

INFORMATIVO JURÍDICO MUTUALEX OCTUBRE 2014

I.- Leyes y Reglamentos

1.- Modifica y perfecciona la ley que rige al Ministerio de Energía.

Establece una Secretaría Regional Ministerial en cada una de las regiones del país. Consagra la participación de los ciudadanos y de los actores del sector productivo. Dota al Ministerio de Energía de potestades adicionales, para un mejor desempeño de sus funciones (capacitaciones, participación ciudadana). Consagra posibilidad de que funcionarios a contrata puedan ejercer facultades directivas en los distintos servicios del sector energía, entre otros.

(Ley N° 20.776, publicada en el Diario Oficial el 22.09.2014)

Fuente: www.diariooficial.cl

2.- Reforma Tributaria que modifica el sistema de tributación de la renta e introduce diversos ajustes en el sistema tributario.

Tiene por objeto incrementar la recaudación tributaria para generar ingresos permanentes para solventar gastos de la misma entidad, con el propósito de resolver brechas de desigualdad. El más importante de los cambios que persigue financiar con la mayor recaudación es el dirigido a avanzar hacia una educación más equitativa y de calidad en todos sus niveles. El mensaje expresa que quienes tienen más, aportarán más, de forma que la sola estructura tributaria contribuirá a la disminución de la brecha entre ricos y pobres. Además, busca introducir nuevos y más eficientes mecanismos de incentivos al ahorro e inversión.

En grandes líneas, la reforma plantea dos alternativas de tributación para empresas con contabilidad completa, el Sistema de Renta Atribuida, que reemplaza al Fondo de Utilidades Tributarias (FUT), tributa en base a la renta devengada, es decir por todas las utilidades generadas en un período tributario, independiente que las rentas sean percibidas o no. El otro sistema, el denominado Sistema de Renta Parcialmente Integrada o Semi-integrado, permite pagar impuesto por renta percibida, eliminando la integración total entre los impuestos de primera categoría y global complementario.

Dependiendo del sistema que se adopte, la empresa tendrá distintos incentivos y/o cargas, que podrá utilizar en los diferentes escenarios que se presenten.

Dentro de los beneficios que afectan directamente a empresas de menor tamaño, se propicia mayor accesibilidad al sistema de tributación simplificada, abordada en el artículo 14 ter de la Ley de Impuesto a la Renta, ahorrando el costo de llevar la contabilidad completa. Otro beneficio, es la configuración del Cambio de Sujeto del IVA, quedando la responsabilidad de pagar ese impuesto a empresas de mayor tamaño dentro de una transacción, si bien ello operaba anteriormente sólo para casos específicos de contribuyentes de difícil fiscalización y ahora amplía esta facultad para que puedan acogerse muchas más empresas. También otro beneficio visible es la ampliación del plazo legal para pagar los impuestos de ventas y servicios.

Establece límites esenciales, tales como, responsabilizar a las empresas por contaminación, fomentar el consumo responsable de bebidas alcohólicas aumentando los llamados *impuestos correctivos*, disponer el IVA a propiedades de alto valor.

Exime de pagar IVA por la importación de carros de bomba u otros vehículos especializados que realice la Junta Nacional de Bomberos y Cuerpos de Bomberos de Chile.

Respecto a la Factura Electrónica, prorroga un año más la obligación de usarla, con la excepción de las grandes empresas que comenzarán a utilizarla obligatoriamente a partir de noviembre del año en curso.

Entrega mayores atribuciones al Servicio de Impuestos Internos y a los Tribunales Tributarios y Aduaneros, para generar medidas anti-elusión, con la incorporación de procedimientos validados y aumentando la dotación de personal para generar una efectiva fiscalización.

(Ley N° 20.780, publicada en el Diario Oficial el 29.09.2014)

Fuente: www.diarioficial.cl

3.- Declara feriado el día 2 de octubre de 2014, para la comuna de Rancagua.

En conmemoración a los 200 años de la batalla de Rancagua se declara este feriado, obligatorio e irrenunciable para todos los dependientes del comercio, con las excepciones del inciso primero del artículo 2° de la Ley N° 19.973.

(Ley N° 20.783, publicada en el Diario Oficial el 01.10.2014)

Fuente: www.diarioficial.cl

4.- Reconoce a la Rayuela como deporte nacional.

(Ley N° 20.777, publicada en el Diario Oficial el 04.10.2014)

Fuente: www.diarioficial.cl

5.- Establece el Día Nacional de Gendarmería de Chile.

Declara el día 30 de noviembre de cada año como el Día Nacional de Gendarmería de Chile.

(Ley N° 20.782, publicado en el Diario Oficial el 07.10.2014)

Fuente: www.diarioficial.cl

6.- Modifica la planta de personal de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y otorga las facultades que indica.

La presente Ley tiene por objeto permitir que la Junta Nacional de Jardines Infantiles se ajuste a los nuevos requerimientos, permitiendo que los cargos directivos sean un reflejo permanente de la gestión que están desarrollando los funcionarios y que las denominaciones de los mismos no se encuentren establecidas por ley. Asimismo, se suprimen en la planta de Técnicos los dos escalafones en que ésta se divide internamente, a saber de, Informática y Contadores y Técnicos en Educación Parvularia, estableciéndose un nuevo tope para la carrera funcionaria de los técnicos en educación parvularia y permite al Presidente de la República ajustar las plantas del personal administrativo y auxiliar, principalmente para corregir las diferencias con las demás instituciones a las que la JUNJI puede asimilarse.

(Ley N° 20.781, publicada en el Diario Oficial el 10.10.2014)

Fuente: www.diariooficial.cl

7.- Modifica el Estatuto del Personal de Carabineros de Chile.

Modifica el Estatuto del Personal de Carabineros de Chile, a fin de crear una nueva forma para la calificación y clasificación de su personal.

(Ley N° 20.784, publicado en el Diario Oficial el 21.10.2014)

Fuente: www.diariooficial.cl

8.- Aumenta dotación de personal de Policía de Investigaciones de Chile; modifica estatuto de su personal y modifica el Decreto Ley N° 2.460, de 1979, Ley Orgánica de la Policía de Investigaciones.

Establece el aumento del personal de la Policía de Investigaciones de Chile, con encasillamientos y re encasillamientos cuando corresponda, y sus respectivas postulaciones.

(Ley N° 20.785, publicado en el Diario Oficial el 21.10.2014)

Fuente: www.diariooficial.cl

9.- Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniformes en lugares públicos.

Define como Trabajador(a) de Casa Particular a aquellas personas naturales que se dedican en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios e inherentes al hogar.

También lo son quienes realizan estas labores en instituciones de beneficencia con finalidades de protección o asistencia propios de un hogar y los choferes de casa particular.

Define como “período de prueba” las dos primeras semanas, durante las que se podrá poner término al contrato a voluntad de cualquiera de las partes, avisando con tres días de anticipación. El empleador deberá pagar la remuneración por los días trabajados, independientemente de quién haya resuelto ponerle término. En este caso no se paga indemnización alguna.

El contrato debe ser escriturado por el empleador dentro de los 15 días siguientes a la incorporación del trabajador(a) a sus labores. Pasado este plazo, se multará al empleador (a) y se presumirá legalmente que son estipulaciones del contrato aquellas que declare el trabajador(a). El contrato deberá ser firmado por ambas partes quedando un ejemplar para el empleador(a) y uno para el trabajador(a). El empleador debe entregar una copia del contrato firmado en la Inspección del Trabajo correspondiente a su domicilio o en el sitio web www.direcciondeltrabajo.cl

El contrato de trabajo debe indicar: el tipo de labor a realizar (cocinar, limpiar, cuidar niños, etc.); el domicilio en que deben prestarse los servicios y debe indicar si el trabajador(a) se obliga al cuidado de personas que requieran especial atención.

