCIDENTE DEL TRABAJO. CAMPEONA DE FÚTBOL. PAGO DE CUOTA POR PARTE DEL TRABAJADOR.**

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por haber calificado como de origen común el siniestro que sufrió el 04.11.13, cuando se dirigía en moto desde su lugar de trabajo hacia otro lugar de trabajo del mismo empleador, en donde se realizaba un campeonato de fútbol organizado por la empresa.

Mutual informó que trabajador ingresó 8 meses después de ocurrido el supuesto siniestro sin acompañar antecedentes que demuestren la ocurrencia de éste. Además si bien la actividad habría estado organizada por la empresa, el hecho de que ésta haya cobrado a sus dependientes una suma de dinero impide considerar el accidente como laboral.

SUSESO concluyó que el criterio jurisprudencial actualmente vigente, ha resuelto que los infortunios acaecidos en el marco de actividades organizadas por la entidad empleadora, sean de carácter deportivo, cultural o de naturaleza similar pueden ser considerados como accidentes con ocasión del trabajo. Para ello es menester que el empleador haya organizado la actividad.

En la especie, se puede detectar que dentro de los antecedentes del caso ninguno de ellos hace mención a que el evento deportivo al que se dirigió el trabajador haya sido "organizado" por el empleador. En efecto, su empleador se limitó a proporcionar el espacio físico para la realización de la citada actividad deportiva, en que algunos de sus trabajadores asistieron, por propia iniciativa y fuera de su jornada laboral, pagando una cuota por equipo para financiar dicho campeonato.

**9.- Oficio N°57710, de 01.09.2014, de SUSESO.**

**Materia: % INVALIDEZ DE HIPOACUSIA, AUMENTO FUERA DE COBERTURA.**

Dictamen: Mutual reclamó en contra de resolución de COMERE que dictaminó que trabajador presenta 15% de incapacidad por Hipoacusia a contra de 02.01.14 y que no tiene silicosis, por estar en desacuerdo con incapacidad toda vez que no estuvo expuesto a factores de riesgo auditivos desde 2005.

SUSESO concluyó que de acuerdo a historia ocupacional el trabajador no registra exposición a riesgo laboral por ruido a partir de mayo de 2005, por lo que no es posible establecer que el incremento del % de daño auditivo que se evidenció en 2013 con relación al 2005 sea de origen profesional, por tanto, no corresponde evaluar su incapacidad actual bajo la cobertura de la Ley N° 16.744.

**10.- Oficio N° 57988, de 02.09.2014, de SUSESO.**

**Materia: CONFIRMA CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE COMO DE ORIGEN COMÚN NO ACCIDENTE DEL TRABAJO. INVESTIGACIÓN. NO HUBO TESTIGOS PRESENCIALES.**

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por haber calificado como de origen común el siniestro que sufrió el 23.02.14 en su lugar de trabajo.

Mutual informó que trabajador se presentó el 12.03.14 refiriendo siniestro ocurrido el 23.02 habiéndolo presentado compañeros de trabajo que no identificó. La investigación concluyó que ningún trabajador de la empresa presenció el siniestro.

SUSESO concluyó que no se encuentra acreditado de manera fehaciente la efectiva ocurrencia del infortunio. Lo anterior puesto que, tal como representa Mutual, si bien el trabajador señaló que cuando ocurrió el accidente se encontraba en compañía de otro trabajador que no individualizó, y que posteriormente otros compañeros de labores levantaron la estructura que cayó sobre su pierna, lo cierto es que no ha acompañado el testimonio de alguno que refiera haber sido testigo presencial del hecho.

**11.- Oficio N° 58336, de 03.08.2014, de SUSESO.**

**Materia: CONFIRMA CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE CON RESULTADO DE MUERTE COMO DEL TRAYECTO. NO COMÚN.**

Dictamen: Empresa reclamó en contra de Mutual por haber calificado como accidente del trayecto el siniestro con resultado de muerte que afectó a su trabajador ocurrido un día domingo en la mañana, toda vez que Fiscalización de Inspección del Trabajo consta que el día del siniestro, no concurrió a sus dependencias a prestar servicio alguno.

Mutual informó que conforme al relato de la DIAT presentada por el hijo del fallecido, éste comentó a su familia que el domingo 09.09.12 concurriría a trabajador por haber sido citado. Por lo que existe la presunción fundada que salió de su casa hacia su lugar de trabajo.

