

INFORMATIVO JURÍDICO **MUTUALEX** CONSTRUCCIÓN 1/3 2021



Índice

Resumen Ejecutivo	página	3
Capítulo I Sentencias	página	4
Capítulo II Jurisprudencia Administrativa DT	página	14
Capítulo III Jurisprudencia Administrativa SUSESO	página	19



RESUMEN EJECUTIVO:

El Informativo Jurídico Mutualex Construcción, elaborado por la Gerencia de Asuntos Legales de Mutual de Seguridad CChC, es una potente herramienta para nuestras empresas adherentes y trabajadores afiliados del rubro, cuyo objeto es recopilar y difundir de manera sistemática, las principales Sentencias, Dictámenes y Oficios relevantes publicados durante el periodo, en relación con nuestro quehacer como Organismo Administrador del Seguro Social de la Ley 16.744, así como en otras materias de orden jurídico vinculados a la actividad de construcción.

En esta primera edición de 2021, destacamos las siguientes publicaciones:

Sentencias (pág. 4/10)

• Indemnización de Perjuicios por siniestros laborales

- ⇒ N° 1 CA Santiago, pág. 5, rechaza recurso de nulidad deducido por demandada. Demandante no se expuso imprudentemente al daño.
- ⇒ N° 2 Corte Suprema, pág. 6/7, acoge recurso de unificación de jurisprudencia deducido por demandante. Rechaza el recurso de nulidad que interpuso demandada y mantiene decisión adoptada por sentencia de base.
- ⇒ N° 3, Juzgado de Letras del Trabajo Valparaíso, pág. 7/8, rechaza tutela laboral por vulneración de derechos con ocasión del despido y la demanda por despido injustificado. Acoge demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo en contra de empleador directo y mandante.
- ⇒ N° 6 Juzgado de letras del Trabajo Iquique, pág. 11, acogió demanda por daño moral en razón de accidente del trabajo. Monto del daño moral según Baremo.
- ⇒ N° 7 Juzgado del Letras del Trabajo, pág. 12, acoge demanda por daño moral en razón de accidente laboral.

• Multa judicializada

- ⇒ N° 4 Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, pág. 8/9, acoge reclamación judicial contra multa cursada por Inspección del Trabajo. Normativa preventiva COVID-19, sistema de turnos.
- ⇒ N° 5 Juzgado Civil de Santiago, pág. 9/10, confirma multa por infracciones a norma sanitaria en accidente del trabajo.

Jurisprudencia Administrativa de la Dirección del Trabajo (pág. 11/14)

- ⇒ N°1 pág. 15. CPHS. Constitución.
- ⇒ N° 2 pág. 15/16. 184 bis en relación con emergencia sanitaria Covid.
- ⇒ N° 3 pág. 16. CPHS. Disolución.
- ⇒ N° 4 pág. 16. Prescripción de multas laborales.
- ⇒ N° 5 pág. 16/17. Derechos Fundamentales. Acoso Sexual. Acoso Laboral. Investigación del Empleador, Reglamento, Facultades y obligaciones del empleador.
- ⇒ N° 6 pág. 17. Tiempo de conservación de la documentación laboral. Medios digitales.

Jurisprudencia Administrativa de la Superintendencia de Seguridad Social (pág. 15/23)

Calificación de siniestros con resultado de muerte, calificación de COVID-19 como enfermedad profesional y rechazo a opción de rebaja de tasa puesto que empresa no constituyó CPHS.

Capítulo I

Sentencias



1.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ACCIDENTE DEL TRABAJO. I. DEMANDANTE NO SE HA EXPUESTO IMPRUDENTEMENTE AL DAÑO. ACTOR - GUARDIA DE SEGURIDAD- SE ENCONTRABA AUTORIZADO A PORTAR ARMAS POR TENER LA CALIDAD DE SUBOFICIAL MAYOR DE CARABINEROS. II. OBJETO DE LA REPARACIÓN LUCRO CESANTE ES LA EXPECTATIVA OBJETIVA DE INGRESOS FUTUROS .

Rol: 1340-2020

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 08.04.2021

Hechos: Demandada recurre de nulidad en contra de la sentencia definitiva, que acogió la demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo, despido indirecto y cobro de prestaciones. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad deducido.

Sentencia:

.La recurrente echa en falta la resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, por lo cual se incumpliría lo exigido por el N° 6 del artículo 459 del Código del Trabajo. En relación con lo anterior se debe tener presente que la demandada en su contestación sostiene que dio cumplimiento a las obligaciones que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo y que el actor se expuso imprudentemente al daño, entre otras razones, por el hecho de portar armas, lo que estaría prohibido por las normas legales que cita. El tribunal resuelve el asunto cuando señala: "en cuanto al porte del arma de fuego por parte del demandante, queda acreditado que este se encontraba autorizado para tal efecto, por cuanto tiene la calidad de Suboficial Mayor de Carabineros de Chile según se comprueba con la fotocopia de credencial de Carabineros de Chile del actor, y según lo dispuesto en los artículos 3 y 6 de la Ley N° 17.798 que Establece el Control de Armas, y en el artículo único del Decreto Ley 3356.

En las circunstancias señaladas en los antecedentes probatorios ya referidos, se comprueba que hizo uso de su arma de fuego para repeler el ataque respecto de sujetos armados, quienes en primer lugar agredieron y amenazaron a su compañero apuntándole con una arma en la sien, sin que exista constancia alguna que mediante su proceder haya herido a alguno de los asaltantes, pues como declaró ante la Policía de Investigaciones de Chile el actor les disparó cerca de sus pies, para que corrieran, y ahí comenzaron a dispararle de vuelta. Atendidas las circunstancias, bien puede establecerse que la acción del demandante está justificada como legítima defensa respecto de terceros y de su propia persona.". En consecuencia, no hay infracción al artículo 459 N° 6 del Código del Trabajo, puesto que el Tribunal de la instancia efectivamente resuelve el asunto sometido a su conocimiento y en el caso de estimarse que lo fallado infringe las normas legales citadas por el recurrente, se debió fundar la nulidad en una causal distinta a la impetrada.

Por lo expuesto la causal no puede prosperar (considerandos 5° y 6° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

2.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ACCIDENTE DEL TRABAJO. I. IMPROCEDENCIA DE INTERPONER EN FORMA CONJUNTA CAUSALES DE NULIDAD QUE SON INCOMPATIBLES. II. SUFICIENCIA PROBATORIA PARA ACREDITAR QUE LA EMPRESA MANDANTE NO ADOPTÓ LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA EVITAR EL ACCIDENTE LABORAL. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LA EMPRESA PRINCIPAL

Rol: 27075-2019

Tribunal: Corte Suprema

Tipo Recurso: Unificación de Jurisprudencia Laboral

Tipo Resultado: Acogido

Fecha: 14/06/2021

Hechos: Demandante interpone recurso de unificación de jurisprudencia contra la sentencia de la Corte de Apelaciones, que acogió recurso de nulidad y desestimó la demanda respecto de la demandada solidaria. La Corte Suprema acoge el recurso de unificación de jurisprudencia deducido, rechaza el recurso de nulidad y mantiene la decisión adoptada por la sentencia de base.