La remuneración se fijará de común acuerdo entre las partes. El monto debe estar determinado en pesos y no puede ser inferior al ingreso mínimo legal. La alimentación y habitación, son siempre de cargo del empleador (a) y no son imputables a remuneración. Junto con el pago de la remuneración el empleador(a) deberá entregar un comprobante o liquidación de sueldo que indique el monto pagado, la forma como se determinó y los descuentos efectuados.

El empleador(a) debe descontar de la remuneración del trabajador(a) las cotizaciones de seguridad social, es decir AFP o INP y FONASA o ISAPRE y las cuotas sindicales cuando la trabajadora lo haya solicitado. El empleador(a) deberá aportar el 4,11% de la remuneración mensual imponible y enterarlo en la AFP que el trabajador(a) elija, sin que esta deba cambiarse del sistema antiguo, para financiar la indemnización a todo evento por término de contrato de trabajo.

El empleador(a) no puede descontar, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones, sin autorización escrita del trabajador(a), salvo aquellas legalmente establecidas. La remuneración no puede ser inferior al Ingreso Mínimo Legal.

La jornada de los trabajadores(as) de casa particular **puertas afuera**, a contar del 23 de noviembre de 2015, será de 45 horas semanales, que se podrán distribuir hasta en 6 días. Adicionalmente, las partes voluntariamente podrán acordar hasta 15 horas semanales, las que deberán ser remuneradas con un 50% de recargo.

Los trabajadores(as) **puertas adentro** no están sujetos a horario, pero deben tener un descanso de 12 horas diarias, con un mínimo de 9 ininterrumpidas. Las horas de descanso que falten podrán hacerse durante la jornada y se entenderá incluido el tiempo destinado a alimentación.

Los trabajadores(as) puertas adentro tendrán derecho a descanso los días sábado, domingo y festivos. El derecho de los días sábado comenzará a regir a partir del 21 de noviembre de 2015.

El día descanso correspondiente al día sábado, de común acuerdo, podrá acumularse, fraccionarse o intercambiarse por otros días de la semana, en caso de acumularse deberá ser otorgado dentro del respectivo mes.

Respecto a los días festivos, las partes podrán pactar por escrito que el descanso se efectuará en un día distinto, el que no podrá ser posterior de los 90 días siguientes al respectivo festivo. En este caso, el día de descanso se pierde si no se hace uso de él en la oportunidad pactada y, por regla general, no puede compensarse en dinero.

Los días de descanso facultan al trabajador(a) a no reiniciar sus labores hasta el comienzo de la jornada del día siguiente. Por ejemplo, si el descanso es el día domingo, este termina a las 07:00 u 08:00 horas del lunes según sea la hora de inicio de la jornada.

Respecto a los trabajadores(as) puertas afuera, su jornada de trabajo solo excepcionalmente puede incluir los días domingo y festivos, estos días, por lo general, serán de descanso.

Los trabajadores(as) de casa particular tienen derecho a 15 días de vacaciones una vez completado un año de servicio para el empleador(a). El feriado anual excluye los domingos y festivos al momento de contarlos y los días sábados son siempre inhábiles para estos efectos.

Las trabajadoras de casa particular tienen derecho al fuero maternal establecido en el Código del Trabajo, así como a los permisos y subsidios pre y post natal, al tiempo establecido para dar alimentación al hijo o hija y al subsidio por enfermedad grave del menor de un año.

Durante el período de embarazo las trabajadoras no podrán desarrollar labores que perjudiquen su salud como por ejemplo levantar, arrastrar o empujar grandes pesos. Asimismo, durante los periodos de descanso pre y post natal tienen prohibición absoluta de desarrollar trabajos remunerados.

Además de las causales generales de despido que establece el Código del Trabajo, existen algunas especiales para los trabajadores(as) de casa particular.

Las modificaciones introducidas en el Código del Trabajo comenzarán a regir el 01.01.2015, a excepción de las fechas señaladas expresamente.

(Ley N° 20.786, publicada en el Diario Oficial el 27.10.2014)

Fuente: 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

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

III.- Sentencias

1.- No obstante ser contractual la responsabilidad por accidente del trabajo, es aplicable a esta, la regla de compensación de culpas por exposición imprudente al daño del trabajador, establecida a propósito de la responsabilidad extracontractual en el Código Civil.

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Fecha: 25/09/2014

Rol: 530-2014

Hechos: Se deduce recurso de nulidad contra sentencia que, acoge la demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo interpuesta. Analizado lo expuesto, la Corte estima que, en efecto, la sentencia infringe el art. 2330 del Código Civil, al no considerar en la determinación de la responsabilidad por el accidente, la exposición imprudente al daño de la trabajadora. Por lo antedicho, se acoge el recurso deducido, y se dicta la correspondiente sentencia de remplazo que, reduce el monto de la indemnización.

Sentencia: Es cierto que la responsabilidad del empleador por accidentes del trabajo es una de naturaleza contractual, pues proviene de lo que señala el artículo 184 del Código del Trabajo, norma que se entiende incorporada al respectivo contrato laboral en virtud de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley Sobre Efecto Retroactivo de las Leyes, mas la norma del artículo 2330 del Código Civil, ubicada en el Título XXXV de su Libro IV denominado "De los delitos y cuasidelitos", resulta aplicable a la especie pues, tal como lo sostiene el autor Enrique Barros Bourie, en doctrina que esta Corte comparte y hace suya, "si la víctima del accidente se ha expuesto imprudentemente al daño, corresponde aplicar a la relación entre el empleador y el trabajador la regla de compensación de culpas y de disminución correlativa de la indemnización (artículo 2330 del Código Civil). La relación civil entre el empleador y el trabajador asume que ambos son personas que interactúan sobre la base del respeto recíproco y del debido cuidado de sí mismas, de modo que no es razonable imputar al empleador, en esta sede, las negligencias del trabajador" (Tratado de Responsabilidad Extracontractual, Editorial Jurídica, 2008, páginas 713 y 714). (Considerando 5° de la sentencia).

2.-Responsabilidad por hechos del dependiente. Es deber de cuidado del empresario exhibir su mercadería con las adecuadas y eficientes medidas de seguridad, especialmente tratándose de productos de gran volumen y peso. Demandado debía acreditar que empleó el debido cuidado y diligencia.

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Fecha: 26.09.2014

Rol: 875-2014

Hechos: Demandado interpone recurso de apelación contra la sentencia que acogió la demanda de indemnización de perjuicios impetrada en su contra. La Corte de Apelaciones confirma el fallo impugnado, con declaración.

Sentencia: 1. La alegación de la demandada en cuanto, a que la causa del accidente, se debió a la maniobra descuidada de la actora al mover las maderas, no podrá prosperar, por cuanto es deber de cuidado del empresario demandado, exhibir su mercadería con las adecuadas y eficientes medidas de seguridad, especialmente tratándose de productos de gran volumen y peso, como lo son las maderas de que se trata. Circunstancia que se ve corroborada mediante las fotografías acompañadas al proceso. Unido además al testimonio de doña (...), quien declara que la actora, no tomó ni manipuló el madero, como asevera la demandada, además refiere ser testigo presencial del hecho y por lo mismo le consta que no existen medidas de seguridad de la mercadería como tampoco había personal de la tienda a fin de evitar la ocurrencia de accidentes (Considerando 4º sentencia Corte de Apelaciones)

2. Correspondía a la demandada acreditar que empleó el debido cuidado y diligencia, preocupándose de impartir directrices e instrucciones a sus dependientes tendientes a velar por la seguridad de las personas que allí laboran como también de aquellas que concurren a comprar sus mercaderías, las que deben ser exhibidas con los debidos resguardos, precisamente a fin de evitar accidentes como el sufrido por la demandante; lo que no aconteció, revelando así la falta de control y supervisión adecuadas y necesarias del empresario, conductas que constituyen la presunción contemplada en la hipótesis legal del artículo 2320 del Código Civil, o lo que es lo mismo no se ha podido probar, por los medios de prueba adecuados, la causal de exoneración (Considerando 5º sentencia Corte de Apelaciones).