SUSESO concluyó que de los antecedentes del caso cabe suponer que el fallecido se dirigía a su lugar de trabajo el 09.09.12, cuando sufrió el infortunio. El hecho de no existir registros por parte de la empresa respecto a la concurrencia al trabajo, no obsta a que el siniestro sea calificado como laboral, toda vez que se constató que la empresa no llevaba un registro de asistencia como lo exige la norma laboral vigente.

**12.- Oficio N° 60174, de 09.09.2014, de SUSESO.**

**Materia: CONFIRMA CALIFICACIÓN COMO DE ORIGEN COMÚN. NO TRABAJO, NO TRAYECTO. VERSIONES CONTRADICTORIAS..**

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por haber rechazado calificar como accidente del trabajo el siniestro que lo afectó el 25.06.14 por existir dos versiones del hecho.

Mutual informó que trabajador en ingreso refirió que mientras laboraba en carretera cayó agujero, pero posteriormente entregó otra versión señalando que mientras se trasladaba con compañeros de trabajo desde su habitación al lugar de trabajo, se detuvo a tomar desayuno en restaurante y, a la salida de éste, se cayó en un agujero.

SUSESO concluyó que las versiones entregadas por el trabajador no permite concluir que haya sufrido un accidente con ocasión del trabajo, o un accidente del trabajo en el trayecto, ya que en tales versiones hay evidentes e importantes inconsistencias y contradicciones.



**13.- Oficio N° 60175, de 09.09.2014, de SUSESO.**

**Materia: CONFIRMA CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE COMO DEL TRABAJO. NO RIÑA.**

Dictamen: Empresa reclamó en contra de Mutual por calificar como accidente del trabajo el que sufrió su trabajador el 10.12.13, puesto que indica que participó en una riña.

Mutual informó que el trabajador ingresó el día del siniestro refiriendo que, mientras realizaba su labores, intentó separar a unos trabajadores que estaban peleando, siendo agredido físicamente por éstos.

SUSESO concluyó que con respecto a las riñas o peleas ha señalado con anterioridad que para otorgar la cobertura de la Ley N° 16.744, es menester, que le afectado no haya sido el provocado o quien inicie la riña (v. gr. Oficio 53712 de 2014) y, además, que haya tenido un motivo laboral (v. gr. Oficios 31159 y 64669 de 2013).

En este caso, aparece que la conducta del trabajador estuvo determinada, primero, para evitar la riña, al intentar separar a los trabajadores y, después, intentó ayudar interviniente que estaba resultado más golpeado. El actuar del trabajador se justifica aún más si se tiene en cuenta su rol de prevencionista de la entidad empleadora. La opinión del CPHS de estimar que la lesión del trabajador no constituye un accidente laboral, no es compartida por esa Entidad Fiscalizadora, cuyo criterio se sustenta en un análisis jurídico y contextual de la situación y en la jurisprudencia citada.

**14.- Oficio N° 60180, de 09.09.2014, de SUSESO.**

**Materia: CONFIRMA CALIFICACION COMO DE ORIGEN COMÚN DE ACCIDENTE CON RESULTADO DE MUERTE. NO ACCIDENTE DEL TRABAJO. EXAMEN PREOCUPACIONAL SIN CONTRAINDICACIÓN.**

Dictamen: Viuda de trabajador reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común el infortunio en el que falleció su cónyuge, toda vez que, a su juicio, el deceso se produjo por falla cardíaca aguda por haber estado expuesto a riesgo de altura geográfica, sin atender su condición de salud, informada en exámenes preocupacionales.

Mutual informó que preocupacional sólo arrojó que trabajador era portador de hipertensión arterial, con resultados normales en electrocardiograma.

SUSEOS concluyó que el fallecimiento del trabajado obedeció a una patología cardíaca de origen común. Con respecto a los exámenes preocupacionales realizados por Mutual en el 2013, éstos no arrojaron ninguna contraindicación para el trabajo en altura, conforme a lo establecido en la Guía Técnica del Ministerio de Saud sobre "Exposición ocupacional a hipobaría intermitente crónica por gran altitud".

**15.- Oficio N° 60182, de 09.09.2014, de SUSESO.**

**Materia: CONFIRMA CALIFICACIÓN DE SINIESTRO COMO DE ORIGEN COMÚN. NO ACCIDENTE DEL TRABAJO.**

Dictamen: Trabajadora denunció accidente ocurrido cuando se desempeñaba en clínica dental inyectándose con materia cortopunzante.

Mutual informó que no registra ingreso por el siniestro aludido.