Sentencia:

Lo sustancial para configurar un régimen de responsabilidad en el ámbito de la subcontratación laboral es que esta sea ejecutada para quien es dueño de la faena, en cuanto concepto material relacionado con el sometimiento de la empresa contratista a su mando y dirección para efectos de disponer y controlar el cumplimiento del acuerdo respectivo. En otras palabras, en el contexto de la subcontratación, tiene el carácter de empresa principal no sólo aquella que es jurídicamente dueña de la obra específica, sino que también lo es, la entidad que se reserva para sí algún grado relevante de poder de dirección sobre la contratista, en cuanto le permite fiscalizar y orientar el cumplimiento del contrato en que se consagra el encargo, lo que en definitiva está relacionado con el fin que persigue y en el cual tiene un interés propio comprometido, como sería, en el caso de autos, el de desarrollar un plan habitacional para sus asociados.

Ciertamente, de los hechos acreditados por la judicatura de la instancia queda de manifiesto que el rol que le correspondió al mandante, al tenor del contrato por el cual la Comunidad Habitacional le encargó a la Constructora la construcción de una serie de viviendas en terrenos de propiedad de aquella, excede de los márgenes propios de un mandato y configura el régimen de responsabilidad en estudio.

A juicio del Máximo Tribunal y como ha sido declarado previamente en las causas, aquella es la postura jurisprudencial que debe preponderar sobre el asunto en examen, que contraría la consignada en el fallo impugnado, por lo que procede acoger el arbitrio de unificación de jurisprudencia. En efecto, habiéndose establecido que se confirió al mandante la calidad de mandatario de la comunidad para el pago de los avances de la obra y para otras actividades relacionadas con la construcción de las viviendas, que incluyen coordinar el proyecto, reservándose la facultad de imponer multas frente a los incumplimientos y sustituir al inspector técnico de la obra, y ser el beneficiario de las boletas de garantía y seguros de la Constructora, resulta palmario que tales labores o tareas que se denominan como de "coordinación" de una obra de construcción, como la de la especie, y que, además, incluye el pago de

avances y actividades anexas -todo ello considerado en la esfera del examen de procedencia del régimen de subcontratación laboral-, configuran una situación jurídica cuya naturaleza es más compleja que la de un simple encargo que pretende sujetarse a las reglas del Código Civil, sino que demuestran de parte de la empresa analizada una intensidad mayor en relación a su nivel o grado de involucramiento material con la forma en que se ejecuta la obra encargada y se cumplen las obligaciones laborales por parte de la empresa contratista, desde que tales potestades consideran en sí, cierto grado de fiscalización de su gestión que le otorgan un evidente influjo sobre ella. Por ello, se hace imposible estimarla como un mero mandatario o financista, sino que, por el contrario, la constituye como empresa principal, en los términos del artículo 183-A del Código del Trabajo.

En conclusión, dado que la correcta interpretación del asunto es la que determina que los hechos establecidos pueden ser encuadrados en la norma antes citada, por lo que conducen a confirmar la existencia de régimen de subcontratación respecto de la demandada Comando de Bienestar del Ejército de Chile en su calidad de empresa principal (considerandos 8° a 10° de la sentencia de la Corte Suprema)

3.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ACCIDENTE DEL TRABAJO. RECHAZA ACCIÓN DE TUTELA LABORAL Y ACOGIÓ DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS INTERPUESTA POR AUXILIAR DE ASEO SUBCONTRATADA.

Rol: 725-2019

Tribunal: Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso

Fecha: 09/04/2021

Hechos: Rechazó la acción de tutela laboral por vulneración de derechos con ocasión del despido y la demanda de despido injustificado, pero acogió la demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo interpuestas en contra de la empleadora directa y entidad mandante.

Sentencia:

Actora denunció la vulneración de los derechos a la integridad física y psíquica y a la no discriminación, sosteniendo que fue despedida a través de una llamada telefónica y que la decisión fue consecuencia del accidente del trabajo que sufrió el día 3 de septiembre de 2019, en circunstancias que cumplía labores de aseo en el cuarto piso de la obra, pisó la tapa de un shaft eléctrico, cayendo su pierna derecha al interior de éste, sufriendo en definitiva una caída al mismo nivel, lo que, en definitiva, provocó que tuviese que guardar reposo laboral durante 144 días.

De la prueba allegada se advierte que las partes suscribieron un contrato a plazo fijo, cuya fecha de expiración se pactó para el 30 de septiembre de 2019, y de acuerdo a la carta de aviso de término de contrato y comprobantes de envío por Chilexpress, colige que el vínculo laboral finalizó efectivamente en la fecha indicada, por el vencimiento del plazo pactado en el contrato, esto es, por aplicación de la causal contemplada.

En cuanto a la acción de tutela laboral, la actora no incorporó prueba alguna, las partes suscribieron un contrato a plazo fijo, cuya fecha de expiración se pactó para el 30 de septiembre de 2019, y de acuerdo a la carta de aviso de término de contrato y comprobantes de envío por Chilexpress, colige que el vínculo laboral finalizó efectivamente en la fecha indicada, por el vencimiento del plazo pactado en el contrato.

Por el contrario, se verificó las partes suscribieron un contrato a plazo fijo, cuya fecha de expiración se pactó para el 30 de septiembre de 2019, y de acuerdo a la carta de aviso de término de contrato y comprobantes de envío por Chilexpress, colige que el vínculo laboral finalizó efectivamente en la fecha indicada, por el vencimiento del plazo pactado en el contrato, esto es, por aplicación de la causal contemplada en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, estimando ajustada a derecho la causal de despido invocada por la demandada.

Respecto de la demanda de indemnización de perjuicios por el accidente sufrido por la actora, si bien la demandada acreditó haber adoptado las medidas de prevención que exige la ley respecto de charlas de inducción y de seguridad, entrega de elementos de protección personal, entrega de Reglamento Interno, existencia de prevencionistas, entre otras, constó en la denuncia individual de accidente del trabajo efectuada por ésta, así como de la investigación del accidente desarrollada por el Comité Paritario, que el accidente se produjo mientras la actora barría en el cuarto piso de la obra, en circunstancias que pasó a llevar la tapa de un shaft que se encontraba suelta y sin ningún tipo de aviso o señalética que diera cuenta de esta situación de peligro.

Por ello, estima que para las labores de aseo que efectuaba la actora, las medidas adoptadas por la demandada no fueron suficientes ni las necesarias para proteger eficazmente su vida y salud, al no haber suprimido todo factor de peligro.

En ese orden de ideas, un accidente que provoca un reposo y tratamiento por largo período de tiempo, claramente afecta la esfera psicológica del afectado, repercutiendo en su vida diaria, tanto laboral como social, razón por la cual estima que la actora sufrió un daño moral, avaluándolo en la suma de \$3.000.000.