3.- Unificación de jurisprudencia. Presupuestos procedencia recurso. Jornada laboral. Distinción entre jornada ordinaria, jornada extraordinaria y jornada parcial. Jornada parcial es aquella que no excede de 30 horas semanales. Jornada de 40 horas semanales tiene la naturaleza de jornada ordinaria. Pago de sueldo proporcional se refiere únicamente a los contratos con jornada parcial.

Tribunal: Corte Suprema
Fecha: 30.09.2014
Rol: 4005-2014

Hechos: Demandado interpone recurso de unificación de jurisprudencia contra la sentencia de la Corte de Apelaciones, que rechazó el recurso de nulidad impetrado contra la sentencia que acogió la demanda sólo en cuanto condena al pago por diferencias de sueldo base. La Corte Suprema rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia deducido.

Sentencia: 1. De conformidad a lo dispuesto en el artículo 483 del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia (Considerando 1º sentencia de la Corte Suprema)

2. A priori, se hace necesario delimitar que las normas en juego para dilucidar la cuestión interpretativa son aquellas que se refieren a la jornada semanal ordinaria de trabajo, a la jornada parcial de la misma naturaleza y la que establece el ingreso mínimo mensual para un dependiente. De esta manera, resulta indispensable, para establecer la tesis aplicable a la materia de derecho objeto del juicio, interpretar en forma conjunta y sistemática las normas que regulan los temas involucrados. Así, entonces, la jornada ordinaria de trabajo puede definirse acudiendo a lo señalado en los artículos 21 y 22 del Código Laboral como "el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato y aquél durante el cual se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no le sean imputables. Su duración no excederá de cuarenta y cinco horas semanales." Como puede apreciarse, la ley se preocupa de fijar un máximo de horas semanales pero no un mínimo, de modo que las partes pueden libremente, en virtud del principio de la autonomía contractual, pactar un número de horas menor, con la salvedad de la jornada parcial que tiene una reglamentación particular como se verá. El artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, establece - en materia de remuneración- lo que debe entenderse por "sueldo" y agrega en su inciso primero lo siguiente: "El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual". La regla anterior se ve reiterada en el artículo 44, inciso segundo, parte primera, del mismo Código, que dispone: "El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual". Por su parte, el legislador, en la materia en estudio, sólo ha distinguido entre jornada ordinaria, jornada extraordinaria y jornada parcial. Lo que excede de la jornada ordinaria es la jornada extraordinaria, comúnmente conocida como "horas extraordinarias" y este es el nombre que le da en el párrafo 2º del Título I del Libro I del Código del Trabajo, entendiéndose por ella como "la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".

Estas horas que exceden el máximo legal se pagan -según lo previene el artículo 32, inciso tercero, del citado cuerpo normativo- con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y si éste fuere menor que el ingreso mínimo mensual, este último constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo. Por último, el otro tipo de jornada al que se ha referido expresamente nuestro legislador laboral es la jornada parcial, normativa que fuera introducida por la Ley N° 19.759, de 5 de octubre de 2001 y que abarca de los artículos 40 bis a 40 bis D del Código del ramo. La norma contenida en el artículo 40 bis, establece "Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22.". Lo anterior significa -en coherencia con la norma del artículo 22 del mismo Código- que la jornada parcial de trabajo es aquella que no puede exceder de 30 horas semanales. Esta jornada parcial se remunera, según lo prevenido en el artículo 44, inciso segundo, segunda parte, con "un sueldo que no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculado en relación con la jornada ordinaria de trabajo". Es decir, el legislador ha permitido remunerar la jornada parcial -aquella que no excede de 30 horas semanales- con un sueldo proporcional al ingreso mínimo mensual que se paga por la jornada ordinaria; en otras palabras, ha permitido pagar la proporción del ingreso mínimo mensual por las horas trabajadas, de modo que si la jornada parcial puede extenderse hasta dos tercios de la jornada ordinaria, el sueldo será de dos tercios del ingreso mínimo mensual. En todo caso, en esta materia la ley ha regulado los pisos mínimos remuneracionales (Considerando 6° sentencia de la Corte Suprema)

3. Una jornada de 40 horas semanales, para todos los efectos legales, tiene la naturaleza de jornada ordinaria. Tal naturaleza se desprende de la normativa a la que se ha hecho mención, por cuanto, a partir de la vigencia de la Ley N°19.759, que la estableció en forma expresa, la única jornada parcial admitida por el legislador es aquella cuyo máximo es de 30 horas semanales y no otra. En este mismo sentido, cuando el legislador en el inciso tercero del artículo 44 del estatuto laboral, autoriza pagar un sueldo proporcional, dicha excepción está referida únicamente a la situación allí descrita, es decir, a los contratos con jornada parcial, entendida ésta como la definida en el artículo 40 bis del Código del Trabajo (Considerando 7° sentencia de la Corte Suprema)

4.- No parece posible revisar la determinación de la indemnización por daño moral, por una eventual vulneración a las reglas de la sana crítica. Contradicción en dirigir la demanda contra varias personas y buscar que se estime que estas constituyen una unidad económica.

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Fecha: 02.10.2014

Rol: 511-2014

Hechos: Se deduce recurso de nulidad contra sentencia que, acoge la demanda por accidente del trabajo y cobro de indemnizaciones, pero, rechaza declarar a los demandados como una unidad económica. Analizado el recurso, la Corte desestima las dos causales deducidas, por lo que se rechaza el interpuesto de nulidad.

Sentencia: 1. Respecto a la cuantía de la indemnización por daño moral: Se sabe sobradamente que la determinación del monto de la indemnización por daño moral queda entregada a la prudencia del sentenciador. Esta sola circunstancia hace de suyo discutible la procedencia de un control de esa regulación a través de la causal del artículo 478 letra b). (Considerando 1º de la sentencia).

2. Respecto a la unidad económica y coempleadores: Si de confusiones se trata (recurrente estima que el juez asimila, hasta identificar y confundir, las nociones de "subterfugio", "unidad económica" y "coempleadores"), no es fácil de entender que una misma pretensión se dirija contra (...) personas, naturales y jurídicas, y que se sostenga simultáneamente que son coempleadoras, que ejecutan un subterfugio y que, además, conforman una unidad económica. Cualquiera que sea el caso, el reproche formulado no se relaciona con una mala valoración de la prueba, sino con su falta de valoración, defecto este último que no constituye la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo. (Considerando 2º de la sentencia).

5.- Objeto de reparación del lucro cesante es la expectativa objetiva de ingresos futuros que una persona, así el derecho sólo debe indemnizar el daño cierto y determinado y desechar las eventualidades o supuestos. Protección de los trabajadores. El empleador al contratar a una persona para servicios de empleo de la fuerza se obliga a otorgar a sus trabajadores un ambiente de trabajo digno y seguro, como manifestación de la responsabilidad por el riesgo creado.

Tribunal: Corte de Apelaciones de Rancagua.

Fecha: 09.10.2014

Rol: 84-2014

Hechos: Se deduce recurso de nulidad contra sentencia que, rechaza la demanda por que se reconozca a las demandadas como una unidad económica, acogiendo, sin embargo, la demanda de indemnización de perjuicios por accidente de trabajo, rechazándola únicamente en lo referido al lucro cesante. Analizado lo expuesto, la Corte rechaza las causales interpuestas, no dando lugar, en consecuencia, al deducido de nulidad.