SUSESO concluyó que no es posible calificar la hepatitis C a la que alude la interesada como de origen laboral. Tal conclusión se sustenta, además, en el conocimiento científico actual y los datos epidemiológicos respecto de dicha patología, en cuanto a los mecanismos de transmisión y las escasas probabilidades de su conversión en situación de exposición a materia contaminado.

**16.- Oficio N° 60570, de 10.09.14, de SUSESO.**

**Materia: INDEMNIZACION DEBE CONSTITUIRLA EMPRESA EX ADMINISTRACIÓN DELEGADA. HIPOACUSIA (AUDIOMETRÍAS + HISTORIA OCUPACIONAL).**

Dictamen: Empresa, que anteriormente tenía administración delegada, solicitó a SUSESO instruya a Mutual a otorgar indemnización que le corresponde a su trabajador por 15% de incapacidad por hipoacusia sensorioneural bilateral, fijada por Resolución de COMPIN de 2009 con fecha de inicio el 03.06.1987, por cuanto no obstante la fecha que se indicó como inicio se fundamentó en audiometría no confiable.

Mutual informó que en el caso de las hipoacusias, cuando hay audiometrías coetáneas a la época de exposición al riesgo, procede fijar la incapacidad de acuerdo a dichos exámenes y a la historia ocupacional.

SUSESO concluyó que atendido el tiempo transcurrido desde que se emitió la citada Resolución, 2009, no procede modificar lo resuelto, esto es, la fecha de inicio en 1987.

Sin perjuicio de ello, debe señalarse que es efectivo que respecto a las incapacidades por hipoacusia, en cuanto a que las audiometrías coetáneas a la época de exposición al riesgo deben ser tomadas en cuenta al efecto, al igual que la historia ocupacional. En la especie, el trabajador se desempeñó entre los años 1985 y 2008 expuesto a ruido, por lo que fijar como época de inicio 1987, resulta adecuado y procedente.

Por tanto, esa empresa deberá otorgar al trabajador la indemnización por el 15% aludido.

**17.- Oficio N° 61326, de 12.09.14, de SUSESO.**

**Materia: TRABAJADOR DEPENDIENTE. SOCIO/INDEPENDIENTE. AUTOMARGINACIÓN DE LA LEY N° 16.744..**

Dictamen: Superintendencia de Salud remitió presentación de interesado para que se le reembolsen gastos incurridos en tratamiento de lesiones derivadas de accidente que sufrió el 27.05.13.

Interesado refirió que sufrió accidente cuando estaba al interior de empresa A, de la cual es socio minoritario y no es trabajador dependiente de ella.

Mutual informó que siniestro ocurrió cuando realizaba visita a empresa A en su calidad de socio, con posterioridad al siniestro y a petición del interesado fue derivado a la Clínica Las Condes. El interesado detenta la administración y representación de la referida empresa con el 5% de su capital, sin embargo no existe un vínculo de subordinación y dependencia necesario para conforma una relación laboral. Tampoco el interesado se adhirió a Mutual como trabajador independiente/socio de empresa para los efectos de la cobertura de la Ley N° 16.744. Sin perjuicio de ello, interesado incurrió en automarginación del seguro al solicitar su traslado a la citada clínica.

SUSESO concluyó que dado que el interesado no es socio mayoritario de la empresa A podría constituir un trabajador dependiente de la misma y, por ende, correspondería que se le cotice para este seguro, lo que deberá ser analizado por la Dirección del Trabajo.

No obstante, aún en el supuesto que se entienda que el interesado es un trabajador protegido por el seguro de la Ley N° 16.744, al atenderse en la Clínica Las Condes se marginó de dicha cobertura.

Ahora bien, la Superintendencia de Salud por Oficio N° 6276, de 09.08.06, declaró que, a no operar el Seguro Social de la Ley N° 16.744, por automarginación, debe necesariamente operar la cobertura establecida en el plan de salud del cotizante, ya que, de lo contrario quedaría desprotegido, no sólo de la cobertura del seguro en referencia, sino también de la que corresponde según el contrato de salud previsual pactado entre las parte.

**18.- Oficio N° , de .2014, de SUSESO.**

**Materia: .**

1-Dictamen: .

**19.- Oficio N° de .2014, de SUSESO.**

**Materia: .**

Dictamen: .

**20.- Oficio N° de .2014, de SUSESO.**

**Materia: .**

Dictamen: .

**21.- Oficio N° , de .2014, de SUSESO.**

**Materia: .**

Dictamen: .

**22.- Oficio N° , de .2014, de SUSESO.**

**Materia: .**

Dictamen: .