La empresa mandante no contestó la demanda y su representante no compareció a la diligencia de absolución de posiciones, por lo que tuvo por tácitamente reconocidos los hechos expuestos en el libelo y, consecuentemente, los presupuestos de la subcontratación.

Por lo expuesto, rechaza la acción de tutela laboral con ocasión del despido y la demanda de despido injustificado, pero acogió la demanda de indemnización de perjuicios por daño moral, condenando solidariamente a las demandadas

4.- ACOGE RECLAMACIÓN JUDICIAL DEDUCIDA CONTRA MULTA CURSADA POR LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO. NORMATIVA PREVENTIVA COVID-19. SISTEMA DE TURNOS.

Rol: I-28-2020

Tribunal: Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas

Fecha: 30/01/2021

Hechos: Empresa reclamó judicialmente de multa cursada por la Inspección del Trabajo por estimar vulnerado lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley N°21.227, artículo 31 inciso primero y artículo 32 inciso tercero del Código del Trabajo, por no dar cumplimiento al pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, al constatarse en el registro de asistencia, consistente en un libro manual de firmas, que durante el período comprendido entre el 01 de julio de 2020 hasta el 13 de septiembre de 2020, los trabajadores que

indica prestaron servicios fuera de la jornada pactada de 22,30 horas de acuerdo a norma referida; no pagar las horas extraordinarias respecto de tales trabajadores y exceder el máximo permitido por la ley.

Sentencia:

La reducción de jornada laboral se cumplió mediante un sistema de turnos de tal manera que un trabajador laboraba una semana completa de lunes a viernes en el horario de 8 a 13 horas y de 14 a 18 horas y la semana siguiente descansaba, período durante el cual su contra turno realizaba la jornada antes descrita. Agrega que dicha modalidad se implementó a fin de facilitar el distanciamiento social y de limitar la cantidad de trabajadores que compartían un mismo espacio físico o recinto de trabajo debido a la contingencia sanitaria que vive nuestro país a consecuencia de la pandemia.

Cada trabajador laboró al mes un total de 90 horas, sin perjuicio de que, en ciertos días, los trabajadores que indica, ejecutaron horas extraordinarias que oscilaron entre una y dos por día, según consta en el registro de asistencia.

El artículo 7 de la norma referida permite pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, prohibiendo que ella sea superior al 50% de la originalmente convenida, sin contemplar la modalidad bajo la cual debe cumplirse el referido pacto, por tanto, la materia quedó reservada a la autonomía de la voluntad de las partes.

Comparte las apreciaciones de la demandante en orden a que para comprender a cabalidad la situación que motivó la acción deducida debió considerarse las reglas de interpretación de los contratos contenidas en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, estimando que la tesis del fiscalizar resultó ilegal, porque implicaba reducir la jornada en un porcentaje superior al establecido por el legislador, ya que si los trabajadores laboraran semana de por medio cumpliendo una jornada de 22 horas 30 minutos, resultaría que mensualmente trabajarían 45 horas, por lo que la reducción de la jornada solo importaría un 75% de la originalmente pactada.

En virtud de lo expuesto, estima que la interpretación correcta es aquella que concluye que las partes redujeron la jornada semanal en un 50% y distribuyeron la jornada laboral en dos semanas al mes, observándose el cumplimiento del deber de cuidado que el artículo 184 impone al empleador.

Por tales consideraciones, acogió la reclamación judicial deducida en contra de la resolución de multa dictada por la Inspección del Trabajo de Magallanes, dejándola sin efecto.

5.- CONFIRMÓ LA MULTA POR 180 UTM APLICADA A EMPRESA DE INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN POR INFRACCIONES A LAS NORMAS SANITARIAS EN ACCIDENTE DEL TRABAJO, REGISTRADO EN EDIFICIO EN CONSTRUCCIÓN EN COMUNA DE MACUL.

Rol: 3963-2019

Tribunal: 12° Juzgado Civil de Santiago

Fecha: 09.10.2020.

Hechos: Tribunal confirmó multa por 180 UTM aplicada a la empresa de ingeniería y construcción por infracciones a las normas sanitarias en accidente del trabajo, registrado en edificio en construcción en comuna de Macul, en julio de 2018. Rechazó, con costas, la reclamación que dedujo la empresa.

Sentencia:

Habiéndose acreditado que los hechos que motivaron la sanción se encuentran comprobados

en el Sumario Sanitario, corresponde determinar si aquéllos constituyen una infracción a las leyes o reglamentos, específicamente DS. 594/99, Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo y, artículo 21 del DS. 40/1969, reglamento sobre prevención de riesgos profesionales.

De acuerdo a lo consignado en el acta 2965 de fecha 11 de julio de 2018 y revisadas las normas que resultaron infringidas según lo establece la sentencia administrativa Exenta N° 8593 de fecha 13 de diciembre de 2018 y las normas que habría resultadas infringidas, estos es, DS. 594/99, Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo y, artículo 21 del DS. 40/1969, reglamento sobre prevención de riesgos profesionales. que establecen que la empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella (art. 3).

Asimismo, deberá suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores. Las dependencias (...) deberán contar con señalización visible y permanente en las zonas de peligro, indicando el agente y/o condición de riesgo (art. 37) y, el empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de todo costo y cualquiera sea la función que éstos desempeñen en la empresa, los elementos de protección personal que cumplan con los requisitos, características y tipos que exige el riesgo a cubrir y la capacitación teórica y práctica necesaria para su correcto empleo debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo (art. 53).

Que por su parte, el artículo 21 del DS. 40/1969, reglamento sobre prevención de riesgos profesionales, dispone que los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa. Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos. Se tiene que efectivamente habrían resultado infringidas las disposiciones señaladas.

Analizados los hechos constatados en el acta 2965 de fecha 11 de julio de 2018 y la declaración de testigos, los documentos que constan en el sumario sanitario 2965/2018, que además, dan cuenta que la empresa reclamante y demás involucradas, habrían adoptado medidas correctivas, las que habrían sido verificadas de acuerdo al seguimiento realizado, lo que sin duda es indicativo de que efectivamente había deficiencias que subsanar; se puede colegir que ellos dicen relación directa con las hipótesis planteadas por el legislador en los mencionados artículos infringidos, de modo tal que, acertadamente, la sentencia de fecha 13 de diciembre de 2018, estableció que los preceptos fueron infringidos a la luz de los antecedentes que efectivamente obran en el Sumario y, que por lo demás dicen relación directa con el resguardo de la salud e integridad física de los trabajadores.

En relación a la sanción aplicada, cabe hacer presente que ésta corresponde a las infracciones que se tuvieron por acreditadas y cometidas por la reclamante en el Sumario Sanitario. En este sentido, el artículo 174 del Código Sanitario dispone como sanción a las infracciones tanto a sus normas como a sus reglamentos y a las resoluciones que dicten los Directores de los Servicios de Salud o el Director del Instituto de Salud Pública de Chile, una multa de un décimo de UTM hasta 1.000 UTM. En el caso de autos, la sanción impuesta de 180 UTM, se enmarca perfectamente dentro del parámetro establecido en la ley.