Sentencia: 1. El objeto de la reparación que corresponde al lucro cesante no es propiamente la pérdida de capacidad de trabajo o de generación de ingresos, sino la expectativa objetiva de ingresos futuros que una persona que haya sufrido un accidente laboral tenía a la fecha del siniestro, y cualquier estimación a futuro lleva en su raíz un elemento de contingencia que provoca un grado de incertidumbre no menor, con lo cual para la determinación de este tipo de indemnización hay que atender entre el daño cierto y el eventual. En la especie, y aunque no hubiese sido víctima del supuesto accidente laboral, nada aseguraba al actor la permanencia en su puesto de trabajo y obtener las ganancias que en esta causa reclama, por lo que esta pretensión adolecía de un elemento básico, como es la certeza. En consecuencia, el derecho sólo debe indemnizar el daño cierto y determinado y desechar las eventualidades o supuestos, por más que éstos últimos se sustenten en parámetros más o menos determinables, por lo que este recurso no puede prosperar, en razón de que no existe infracción de ley que haya influido sustancialmente en el fallo, muy

por el contrario, el Tribunal, al rechazar la solicitud de lucro cesante, ha interpretado correctamente la normativa legal, especialmente el artículo 1556 del Código Civil. También, la transgresión, el actor, la hace valer en el artículo 2329 del Código Civil, "...todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona, debe ser reparado por ésta...", tratando de derivar la discusión al ámbito extra contractual, situación que no puede admitirse, en razón de que el accidente del trabajo se concretó dentro del área contractual y necesariamente es una aplicación de la interpretación de los artículos 7 y 184 del Código del Trabajo. En este sentido ha fallado la Excm. Corte Suprema en Recurso de Unificación de Jurisprudencia, sobre la materia del lucro cesante y daño moral, derivado de un accidente del trabajo, rol 11675-2011, de fecha 16 de octubre de 2012 y esta propia Corte, en su fallo de 8 de abril de 2014, dictado en el proceso Rit O-41-2014.- Lo anterior, no obsta a que el daño moral causado por la lesión, deba ser indemnizado, como concluye acertadamente el fallo cuestionado. (Considerando 4° de la sentencia).

2. De acuerdo con la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en sus artículos 65 y siguientes y artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador está obligado a tomar las medidas necesarias para que sus trabajadores no sufran ningún tipo de accidente en el trabajo que les cause un detrimento físico y moral, manteniendo las condiciones de seguridad eficaces. Es indudable que el actuar culposo de la demandada (ocasionó) el accidente que derivó en una lesión que afectó al trabajador y que con mediana diligencia se debió haber evitado por parte del empleador o de sus dependientes de mayor responsabilidad al interior de la empresa. Todo lo anterior, es debidamente ponderado en el fallo recurrido, el cual hace un análisis detallado de los hechos y del derecho aplicable, lo cual no desprende elemento alguno que pueda sostener la pretensión del recurrente, por lo cual el recurso, por este motivo será rechazado. (Considerando 9° de la sentencia). III. Cabe (...) tener presente que el empleador al contratar a una persona para servicios de empleo de la fuerza se obliga a otorgar a sus trabajadores un ambiente de trabajo digno y seguro por medio de la adopción de medidas de protección que sean eficientes en su objetivo, es decir, que los protejan de posibles enfermedades o lesiones a causa del trabajo que desarrollen. Obligación que nace de la existencia de un contrato bilateral, en donde el trabajador es la parte más débil de la relación y por la cual el legislador se inclina a protegerlo, teniendo como principio el de responsabilidad por el riesgo creado u objetivo. En este escenario, no es el trabajador quien debe probar que no se expuso imprudentemente al daño o no cumplió con las normas de seguridad entregadas por su empleador, sino que es a éste último, a quien se le encarga de acreditar que adoptó todas las medidas de seguridad necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, precisamente, para que pueda acreditarlas es necesaria expresar cuáles, a su juicio, fueron incumplidas lo que no logró probar en juicio, pues no se vislumbra que el establecimiento de los presupuestos fácticos de la causa se hayan vulnerados, más aún cuando fue la propia víctima quien probó los hechos de los cuales la ley deduce la culpa, carga que le correspondía al demandado probar haber actuado con diligencia y que el accidente superó su deber de cuidado. (Considerandos 11° y 12° de la sentencia).

6.- Reclamo de multa. No procede fiscalizar y sancionar a una empresa a la vez por distintos organismos y por la misma infracción. Si no se ha constituido ningún otro organismo la Inspección del Trabajo está facultada para fiscalizar y sancionar.

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago.

Fecha: 13/10/2014

Rol: 619-2014

Hechos: Juzgado de Letras del Trabajo, rechazó el reclamo de multa interpuesto por sociedad en contra de la Inspección Comunal del Trabajo. En contra de esta resolución, la empresa reclamante dedujo recurso de nulidad, la Corte de Apelaciones, rechaza.

Sentencia: De una interpretación sistemática de los artículos 184 inciso cuarto, 191 inciso tercero y 505 del Código del Trabajo, esto es, una determinación del verdadero sentido y alcance de dichas disposiciones basada en la debida correspondencia y armonía de esas disposiciones, se colige que efectivamente la Inspección del Trabajo tiene facultades para fiscalizar y, eventualmente, sancionar, las infracciones a la legislación laboral y de seguridad social, sin perjuicio que disposiciones legales especiales le otorguen competencia, además, a otros organismos. Lo que no es posible, desde luego, es fiscalizar y sancionar a una empresa a la vez por distintos organismos y por la misma infracción, lo que en la especie no ha sucedido. Se trata, simplemente, que no habiendo fiscalizado la infracción referida en el motivo anterior ningún otro organismo distinto a la Inspección del Trabajo, esta tiene la competencia que la reclamante echa de menos. El citado inciso tercero del artículo 191 del Código del Trabajo señala que "Cada vez que uno de los servicios facultados para fiscalizar la aplicación de normas de higiene y seguridad, se constituya en visita inspectiva en un centro, obra o puesto de trabajo, los demás servicios deberán abstenerse de intervenir respecto de las materias que están siendo fiscalizadas, en tanto no se haya dado total término al respectivo procedimiento", disposición que, en armonía con las otras disposiciones legales citadas, permite concluir, a contrario sensu, que si no se ha constituido ningún otro organismo -lo que es un hecho de la causa-, la Inspección del Trabajo está facultada para fiscalizar y sancionar. Entonces, la sentencia no sólo no ha incurrido en el error de derecho que le atribuye la empresa reclamante sino, antes al contrario, ha dado correcta aplicación a las normas legales que se dicen infringidas (considerandos 3º y 4º de la sentencia)

7.- Indemnización de perjuicios por responsabilidad extracontractual, acogida. Características de la indemnización de perjuicios. Conceptos de daño emergente, lucro cesante y daño moral. Requisitos para la procedencia de la indemnización por lucro cesante. Demostración de la falta de producción del ingreso y del quantum de ganancia. Sola existencia del perjuicio no determina la existencia de lucro cesante.

Tribunal: Corte Suprema

Fecha: 14/10/2014

Rol: 11458-2013

Hechos: Los hijos y la cónyuge de un trabajador fallecido en un accidente de tránsito mientras era trasladado en un vehículo de su empleador, accionan de indemnización de perjuicios contra éste, persiguiendo hacer efectiva su responsabilidad extracontractual. El tribunal de primer grado acoge la demanda otorgando indemnización por lucro cesante y por daño moral. La Corte de Apelaciones acoge el recurso de casación en la forma del demandado y dicta una sentencia de remplazo, en la que acoge la demanda únicamente en cuanto a la indemnización del daño moral. Ambos litigantes recurren de casación en el fondo, pero sus arbitrios procesales serán rechazados por el Máximo Tribunal.