6.- TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA ACOGIÓ DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR DAÑO MORAL EN RAZÓN DE ACCIDENTE DEL TRABAJO SUFRIDO POR EL ACTOR. LA DEMANDADA FUE CONDENADA AL PAGO DE \$40.000.000 MÁS REAJUSTES E INTERESES (BAREMO)

Rol: O-473-2018

Tribunal: Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique

Fecha: 06.02.2021.

Hechos: Trabajador prestaba servicios en virtud de un contrato de carácter indefinido, cumpliendo funciones como ayudante Soldador. El día 9 de noviembre de 2016, mientras realizaba el cambio de una techumbre junto a un compañero, al no poder amarrar el arnés y pisar una plancha, esta hizo contrapeso y provocó que cayera de una altura de 10 metros aproximadamente. Retornó a sus funciones a principios de 2017, con secuelas físicas y psicológicas (pérdida de movilidad en la muñeca izquierda que le impide realizar los diversos trabajos requeridos como ayudante de soldador). La demandada lo despidió verbalmente sin expresión de causal alguna, expulsándolo del recinto laboral.

Sentencia:

Demandada no contestó la demanda. Habiéndose hecho efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, así como del artículo 454 N°3 del mismo cuerpo legal; se tuvo por efectivos todos los hechos señalados por el actor en su demanda, especialmente, que la demandada fue responsable de la ocurrencia del accidente, no dando cumplimiento a lo prevenido por el artículo 184 del Código del Trabajo.

Conforme a lo señalado en el peritaje del Servicio Médico Legal, se acreditó que la lesión padecida por el actor fue de carácter grave y, conforme a la resolución de incapacidad permanente incorporada al juicio, verificó que el actor quedó con una secuela severa que limitó la movilidad de su muñeca, con dolor residual y un 22.5% de incapacidad permanente.

Se estableció que el accidente sufrido por el actor fue un accidente de trabajo, debido a la falta de supervigilancia inmediata, falta de capacitación idónea (cerca a la fecha del accidente, eficiente y eficaz), instrucciones, charlas y derecho a saber, realizadas en forma oportuna al trabajador, estimando que la demandada incumplió su deber de proteger eficazmente la vida y salud del actor.

Estima que el daño moral alegado por el actor quedó acreditado, especialmente, a partir de la declaración de la testigo, hermana del actor, quien expresó que la vida de su hermano se ha visto afectada hasta en la realización de actividades básicas.

Ante la falta de un establecimiento legal que determine sumas específicas por el concepto demandado, la base de datos y/o baremos del Poder Judicial permite establecer como elementos para determinar un monto por el daño padecido el dolor físico causado; el impacto moral del hecho sobre el actor; el tiempo de postración, incapacidad o convalecencia; las consecuencias de la lesión física o psíquica, permanentes o temporales, parciales o totales; y las condiciones personales del actor, en especial su edad.

Destaca que el actor es un trabajador manual, por lo cual, su cuerpo es su herramienta de trabajo, especialmente, manos y pies, de manera que tal circunstancia importa una agravante más al daño padecido.

Por tales consideraciones, acogió la demanda de indemnización de perjuicios por daño moral, en razón del accidente sufrido por el actor, fijándola en la suma de \$40.000.000, condenando a la demandada, además, al pago de \$8.000.000 por concepto de costas

7.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS EN ACCIDENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR. OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR EN LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES. CONCEPTO DE DAÑO MORAL. PROCEDENCIA DE INDEMNIZACIÓN PRODUCTO DEL ACCIDENTE DE TRABAJO.

Rol: O-3180-2020

Tribunal: Juzgado de Letras del Trabajo

Fecha: 20/05/2021.

Hechos: Actor deduce demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo. Analizados los antecedentes acompañados se acoge la demanda deducida.

Sentencia:

El accidente de trabajo fue a consecuencia de la falta de cuidado del empleador para proteger eficazmente la vida y salud del trabajador, sin informarle los posibles riesgos y sin mantener las condiciones adecuadas de seguridad en la faena, como también los implementos necesarios para prevenir el accidente, concretamente, en este caso, que se pudiese amarrar para evitar las consecuencias dañosas de una caída atendida la realización de trabajos en altura.

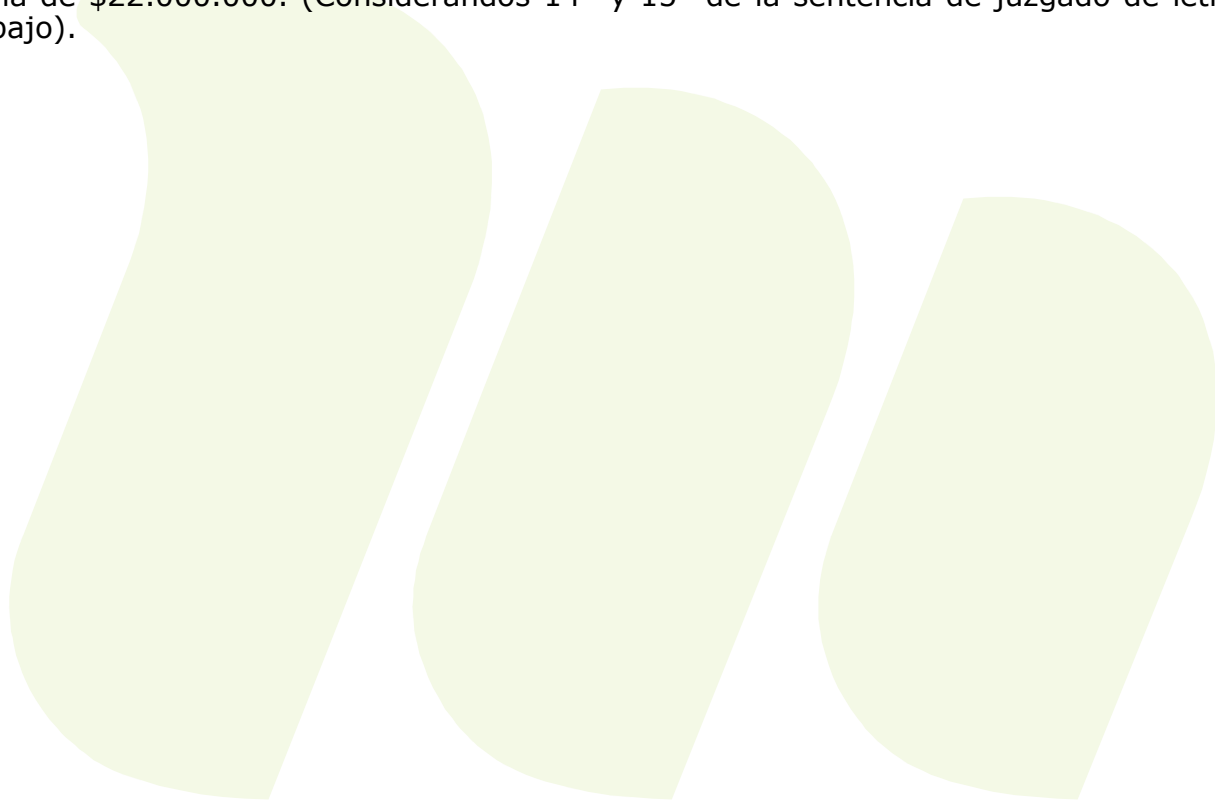
Que las circunstancias analizadas evidencian un incumplimiento por parte de la demandada de la obligación establecida en el artículo 184 del Código del Trabajo, en cuanto previene, que el empleador está obligado a tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, debiendo además, garantizar, en caso de accidente, una oportuna y adecuada atención médica de los trabajadores. De acuerdo a lo anterior, según dispone el artículo 1547 del Código Civil, la demandada estaba gravada con una presunción de culpa que debía desvirtuar, no logrando en definitiva, demostrar la adopción de todas las medidas de seguridad necesarias para que el trabajador no resultase lesionado en las labores que debía realizar como jornal, no pudiendo, en consecuencia, acreditar la responsabilidad del trabajador en su ocurrencia, por una conducta temeraria o inexcusable negligencia, y según ordena el artículo 1556 del Código Civil en relación con el artículo 69 de la Ley 17.644 y del principio general de reparación integral del daño, procede condenar a la demandada a resarcir los perjuicios efectivamente probados. (Considerandos 10° y 11° de la sentencia de juzgado de letras del trabajo).

Que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 1558 del Código Civil, el incumplimiento de las obligaciones contractuales impone al deudor la obligación de indemnizar los perjuicios que previeron o pudieron preverse al tiempo del contrato, norma que para el caso de la ley 16.744, debe entenderse ampliado a la indemnización por daño moral, toda vez que la letra b) de dicha norma estipula que la víctima del accidente o enfermedad, pueda reclamar al empleador responsable, también las otras indemnizaciones a que tiene derecho, incluso el daño moral. Ahora, el demandante sostiene que su accidente fue calificado por la Asociación Chilena de Seguridad como "accidente del trabajo", otorgándole las prestaciones médicas de rigor y proporcionándole los subsidios de incapacidad laboral que le franquea la ley.

Dicho lo anterior, en la especie se encuentran acreditados los fundamentos necesarios para la procedencia de este cobro, toda vez que ha resultado demostrado que el trabajador sufrió un accidente del trabajo en que resultó con un 27,50% de pérdida de capacidad de ganancia, considerando fractura vertebral L4, dolor crónico lumbar, escoliosis y discopatía degenerativa, estos dos últimas no laborales. En este punto, se contó con la declaración de la hija del trabajador accidentado, quien explicó la situación familiar que les afecta, pues

está solo ella y su padre en Chile, por lo que ella ha estado impedida de trabajar para poder apoyar a su padre, pues durante los seis meses posteriores al accidente ella tuvo que acompañarlo en su terapia, y también ha debido atenderlo, ayudarlo a levantarse, que se pueda asear, que pueda ir al baño, porque no se podía valer por sí mismo, y también ha debido realizar el papeleo necesario a consecuencia del accidente, ya que le empresa obstaculizó el proceso al tener pagos pendientes en la ACHS y que tampoco envíen la documentación.

Que al tenor de los antecedentes aportados, en especial la resolución de incapacidad del actor, que deviene en un antecedente objetivo a considerar, son probanzas que conducen al tribunal a regular prudencialmente este tipo de perjuicio, pues carece de un valor económico determinado, por lo que no puede ser reparado por equivalencia, siendo su resarcimiento buscando satisfacer el detrimento ocasionado, según una suma de dinero, que por un lado consiga esta finalidad, pero que tampoco importe un enriquecimiento injustificado de la víctima por lo que este sentenciador estima de justicia regularlo en la suma de \$22.000.000. (Considerandos 14° y 15° de la sentencia de juzgado de letras del trabajo).





Capítulo II

Jurisprudencia Administrativa

Dirección del Trabajo



1.- Dictamen N° ORD N° 271, de 25.01.2021.

MATERIA: Comité Paritario Higiene y Seguridad; Constitución; empresa constructora.

Dictamen:

Una empresa que cuente con 25 o menos trabajadores, no se encontraría obligada a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sin perjuicio que, en virtud del principio de autonomía de la voluntad, las partes puedan constituir un Comité Voluntario de empresa.

2.- Dictamen N° ORD 158, de 18.01.2021

MATERIA: Emergencia Sanitaria Covid-19; aplicación del art. 184 bis del Código del Trabajo.

Dictamen:

Deben considerarse pronunciamientos jurídicos anteriores, entre otros, dictamen 1239/005 de 19.03.2020 que complementa doctrina contenida en dictamen 1116/004 de 06.03.2020, que fija criterios y orientaciones sobre el impacto, en materia laboral, de la emergencia sanitaria provocada por COVID-19.

El art. 184 bis cuyo criterio y alcance fue fijado por dictamen 4605/112 de 03.10.2017 reafirma el deber genérico del empleador de resguardar la vida y salud de sus trabajadores contenido en el art. 184 antes citado al establecer de manera explícita las obligaciones que aquél debe asumir ante situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud de sus trabajadores.

En conformidad a la misma norma, en caso de ocurrencia de un hecho de tal naturaleza el trabajador tendrá derecho a interrumpir labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que de continuar con sus labores implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud, circunstancias que deberá poner en conocimiento de su empleador en más breve plazo y éste, a su vez, deberá informar de la suspensión de labores a la Inspección del Trabajo.

El riesgo grave o inminente a que alude el precepto enunciado puede derivar tanto de las características propias o inherentes a la actividad desarrollada por los trabajadores afectados, como también, de la ocurrencia de un hecho constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor, concepto que define el art. 45 del Código Civil.

En opinión de la infrascripta, el incumplimiento por parte del empleador de las medidas indicadas por la autoridad sanitaria para prevenir el contagio del Covid-19 en el lugar de trabajo, podría considerarse dentro de las situaciones de riesgo grave e inminente para vida y salud de los trabajadores a que alude el art. 184 bis, en los términos expuestos.

La jurisprudencia anotada, se puede revisar en:

www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-118384_recurso_pdf.pdf

www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-118468_recurso_pdf.pdf

3.- Dictamen N° ORD N° 12, de 04.01.2021.

MATERIA: Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Disolución.

Dictamen:

1) La obligación legal de organizar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad surge al tener contratados a más de 25 trabajadores en la respectiva empresa, faena, agencia o sucursal, y dicha circunstancia debe ser atendida al momento de la reelección y renovación de sus miembros, una vez transcurridos los dos años de duración en sus cargos, no procediendo una disolución automática y anticipada del Comité cuando se deja de contar con 25 o menos trabajadores contratados.