Sentencia:1. Debe indemnizar quien incumple una obligación, la cumple imperfectamente, o aquél que retarda dicho cumplimiento. La naturaleza de una indemnización de perjuicios es sustitutiva, dineraria, compensatoria del daño material que abarca la avería emergente y el lucro cesante, constituyendo el primero un valor de remplazo, que no puede dar origen a lucro alguno y debe guardar estricta relación con los perjuicios alegados y probados, y el segundo la lesión sobrevenida o ganancia frustrada. A estos rubros debe sumarse, a fin de satisfacer la exigencia de la reparación íntegra del acreedor, el daño moral, que es definido como el sufrimiento, trastorno psicológico, afección espiritual o lesión de un interés personalísimo, causado a la espiritualidad de la víctima como consecuencia de la comisión de un hecho ilícito o de la infracción a un derecho subjetivo, no definible por parámetros objetivos, que puede afectar a la víctima o a un tercero, pudiendo consistir en un daño moral puro o bien de índole pecuniario cuando indirectamente afecta la capacidad productiva del perjudicado (considerando 9º de la sentencia de la Corte Suprema). En particular, el lucro cesante ha sido definido por la doctrina como la pérdida efectiva de la ganancia cierta. Para asentarlo, necesariamente se requiere la demostración de ambos componentes, es decir, la falta de producción del ingreso o la mantención del pasivo y la determinación del cuántum de la ganancia, no bastando para ello que se haya probado la existencia del hecho generador del lucro cesante que se pretende. Tal conclusión fluye de la clasificación del daño contenida en el artículo 1556 del Código Civil, de la exigencia de reparación integral a que aluden los artículos 2314 y 2329 del mismo Código, y de todas las normas que regulan el perjuicio como requisito esencial para dar nacimiento a la obligación de indemnizar. Ese resultado pernicioso necesita de certidumbre tanto en su existencia como en su extensión, por lo que no es dable pretender que quede entregado a un juicio de probabilidades, porque entonces la cantidad que se estableciera como indemnización estaría resarciendo el daño eventual, tal vez probable, pero en caso alguno de naturaleza cierta (considerandos 10º y 11º de la sentencia de la Corte Suprema). En consecuencia, aun cuando se ha demostrado el fallecimiento del padre y cónyuge de los actores como consecuencia del actuar negligente de la empresa demandada, y que tal situación ha provocado aflicción y pesar a los demandantes, no existe certeza de que esta parte haya dejado de obtener una ganancia cierta, determinada y objetivamente cuantificable producto del deceso de la víctima, mismo rubro que no admite regulación prudencial, pues

si bien obran en autos antecedentes que permiten asentar su condición de trabajador remunerado y la edad que presentaba a su fallecimiento, lo cierto es que desempeñaba una labor eminentemente transitoria para la demandada, sin acreditarse en el proceso que esa relación podría haberse mantenido en el tiempo, más allá del cese natural de la relación laboral en razón de las características de la función que desempeñaba, o el grado de calificación del occiso que le hubiese permitido ser contratado por otro empleador, elementos que habrían permitido, a lo menos, presumir con un mayor grado de convicción, en los términos del artículo 426 del Código de Procedimiento Civil, la procedencia del lucro cesante pretendido. Ello porque, como se dijo, necesariamente se requiere, para fijar la indemnización de esta naturaleza, la demostración tanto de la falta de producción del ingreso o la mantención del pasivo como la determinación del cuántum de la ganancia, sin que baste para ello la sola perpetración o acaecimiento del hecho dañoso, no pudiendo determinarse o cuantificarse este rubro exclusivamente en base a un juicio de probabilidades (considerando 13° de la sentencia de la Corte Suprema).

IV.- Artículos y Otros

1.-Claudio Reyes es el nuevo superintendente de Seguridad Social (SUSESO).

La Presidenta Michelle Bachelet nombró a Claudio Reyes Barrientos como nuevo superintendente de Seguridad Social, tras resultar electo de una nómina de candidatos seleccionados a través de concurso de Alta Dirección Pública.

Claudio Reyes Barrientos es ingeniero comercial de la Universidad Católica de Chile. Posee estudios en Finanzas Internacionales en University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST), y formación ejecutiva en Kellogg School of Management, Northwestern University.

Con una vasta experiencia como director en empresas públicas y privadas, el economista estuvo entre el año 2008 y 2010 en la Subsecretaría de Previsión Social a cargo de la Reforma Previsional, llegando a ser subsecretario de la repartición pública (2009-2010). Además, se ha desempeñado en el sector público, en SERCOTEC, en el Banco Central de Chile y en el Ministerio de Hacienda.

Actualmente, Claudio Reyes Barrientos se desempeña como Coordinador de la Unidad de Migración e Inclusión Social en el Ministerio de Desarrollo Social.

El nuevo superintendente de Seguridad Social asumirá su cargo el próximo 1º de noviembre, en remplazo del superintendente Transitorio y Provisional, Claudio Ibáñez.

Artículo publicado el 14.10.14, en www.suseso.gob.cl

2.-Pamela Gana Cornejo es la nueva intendenta de Seguridad y Salud en el Trabajo .

Presidenta Michelle Bachelet decidió nombrar a Pamela Gana Cornejo como nueva intendenta de Seguridad y Salud en el Trabajo. La profesional es Ingeniera Comercial con mención en Economía de la Universidad de Santiago, M.A. in Economics, de Ilades/ Georgetown University; y M.A. in Public Affairs, de University of Minnesota.

Con 14 años de experiencia en diseño, financiamiento y desarrollo de sistemas de Seguridad Social. Se ha desempeñado durante los últimos 8 años en la Superintendencia de Pensiones, donde realizó la revisión y evaluación de la normativa del Sistema de Pensiones y el Seguro de Cesantía. Asimismo, se ha desempeñado en la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda y en la Subsecretaría de Previsión Social fue responsable de la coordinación de la Primera Encuesta de Protección Social.

Además, ha sido consultora de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en temas relacionados con el Sistema de Pensiones, Seguro de Cesantía y Género.

La nueva Intendenta de Seguridad y Salud en el Trabajo, asumirá su cargo a partir del próximo 1º de noviembre, en remplazo del actual Intendente Transitorio y Provisional, Rodrigo Gutiérrez.

Artículo publicado el 15.10.14, en www.suseso.gob.cl

3.-Dirección del Trabajo registrará contratos de trabajadoras de casa particular.

Esa nueva obligación de los empleadores es la principal consecuencia para el servicio fiscalizador de la nueva ley promulgada hoy y que regirá paulatinamente desde el 1° de enero de 2015.

Quince días a contar de la incorporación de una trabajadora de casa particular a sus labores es el plazo con que cuentan los empleadores para registrar el contrato ante la Dirección del Trabajo (DT).

Se trata de una obligación establecida en la nueva ley que regulará el funcionamiento de este sector laboral y que fue promulgada hoy por el Gobierno, pero que será aplicada progresivamente en dos fases, la primera desde el 1° de enero de 2015 y la segunda a partir del 21 de noviembre del mismo año.

Junto con reglamentar las jornadas de trabajo puertas afuera y puertas adentro de estas trabajadoras, la ley impone obligaciones a los empleadores que serán fiscalizadas por la Dirección del Trabajo (DT) desde el 1° de enero de 2015.

Durante el año 2013 y septiembre de 2014 la DT recibió 1.794 denuncias que involucraron a 2.776 materias infraccionadas. En respuesta, se cursaron 304 multas por un monto de \$126.545.984.

Entre las principales disposiciones obligatorias, están el que el contrato de trabajo deberá ser escriturado, firmado por ambas partes, quedándose cada una con una copia, y registrado ante una inspección o en el sitio web www.direcciondeltrabajo.cl dentro de los 15 días siguientes al comienzo de las labores. Pasado este plazo, se multará al empleador y se presumirá legalmente que son estipulaciones del contrato aquellas declaradas por la trabajadora.

Las normas que regirán desde el 21 de noviembre de 2015 tienen que ver con la jornada laboral y el descanso semanal.

Artículo publicado el 19.10.14, en www.dt.gob.cl

4.-Director del Trabajo explicó criterios fiscalizadores a las PYMES.

Christian Melis participó en la "Cumbre Pyme" realizada en el ex Congreso Nacional, donde abordó la actual política inspectiva y sancionadora para las micro y pequeñas empresas.

Melis recordó que las reglas fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo (DT) datan de 2010, cuando el "Estatuto Pyme" fijó procedimientos distintos a los de las grandes empresas. La principal distinción es que las Pymes cuentan con un plazo de corrección de la infracción salvo que esta última ponga en riesgo la vida y la salud del trabajador, haya causado un accidente del trabajo o amerite sanciones no reparadoras retroactivamente. Para el común de las infracciones el plazo de corrección es de 5 días hábiles, el que de cumplirse impide la aplicación de multas, cuyos topes son de 10 UTM. También se pueden sustituir las multas por la asistencia a cursos de capacitación de las mutualidades o de la propia DT.