2) El fuero que reconoce el artículo 243 inciso cuarto del Código del Trabajo, del cual goza el representante titular de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad se extiende hasta el término del mandato del representante, y no hasta un momento anterior determinado por la pérdida del quórum de más de 25 trabajadores contratados en la respectiva empresa, faena, agencia o sucursal.

3.- Dictamen N° ORD N° 1124/10, de 30.03.2021.

MATERIA: Emergencia sanitaria Covid 19.

Dictamen:

1. No resulta ajustado a derecho que las partes de la relación laboral se eximan del cumplimiento de sus obligaciones que emanan del contrato de trabajo, por no contar el trabajador con el resultado de negativo de un examen PCR para detección del virus COVID-19, salvo que se le otorgue licencia médica, en virtud de las instrucciones de la autoridad sanitaria.
2. No resulta concordante con el principio de no discriminación en el trabajo, pues altera la igualdad de oportunidad y trato, ni menos resulta razonable ni legítimo que el empleador, a priori, niegue a sus trabajadores el ingreso a prestar servicios por no contar con un examen PCR negativo para detección de COVID-19, sin existir, en el caso concreto, alguna sospecha de contacto que requiera la concurrencia de dicho trabajador a un centro asistencial para su categorización, evaluación y diagnóstico, en los términos expuestos por el Ministerio de Salud, en los Ordinarios B51 N°4239 de 05.10.2020 y B1 N°939 de 24.03.2020.
3. Los mecanismos de control establecidos por el empleador, en virtud de la potestad de mando, deben encontrarse contemplados en el reglamento interno del orden, higiene y seguridad de la empresa que desee implementarlo, en términos tales que respete los derechos fundamentales de los trabajadores

4.- Dictamen N° ORD N° 1000/9, de 19.03.2021

MATERIA: Prescripción de multas laborales.

Dictamen:

- 1.- El plazo de prescripción de la responsabilidad por infracciones administrativas es de 5 años establecido en el artículo 2515 del Código Civil computados desde el momento en que se comete la infracción.
- 2.- Las solicitudes de declaración de prescripción de multas que fueron presentadas en una época anterior a la fecha del dictamen 024731N19 de la Contraloría General de la República, esto es el 12.09.2019, deberán ser resueltas considerando el plazo de prescripción pretérito de seis meses. Por el contrario, las solicitudes que en tal sentido se hayan presentado en forma posterior a la entrada en vigor del pronunciamientos antes señalado, deben considerar el plazo de prescripción ordinario de cinco años que consagra el Código Civil en su artículo 2515.

5.- Dictamen N° ORD N° 884, de 10.03.2021

MATERIA: Derechos Fundamentales, Acoso sexual, Acoso Laboral, Investigación del empleador, Reglamento Interno, Facultades y obligaciones del empleador.

Dictamen:

- 1.- Respecto del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, el legislador exige su inclusión y desarrollo en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, debiendo aquel contener los requisitos mínimos exigidos en nuestra legislación, lo que no obsta a que

el empleador desarrolle o establezca otros aspectos o etapas del procedimiento (más allá de los mínimos exigidos por ley) de la forma que le parezca más efectiva para la consecución del objetivo buscado, debiendo respetarse siempre los derechos fundamentales de los trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo y el principio del debido proceso.

2.- En el caso que una denuncia por acoso sexual haya sido presentada ante el empleador y ante la Inspección del Trabajo correspondiente, es deber del empleador adoptar las medidas inmediatas de resguardo, según dispone el artículo 211-B del Código del Trabajo y decidir si inicia la investigación correspondiente o remite los antecedentes de la denuncia a la Inspección del Trabajo, según lo establece el artículo 211-C del mismo texto legal.

3.- La investigación del acoso sexual llevada a cabo por el empleador, bajo cualquier circunstancia, debe terminar en el plazo de treinta días, es decir, no obstante la existencia de licencia médica o feriado del denunciante.

4.- La reserva estricta, a la que alude el inciso final del artículo 211-C del Código del Trabajo, implica un secreto relativo, ya que la ley no permite el acceso de terceros a la investigación del acoso sexual, pero sí permite el acceso a las partes, en concordancia con la garantía de respeto al debido proceso.

5.- No existiendo un procedimiento mínimo de investigación de acoso laboral como tampoco la exigencia de su incorporación y desarrollo en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, como si acontece con el acoso sexual, el empleador podrá desarrollar o establecer un procedimiento de investigación del acoso laboral de la forma que le parezca más efectiva para la consecución del objetivo buscado, debiendo siempre respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo y el principio del debido proceso, el cual inspira nuestro ordenamiento jurídico.

6.- Dictamen N° ORD N° 834, de 05.03.2021

MATERIA: Tiempo de conservación de documentación laboral y factibilidad de guardarla por medios digitales.

La documentación laboral correspondiente a trabajadores y ex-trabajadores deberá conservarse por el empleador a lo menos cinco años desde la extinción del vínculo laboral, la que podrá traspasarse a versión electrónica de acuerdo a los criterios y procedimientos establecidos por esta Dirección.

Dictamen:

Mediante Dictamen N° 3268/46 de 22.08.2014, este Servicio reiteró la doctrina institucional sobre la materia, consignando que, "el lapso durante el cual el empleador debe conservar la documentación aludida, esto es, documentos que derivan de la relación laboral, es, a lo menos, el suficiente para respaldar debidamente las obligaciones laborales y contables de la empresa frente al eventual ejercicio de acciones laborales, previsionales, civiles, penales o tributarias, según los casos, espacio de tiempo que, por lo tanto, no podría ser inferior a los plazos de prescripción de cada uno de los diversos derechos y acciones...".

Los Dictámenes N° 2682, de 23.06.83, y N° 3648, de 21.09.81, establecieron que, "los derechos legales o convencionales que se reclamen ante los Inspectores del Trabajo podrán ser exigidos por éstos, en tanto no exista un pronunciamiento judicial que los declare prescritos". Reafirma lo anterior el Dictamen N° 3780/150, de 04.07.96, "las atribuciones fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo pueden ejercerse en cualquier tiempo, sin perjuicio de los alcances que en definitiva establezcan los Tribunales de Justicia".

Por tanto, mientras no se declare judicialmente la prescripción, es válido fiscalizar derechos y obligaciones laborales o previsionales pendientes, sin perjuicio de que siempre la eficacia

de esta fiscalización dependerá de la documentación a la que pueda efectivamente accederse en instancia fiscalizadora, debiendo el empleador conservarla, a lo menos, por el plazo de prescripción de los derechos y obligaciones correspondientes.

En el ámbito de las materias sujetas a la fiscalización de este Servicio, el plazo de prescripción más amplio corresponde a aquel contemplado para el cobro de las cotizaciones de seguridad social, esto es, cinco años contados desde el término de la respectiva relación laboral. Efectivamente, el artículo 31 BIS de la Ley N° 17.322, prescribe:

"La prescripción que extingue las acciones para el cobro de las cotizaciones de seguridad social, multas, reajustes e intereses, será de cinco años y se contará desde el término de los respectivos servicios".

Las disposiciones legales y jurisprudencia precedentes, resultan plenamente aplicables a los casos de relación laboral vigente como aquellas que se han extinguido.

Finalmente, debe tenerse presente que el conjunto de la documentación laboral, podrá traspasarse del formato papel a la versión electrónica, siguiendo las etapas y procedimientos explicados en el Dictamen N° 0155/004, de esta Dirección, de 11.01.2016, de tal forma que dicha documentación pueda conservarse en forma segura, y a la vez, que resulte de fácil accesibilidad.

En consecuencia, la documentación laboral correspondiente a dependientes y ex - dependientes, deberá conservarse por a lo menos cinco años contados desde la extinción del vínculo laboral, la que puede traspasarse a versión electrónica de acuerdo a los procedimientos y criterios establecidos por esta Dirección.



Capítulo III

Jurisprudencia Administrativa

Superintendencia de Seguridad Social



OFICIOS Y RESOLUCIONES SUSESO:

1.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-37753-2021, de 30.03.2021, R-15081-2021

Materia: Confirma calificación del accidente con resultado de muerte como de origen común. No existió riesgo laboral. Trabajador en dos oportunidades incurrió en actitudes tendientes a autoinfligirse un daño.

Dictamen: Interesado (padre de trabajador fallecido) reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común el accidente ocurrido el 22.12.2020 en el que falleció su hijo. Explicó que se desempeñaba como ayudante de trazador y, luego de quedar solo en oficina, cayó hasta el tercer piso, sobre barandas de madera, quedando colgado. Otro trabajador advierte lo ocurrido, intenta auxiliarlo pero, según refiere, lo deja solo y herido. Regresar al lugar el otro trabajador y no encuentra al accidentado, quien había vuelto a caer hasta el piso -1.

Mutual informó que el trazador y su ayudante, comenzarían a realizar trazado de cielo falso en oficina 411, en el cuarto piso. El trazador le comenta a su ayudante que como en el piso había restos de escombros, debían limpiar antes de trabajar. En ese momento el trazador le indica al ayudante que bajará al baño y a su regreso comenzarían con las labores de trazado. El video de las cámaras de vigilancia de edificio próximo a la construcción, se aprecia que el trabajador cae, al pasar sobre baranda metálica instalada como protección perimetral desde el piso 4 a al loseta del piso 3, rompiendo las barandas de madera. Se observa que el trabajador queda colgando en el borde de la loseta y en segundos aparece un trabajador que lo auxilia, moviendo al afectado al interior del edificio. Luego se observa que el trabajador que lo auxilió se retiró del lugar. Pasan 2 minutos y se ve nuevamente al ayudante de trazador que cae al vacío.

Posteriormente, el accidentado es encontrado en el -1 por compañeros de trabajo, quienes le prestan ayuda hasta la llegada del SAMU, quienes efectuaron maniobras de reanimación, sin resultado favorable, falleciendo en el lugar del siniestro.

De los antecedentes recados, se desprende que el piso 4 tenía medidas de seguridad (barandas metálicas), luego de caer al tercer piso, el trabajador fue auxiliado y dejando apoyado lejos del borde de la losa.. En el video, se apreció que el fallecido se acercó en dos oportunidades al borde del piso, sin estar cumpliendo tarea evidente y cayendo al vacío.

Ante todo esto, Mutual concluyó que el ayudante de trazador actuó de manera voluntaria la momento de caer en dos oportunidades, por lo que se calificó el siniestro como de origen común.

SUSESO señaló que de acuerdo a lo establecido en el Número 3, Capítulo III, letra A), Título II, del Libro III, del Compendio Normativo de la Ley N° 16.744, los siniestros provocados de manera intencional por la víctima no corresponden a accidentes del trabajo y sólo dan derecho a las prestaciones médicas señaladas en el artículo 29 de la Ley N° 16.744.

Que, en la especie, de acuerdo a todos los antecedentes observados, se puede concluir que no existe un factor laboral que haya expuesto al afectado al riesgo de caer desde el 4 piso. En efecto, todas las versiones de lo sucedido y las evidencias recabadas indican que el afectado (QEPD) voluntariamente y en 2 ocasiones incurrió en actitudes tendientes a autoinfligirse un daño físico, motivo por el cual y en atención a lo dispuesto por la citada normativa, no corresponde calificar el infortunio en comento como un accidente del trabajo.

Por tanto, SUSESO resolvió confirmar lo resuelto por Mutual, toda vez que el siniestro que afectó a trabajador (QEPD) no constituyó un accidente del trabajo y por ende, no corresponde otorgar la cobertura de la Ley N° 16.744.

2.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UME-17755-2021, de 15.02.2021. R-122804-2020

Materia: Confirma calificación de COVID-19 como enfermedad profesional. Caso fue informado por la autoridad sanitaria como contacto estrecho laboral.

Dictamen: Empresa reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen laboral el siniestro que afectó a una de sus trabajadoras con diagnóstico de Enfermedad por Covid-19 confirmado, de lo que discrepa. Señala que para que una enfermedad pueda ser calificada como de origen profesional, se requiere que sea causada de manera directa por factores de riesgo presentes en el trabajo. Indica que no existe un estudio de trazabilidad que determine, de manera concluyente, el origen del contagio, esto es, el cómo, cuándo y dónde se produjo, máxime cuando la empresa ha adoptado todas las medidas exigidas por la autoridad sanitaria en orden a prevenir los contagios en las faenas. Indica que no existe ninguna certeza que el contagio se haya producido en las circunstancias laborales, y por el contrario, conforme a lo informado por otro trabajador, ambos trabajadores si bien comparten lugar de trabajo, ambos presentaron positivo a PCR en las mismas fechas, por lo que mal podría uno haber contagiado al otro.

Mutual informó y envió los antecedentes del caso. Preciso que la trabajadora, 20 años, de ocupación de ocupación Profesional en Terreno de Oficina Técnica, ingresó a Mutual el 11.06.2020, refiriendo cuadro clínico de 9 días de evolución caracterizado por cefalea, tos seca y diarrea, que atribuyó a contacto con persona confirmado de coronavirus. Por consiguiente, se ingresa a trabajadora para iniciar seguimiento toda vez que la clínica presentada es compatible con el diagnóstico planteado. Por otro lado, el resultado de PCR SARS COV 2 tomada el 05.06.2020 con resultado positivo.

Asimismo, caso es validado como contacto estrecho por MINSAL. Se señala como fecha de último contacto con caso confirmado el 29/05/2020. Por lo anterior se califica el caso como laboral.