Artículo publicado el 20.10.14, en www.dt.gob.cl

V.- Jurisprudencia Administrativa

A.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1.- ORD.: N° 3986/060 de 14.10.2014. DT.

MATERIA: Trabajadores que se desempeñan a bordo de ferrocarriles; Jornada de Trabajo y descansos.

Fija sentido y alcance del artículo 25 ter del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 20.767, publicada en el Diario Oficial de 12.08.2014.

Jornada diaria de trabajo: Establece un límite a la jornada diaria, que no podrá exceder de siete horas treinta minutos o de nueve horas continuas, según se trate de transporte de pasajeros o de carga, respectivamente, dentro de un lapso de 24 horas.

Pago de las horas que exceden de la jornada diaria. Si por circunstancias especiales derivadas de accidentes, cruzamiento de trenes u otras difíciles de prever que impliquen interrumpir el servicio ferroviario, sea de pasajeros o de carga, el empleador debe pagar las horas de exceso sobre las 7,30 o 9 horas, según el caso, en la forma establecida en el artículo 32 del Código del Trabajo, esto es, con el recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la ordinaria.

Obligación de proveer de personal de relevo: Obligación del empleador de proveer de personal de relevo para la continuación del servicio, en caso que el retraso producido a causa de las circunstancias anotadas en el punto precedente impliquen sobrepasar las once horas de trabajo.

Programación mensual de los servicios a realizar: Obliga al empleador a entregar la programación mensual del servicio con a lo menos 15 días de anticipación, para cumplir con el principio de certeza que debe inspirar a toda relación laboral. El sistema que se emplee deberá garantizar el oportuno y cabal conocimiento de la misma por parte de los respectivos trabajadores.

Tiempo máximo de conducción y descanso al final de la jornada. El personal de maquinistas de transporte de pasajeros no podrá conducir más de 5 horas continuas, después de las cuales deberá gozar de un lapso de descanso equivalente a una hora, imputable a la jornada diaria. El que el referido descanso sea imputable a la jornada implica que el lapso que el mismo comprende debe ser considerado para computar la duración de la misma, la que como ya se dijera, no puede exceder diariamente de 7,30 horas.

Por su parte, el numeral 4 del artículo 25 ter en análisis, consagra el derecho de los trabajadores de gozar de un descanso al final de la jornada diaria de, a lo menos, diez horas continuas. Como es dable apreciar, el lapso establecido por el legislador tiene el carácter de mínimo, lo cual permite afirmar que las partes estarán facultadas para convenir un lapso superior para tal efecto. De acuerdo a la citada normativa, a dicho descanso mínimo de 10 horas continuas deberá agregarse el tiempo necesario para el traslado del trabajador al lugar que pernocte o descansa, lo cual tiene por objeto impedir que éste vea disminuido dicho tiempo a causa de su desplazamiento hasta dicho lugar. Esta norma rige solamente para aquellos trabajadores que al finalizar su jornada diaria deben pernoctar o descansar en un lugar distinto al lugar en que residen habitualmente. conclusión que se ve corroborada por la historia fidedigna del establecimiento de la ley N°20.767. En efecto, en sesión de 11 de junio de 2014 de la Comisión Trabajo del H. Senado el Ministro del Trabajo y Previsión Social Subrogante, señor Francisco Javier Díaz Verdugo, expuso el parecer de dicha Cartera respecto de la regulación especial que en materia de jornada y descansos del personal que labora a bordo de ferrocarriles se contiene en el artículo 25 ter que el proyecto pretende incorporar al Código del Trabajo, señalando en relación con la disposición que se contiene en el citado numeral 4 que el mismo "constituye una norma especial, por lo que, utilizando un criterio de especialidad, sólo resulta aplicable al personal de ferrocarriles que, en la hipótesis descrita, debe pernoctar o descansar en un lugar distinto al de su residencia habitual una vez que su jornada laboral ha concluido."

Programación de turnos de espera o llamado. Límite. Faculta a las partes de la relación laboral para programar turnos de espera o llamado bajo las siguientes condiciones: Existencia de acuerdo expreso de las partes al respecto; los referidos turnos no podrán exceder de siete horas treinta minutos continuas dentro de un lapso de veinticuatro horas; el trabajador deberá gozar a continuación del respectivo turno, de un descanso mínimo de diez horas continuas. Al respecto, se da por reproducido lo señalado al analizar el numeral 4 del artículo 25 ter; las horas comprendidas en los aludidos turnos no serán imputables a la jornada ordinaria de 180 horas mensuales, lo cual implica que su existencia no altera dicho máximo, vale decir, no se consideran para el cómputo del mismo; el tiempo que comprendan tales turnos deberá ser remunerado en la forma que acuerden las partes, debiendo advertirse que la suma que se acuerde por tal concepto no podrá ser inferior al valor de la hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual.

Aplicabilidad del inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo. En forma expresa faculta a las partes para solicitar la aplicación del inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo- que establece los casos de excepción al descanso dominical y de días festivos. Del análisis conjunto de ambas disposiciones se desprende que:

- 1.- Que la ley ha conferido al Director del Trabajo la facultad de autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos a aquellas empresas exceptuadas del descanso dominical, en que no fuere posible aplicar las normas que se establecen en los incisos anteriores del mismo artículo, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.
- 2.- Que el ejercicio de dicha facultad debe materializarse en una resolución fundada de la autoridad, lo que significa que el mencionado acto administrativo debe contener una exposición detallada de los antecedentes de hecho y de derecho que justifican o hacen admisible la respectiva autorización.
- 3.- Que la vigencia de la resolución que autorice un sistema excepcional se extenderá por un plazo de cuatro años y que ésta podrá ser renovada por la Jefatura Superior del Servicio en tanto se verifique que las condiciones que justificaron su otorgamiento se mantienen. Se agrega que en caso de obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el respectivo plazo de ejecución, con un máximo de cuatro años.

Precisado lo anterior y teniendo presente la remisión expresa que el legislador hace al inciso penúltimo del artículo 38 antes citado, forzoso resulta convenir que las partes podrán solicitar la autorización de un sistema excepcional en los términos señalados en dicho precepto, debiendo cumplir para ello con las normas administrativas que regulan la materia .

Vigencia de la nueva normativa prevista en el artículo 25 ter del Código del Trabajo: De acuerdo a lo sostenido en forma reiterada e invariable por la doctrina, las leyes laborales rigen in actum, lo que importa que éstas son de aplicación inmediata atendida la naturaleza de orden público del Derecho del Trabajo, que limita la autonomía de la voluntad de las partes estableciendo derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, carácter que nuestra legislación consagra en forma expresa en el inciso 2º del artículo 5º del Código del ramo.

B.- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

1.- Oficio N° 62107, de 22.09.2014, de SUSESO.

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

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por haber rechazado el origen laboral del siniestro ocurrido el 06.12.13, cuando al regresar a su lugar de trabajo después de comprar unos insumos para éste, fue atropellado.

Mutual informó, explicando que el supervisor del interesado, junto con éste y 6 trabajadores más fueron caminando desde el lugar en donde estaban trabajando hasta una ferretería para buscar materiales, éstos fueron enviados al lugar de trabajo y el supervisor junto con los trabajadores regresaron caminando. En el camino del regreso el supervisor le pidió al interesado y a otros dos trabajadores que fueran a sacar copia de unas llaves en kiosco cercano, después de sacar las copias, regresaron a la base los tres maestros. Sin embargo, casi al llegar, el interesado decidió devolverse para comprar el periódico; al regresar de esta actividad fue atropellado al cruzar la calle por zona no señalizada.

SUSESO concluyó que no existe relación de causalidad directa ni indirecta entre la actividad que realizaba el trabajador cuando se siniestró –comprar periódico– con su quehacer laboral como liniero de redes eléctricas BT-MT y subterráneas, el infortunio en cuestión no constituye un accidente laboral.

2.- Oficio N° 63226, de 25.09.2014, de SUSESO.

Materia: CONFIRMA QUE NO CORRESPONDE PAGO DE SUBSIDIO POR REPOSO ORIGINADO EN CUADRO PREVIAMENTE INDEMNIZADO.

Dictamen: Trabajadora reclamó ante COMPIN en contra de ISAPRE por cuando rechazó el pago de subsidio por incapacidad laboral derivado de licencia médica extendida por 30 días.

ISAPRE informó que rechazó la licencia médica porque otorgaba reposo por dolencias de origen laboral.

Mutual informó que trabajadora sufrió siniestro laboral el 21.12.12, calificado como accidente de trayecto, respecto del cual se otorgaron las correspondientes prestaciones de la Ley N° 16.744. Se evaluó invalidez, fijándola en 20% de pérdida de capacidad de ganancia, pagando la correspondiente indemnización. Se indicó alta laboral el 03.12.13 y, posteriormente, trabajadora no volvió a reingresar en Mutual.

SUSESO concluyó que el diagnóstico fundante de la licencia médica es secuelar del siniestro laboral, no obedeciendo a una agravación de la patología invalidante por la que fue indemnizada y, por ende, no se trata de un nuevo cuadro clínico. Por tanto, no corresponde pago de subsidio del reposo indicado en la licencia aludida porque el cuadro clínico que lo originó, ya fue previamente indemnizado y no corresponde otorgar un doble beneficio por una misma contingencia.

3.- Oficio N° 64297, de 30.09.2014, de SUSESOS.

Materia: CONFIRMA CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE COMO DE ORIGEN COMÚN. NO DE TRABAJO. ACCIDENTE DOMÉSTICO.

Dictamen: SEREMI de Educación reclamó en contra de resolución de Mutual que calificó como de origen común siniestro ocurrido a su trabajadora el 29.05.14 cuando se encontraba en otra ciudad en cometido funcionario y se cayó de unas escaleras del lugar en donde se alojaba.

Mutual informó que trabajadora se accidentó en domicilio de una colega, en donde pernoctaba mientras asistía a una capacitación. La trabajadora eligió esta vivienda, tras ser invitada por su colega y amiga, para hospedarse allí. Si bien estaba en otra ciudad por cometido funcionario, fue la trabajadora quien optó por hospedarse en el domicilio de su amiga y su empleador no intervino en esta elección.

SUSESOS concluyó que no todo accidente que ocurra durante un cometido funcionario constituye un accidente del trabajo puesto que debe existir una relación de causalidad, al menos indirecta, entre la lesión sufrida y el quehacer laboral de la víctima, lo que no se cumple en la especie, toda vez que la interesada resultó lesionada cuando se encontraba en la casa de su amiga donde había elegido hospedarse durante su permanencia en la otra ciudad, por lo que su siniestro reviste el carácter de un accidente doméstico.

4.- Oficio N° 64347, de 30.09.2014, de SUSESOS.

Materia: CONFIRMA IMPROCEDENCIA DE REVISIÓN DE INCAPACIDAD. INCREMENTO DE ORIGEN COMÚN.

Dictamen: Trabajador solicitó a SUSESOS la evaluación de la patología que presente con el diagnóstico de "Hipoacusia sensorio neural bilateral mixta" y que atribuye a trabajo que desempeñó en empresa hasta 1993.

Mutual informó que el trabajador fue indemnizado en 1986 por la patología aludida con una incapacidad de 22,5%. Sin embargo, con posterioridad a 1995, el trabajador no se expuso al factor de riesgo de ruido laboral, por tanto el incremento actual de su déficit auditivo obedece a causas comunes.

SUSESOS concluyó que no procede la revisión de la incapacidad por la Hipoacusia que presenta por cuanto su incremento es de origen común. En efecto, al cesar la exposición al factor de riesgo de ruido laboral, el aumento del daño auditivo ya no es producto del trabajo sino, por causas de naturaleza común (presbiacusia y enfermedades comunes).

5.- Oficio N° 64382 de 30.09.2014, de SUSES0.

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

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de resolución de Mutual que calificó como de origen común el siniestro que habría sufrido el sábado 14.06.14, en circunstancias en que se dirigía desde su lugar de trabajo en dirección a su casa habitación y el bus en el que viajaba cerró sus puertas abruptamente, cayendo al suelo, resultado con lesiones. Mutual informó que el trabajador ingresó el lunes 16.06.14, refiriendo que el sábado anterior había sufrido un siniestro al momento en que bajaba del bus, sufriendo una caída. Indicó que el empleador del interesado emitió certificado que da cuenta que el día del accidente se retiró más temprano de su lugar de trabajo el día del siniestro, pero que no existe explicación respecto del ingreso tardío del trabajador en Mutual. SUSES0 concluyó que ha resuelto en ocasiones precedentes que la declaración de la víctima, cuando aparece corroborada por otros elementos de convicción, puede ser suficiente para dar lugar a la calificación de un siniestro como un accidente del trabajo en el trayecto. En la especie, no se ha logrado acreditar en forma indubitable la ocurrencia de un accidente del trabajo en el trayecto, toda vez que no existen elementos de juicio suficientes, que permitan corroborar su existencia. En este sentido, no se ha aportado ningún medio de prueba que sustente los hechos que relató el trabajador, máxime que se presentó en los servicios asistenciales de la mutualidad transcurridos dos días de su ocurrencia, sin acompañar medios probatorios adicionales a su propia declaración.

6.- Oficio N° 65084, de 02.10.2014, de SUSES0.

Materia: CONFIRMA QUE NO CORRESPONDE PAGO DE SUBSIDIO. ENFERMEDAD PROFESIONAL IRRECUPERABLE.

Dictamen: Trabajador reclamó por cuanto Mutua le indicó alta médica y cambio de puesto de trabajo, pero al reintegrarse fue despedido, por lo que solicita su reincorporación a tratamiento con licencia médica.

Mutual informó que el trabajador presenta patología que fue calificada como enfermedad profesional, otorgando el tratamiento habitual para ella. Al no haber respuesta adecuada, se consideró la afección en etapa secular y se envió a evaluación por parte de COMPIN.

SUSES0 concluyó que Mutual otorgó al trabajador prestaciones médicas adecuadas y suficientes por la enfermedad de origen laboral. Asimismo, al encontrarse en etapa de irreversibilidad, solicitó evaluación de su pérdida de capacidad de ganancia. Respecto de la licencia médica, resolvió que no procede su autorización por cuanto la patología que la motivó se considera irreversiblemente; confirmando lo actuado por Mutual.

7.- Oficio N° , de 02.09.2014, de SUSESO.

Materia: CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE COMO DE ORIGEN COMÚN. NO ACCIDENTE DEL TRABAJO CON RESULTADO DE MUERTE.

Dictamen: Una AFP solicitó a SUSESO emita pronunciamiento respecto del accidente con resultado de muerte que sufrió su afiliado, toda vez que, según explicó, falleció a causa de una falla multiorgánica de Hanta Virus, por lo que solicita se determiné el origen laboral o común del fallecimiento.

La ACHS informó que el trabajador se encontraba evacuado madera desde la mesa de clasificación, en cumplimiento de su quehacer laboral, cuando manifestó a un compañero sentir malestares corporales. Posteriormente, dio aviso a jefatura directa y esperó la salida de su turno y se trasladó hacia su habitación. Agregó que no fue posible establecer que durante los días anteriores y posteriores al mencionado episodio se denunciaran hallazgo o contacto de roedores de cola larga en las inmediaciones del trabajo o sector de casilleros. El Servicio de Salud interviniente estableció que en el lugar de trabajo no existió riesgo de contraer Hanta Virus.

SUSESO concluyó que las causas del fallecimiento del trabajador con diagnóstico de "falla multiorgánica" es de origen común y sin relación de causalidad directa con el trabajo que desempeñaba. En efecto, el examen seriológico inicial para Hanta Virus fue negativo, estudio que fue confirmado posteriormente por el ISP.

8.- Oficio N° 66300, de 08.10.2014, de SUSESO.

Materia: RECONSIDERA CALIFICACIÓN. CALIFICA COMO ACCIDENTE DEL TRABAJO. NO COMÚN. NO RIÑA.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de resolución de Mutual que calificó como de origen común siniestro que le ocurrió el 21.07.14 cuando estaba trabajando como conductor de camión. Explicó que dos desconocidos se subieron a la carga del camión, razón por la que los increpó y éstos le lanzaron una plancha de metal que lo golpeó.

Mutual informó que de acuerdo a los antecedentes del caso y a investigación del CPHS de la empresa, se determinó que las lesiones fueron a consecuencia de una riña, incidente de índole personal ajeno al quehacer laboral del afectado.

SUSESO indicó que el trabajador al advertir que dos desconocidos quería robar la carga del camión del que es chofer, los increpó y éstos le lanzaron la plancha metálica. Ello fue corroborado por su acompañante. El supervisor del interesado confirmó la ruta efectuada.

Conforme lo anterior, SUSESO hace presente que no comparte la calificación toda vez que cabe inferir que el actuar del trabajador se motivó en la protección de los bienes de su empleadora, siendo agredido por quienes pretendían hurtarlos.

En consecuencia, instruyó a Mutual para que proceda a calificar el accidente sufrido por el interesado como un accidente del trabajo y, por ende, brindarle a éste la cobertura de la Ley N° 16.744, tanto respecto de las prestaciones médicas como pecuniarias pertinentes.

9.- Oficio N° 66705, de 09.10.2014, de SUSESO.

Materia: CONFIRMA CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE COMO DE ORIGEN COMÚN. NO DEL TRABAJO. ANTECEDENTES CONTRADICTORIOS.

Dictamen: Trabajadora reclamó en contra de resolución de Mutual que calificó como de origen común el siniestro que sufrió el 27.06.14. Explicó que mientras transportaba bicicletas, en razón de su trabajo, desde el subterráneo al primer piso, sufrió un golpe en la rodilla; su compañero de trabajo confirmó lo ocurrido.

Mutual informó que trabajador ingresó el 27.06.14 refiriendo que el 25.06.14 mientras cargaba bicicletas sintió molestias en su rodilla; calificando el accidente como de origen común toda vez que no existe relación de causalidad directa ni indirecta entre el relato que efectuó la trabajadora y los hallazgos imagenológicos evidenciados.

SUSESO concluyó que existen antecedentes contradictorios que no permiten calificar el siniestro como de origen laboral, ya que en su presentación ante este Servicio refiere haberse golpeado su rodilla, mientras que en su correspondiente DIAT señala que la lesión se debió al esfuerzo que realizó al subir bicicletas por las escaleras. A mayor abundamiento, trabajadora señaló que el infortunio fue el 27.06.14, corroborado por su compañero de trabajo. Sin embargo, en la DIAT y en el ingreso médico en Mutual consignó el 25.06.14 como la data de lo ocurrido. Por tanto confirma calificación de Mutual en orden a que no corresponde otorgar la cobertura de la Ley N° 16.744 en este caso.

10.- Oficio N° 68447, de 16.10.2014, de SUSESO.

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

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de resolución de Mutual que calificó como accidente común el siniestro que refiere haber sufrido cuando prestaba servicios como guardia de seguridad en empresa, al ser agredido por C. B. cuando intervino para poner término a la riña que éste sostenía con otro trabajador D. R.

Mutual informó que trabajador se presentó el 22.05.14 relatando que ese día, después de separar a unos trabajador que se había trezado en una riña, uno de ellos lo golpeó. Además expuso que el trabajador dio versiones contradictorias: en la DIAT señaló que fue agredido mientras conversaba con un supervisor y en la reclamación ante SUSESO que fue agredido después de separar a dos trabajadores sindicando como su agresor a C. B., mientras que en la DIAT lo individualizó como D. R. Asimismo, según el relato de este último, el reclamante fue quien dio inicio a la agresión.

SUSESO concluyó que el trabajador otorgó versiones contradictorias sobre las circunstancias y la identidad del autor de la agresión de la que sostiene haber sido víctima, durante la jornada laboral. Tales contradicciones impiden tener por acreditado en forma indubitable en qué circunstancias resultó lesionado y si usted fue sujeto pasivo de la agresión, supuesto necesario en que de acuerdo a la jurisprudencia asentada por SUSESO, procede calificar como un accidente del trabajo, las lesiones derivadas de una agresión.

En consecuencia, confirma la calificación de no laboral efectuada por Mutual.

11.- Oficio N° 68448, de 16.10.14, de SUSESO.

Materia: CONFIRMA QUE NO CORRESPONDE PAGO DE SUBSIDIOS. REINGRESOS COMO TRABAJADOR CESANTE.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por el no pago de subsidios por incapacidad laboral, comprendidos en el período correspondiente a los años 2009 a 2013. Mutual informó que el subsidio no fue autorizado toda vez que trabajador no presentó certificado de vigencia de contrato que acredite vínculo laboral vigente, considerando el tiempo transcurrido entre su reingreso a Mutual, 2009, y el anterior período de tratamiento correspondiente a los años 2002/2004.

SUSESO concluyó que conforme a la definición de licencia médica contenida en el artículo 1° del DS N° 3, de 1984, del MINSAL, se desprende que, además de permitir la recuperación de la salud del trabajador, ésta tiene dos grandes objetivos, cuales son permitir la ausencia justificada al trabajo y el otorgamiento de un subsidio que remplace la remuneración durante el período de incapacidad laboral. Por su parte, el artículo 1° del DS 109, de 1968, del MINTRAB, establece que las prestaciones económicas establecidas en la Ley N° 16.744 tienen por objeto reemplazar las rentas de actividad del accidentado o enfermo profesional. Conforme lo anterior, no corresponde otorgar subsidio por incapacidad laboral a un trabajador cesante, por cuanto éste no tiene que justificar ausencia laboral ni tiene remuneración que reemplazar. Por tanto, es correcto lo informado por Mutual en orden a que el interesado debe acreditar vínculo laboral vigente durante los períodos en que pretende se le paguen subsidios por incapacidad laboral.

12.- Oficio N° 70155, de 23.10.14, de SUSESO.

Materia: CONFIRMA CALIFICACIÓN COMO DE ORIGEN COMÚN. NO ACCIDENTE DEL TRABAJO EN EL TRAYECTO. DOS DÍAS DESPUÉS.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de resolución de Mutual que rechazó calificar como accidente del trabajo en el trayecto el siniestro que sufrió el 30.07.14 a las 19:30 horas, mientras realizaba el trayecto directo entre su lugar de trabajo y su habitación a bordo de su bicicleta, perdiendo el equilibrio y cayendo al suelo.

Mutual informó que el trabajador se presentó el 01.08.14 a las 11:48 horas, refiriendo que el 30.07.14, a las 19:30 horas, cuando se dirigía a su habitación en bicicleta fue impactado por una motocicleta, cayendo y golpeándose. Sin embargo, el trabajador no aportó pruebas que permitan acreditar las circunstancias del accidente.

SUSESO concluyó que no se logró acreditar de una forma indubitable la ocurrencia de un accidente del trabajo en el trayecto, máxime que el trabajador se presentó en dependencias de Mutual dos días después de ocurrido el siniestro. Además, la denuncia realizada en Carabineros, fue efectuada el 04.08.14. A mayor abundamiento, de acuerdo al certificado horario proporcionado por su empleador, el trabajador termina su jornada laboral de lunes a jueves a las 18:30 horas, lo que no resulta concordante con la hora en que se habría ocasionado el siniestro, ya que éste habría ocurrido a escasa cuerdas del lugar de trabajo, distancia que en bicicleta no debiera demorar más de 10 minutos. En consecuencia, rechaza el reclamo del trabajador y confirma lo dictaminado por Mutual.