SUSESO analizó los antecedentes clínicos y laborales disponibles, concluyendo que la afección de la trabajadora por el diagnóstico de Covid-19 confirmado es de origen laboral, toda vez que, es posible establecer relación de causa directa, como lo exige la Ley N° 16.744, entre la condición patológica y la exposición a factor de riesgo Sars Cov2 en el trabajo que ha desempeñado. En efecto la situación clínica que presentó la afectada, derivada de su ingreso del 11 de junio de 2020, cumple con los criterios dispuestos por la autoridad como contacto estrecho laboral, toda vez que existen elementos suficientes y concordantes entre el diagnóstico clínico,

los estudios, evaluaciones realizadas y validación de MINSAL que permiten concluir la relación de causalidad con su trabajo

Por tanto, SUSESO rechazo el reclamo por calificación por cuanto el diagnóstico de Covid-19 confirmado que presentó la trabajadora, tiene relación con el trabajo desempeñado. Procede otorgar la cobertura del Seguro Social de Ley N° 16.744.

3.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-00142-2021, de 04.01.2021. R-134048-2020

Materia: Confirma rechazo a solicitud de rebaja en tasa de cotización adicional de la empresa reclamante. Debió constituir CPHS.

Dictamen: Empresa reclamó en contra de Mutual por cuanto no acogió su solicitud de rebaja de su tasa de cotización adicional diferenciada, por la no constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, determinación de la que discrepa, ya que, tal como lo señaló en su oportunidad, atendido el número de trabajadores con que contaba entre el 1° de julio de 2017 y el 30 de junio de 2019, no le era exigible, menos de 25 trabajadores.

Mutual informó que la empresa es su adherente, desde el 1° de noviembre del año 2012. En el proceso de evaluación de su siniestralidad efectiva realizado en el año 2019, se estableció que era candidata para rebajar su tasa si cumplía con los requisitos señalados en el artículo 8° del D.S 67 de Visto. A raíz de ello, la entidad aludida, presentó,

dentro de plazo, los antecedentes a que hubo lugar para acceder a la citada rebaja. Sin embargo, la empresa debía acreditar la constitución y funcionamiento de Comité Paritario, puesto que tiene un promedio sobre los 30 trabajadores, de lo que la recurrente discrepaba.

Mutual, precisó que, dicha empresa durante el tramo sujeto a evaluación, ha contado con una dotación de trabajadores mayor a 30, por lo que es dable colegir, conforme a los requisitos dispuestos en el citado artículo 8° del D.S. N° 67, ésta debió acreditar que durante todo el periodo afecto a este proceso debió tener constituido un Comité Paritario, lo que no fue debidamente acreditado. En efecto, la recurrente, presentó una declaración jurada simple que señalaba "Entre el 1° de julio de 2017 y el 30 de junio de 2019, no se encontraba(n) en funcionamiento el/los Comité(s) Paritario(s) de Higiene y Seguridad de la empresa que represento, de acuerdo a lo prescrito por el Reglamento contenido en el D.S. N°54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social debido a que el total de trabajadores de nuestra empresa se encontraba distribuido en distintas sucursales no superando los 25 trabajadores por sucursal.", atendida dicha situación, se le indicó que debía formalizar una consulta a la Inspección del Trabajo, conforme lo establece el D.S. N° 54, artículo 1°, párrafo 3° - Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.- ello, detallando cada una de esas sucursales con la dotación en cada una de aquellas, dado que el promedio del último periodo evaluado que corresponde a julio 2018 a junio 2019, la empresa sumaba 32 trabajadores. Mutual señaló que atendiendo a lo señalado por la empresa, en orden a que sus trabajadores se encontrarían distribuidos en distintas sucursales, precisó que, conforme a la información aportada previamente por dicha entidad, ésta sólo registraba una obra, ubicada con un total de 34 trabajadores", lo que no es concordante con lo informado en su declaración jurada.

SUSESO concluyó que dado que dicha empresa registró en el proceso de evaluación, de acuerdo con el documento que fuera tenido a la vista, singularizado como Lista de Verificación - Comité Paritario Higiene y Seguridad Empresas Adherentes Mutual de Seguridad, consta que, la recurrente durante el periodo evaluado, contaba con una obra, con un número de 34 trabajadores, por ende, debió haber contado y tenido en funcionamiento el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, no correspondiendo, por ende, acoger el reclamo deducido, por lo que se confirma lo resuelto por la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, por cuanto la empresa no acreditó el cumplimiento de los requisitos habilitantes para ello conforme al artículo 8 del referido D.S. N° 67.

Por tanto, SUSESO confirmó lo obrado por Mutual en este caso, por lo que no corresponde la rebaja de la tasa de cotización adicional diferenciada reclamada por la empresa.

4.- RESOLUCIÓN EXENTA N° -R-01-UJU-15727-2021, 110.02.2021, R-142260-2020

Materia: Confirma calificación de común el accidente con resultado de muerte que afectó al trabajador. La relación trabajo-lesión no resulta indubitable teniendo en cuenta los horarios en que fue encontrado el cuerpo del occiso, 7 horas después de que fue visto con vida, sin que ninguna circunstancia laboral lo explique.

Dictamen: Empresa reclamó en contra de Mutual por rechazar calificar como de índole laboral el accidente con consecuencias fatales que sufrió el 05.11.2020 uno de sus trabajadores que se desempeñaba como Jefe de Obra Urbanización, por lo que manejaba sus tiempo y tareas.

Mutual informó que de la investigación del accidente se extrae que el trabajador, constructor civil, de 36 años, cerca del medio día del 05.11.2020 salió de las dependencias del trabajo en su vehículo particular (compañeros presumieron que iría a almorzar),

No regresó a su puesto de trabajo, pero después de las 14,00 hrs., un colaborador encontró su vehículo estacionado en las cercanías de la obra con sus pertenencias y en un recinto que no es de propiedad de la empresa, sin responder a las llamadas realizadas a su celular. Al día siguiente y dada su ausencia y que aún su vehículo se encontraba en el mismo lugar, personal de la empresa llamó a Carabineros y se inició la búsqueda, encontrándose su cuerpo sin vida dentro de un tubo de un canal de regadío que no supera los 50 cms. de profundidad. Por otra parte, señala que el Certificado de Defunción con-signa como hora de la muerte las 19,00 hrs. del 5 de noviembre de 2020, por asfixia por sumersión, de lo que - señala - se infiere que desde la última vez que el trabajador fue visto con vida (alrededor de las 12,00 hrs. del día indicado), transcurrieron 7 horas hasta el momento de su muerte, sin que durante ese periodo se hubiese podido contactarlo, en tanto su vehículo fue visto estacionado alrededor de las 14,00 hrs., en las cercanías de la empresa en un recinto que no es de propiedad de ésta.

Precisado lo anterior y en atención a las consideraciones precedentes, señala la Mutual que es dable colegir que el accidente que sufriera el trabajador (Q.E.P.D.), no reúne los requisitos para ser calificado como un accidente del trabajo en los términos del artículo 5° de la Ley 16.744, toda vez que no se establece una vinculación, a lo menos, indirecta con su trabajo y, por ende no puede sostenerse que éste haya sido el causante de su deceso.

SUSESO manifiesta que, conforme lo previene el artículo 5° de la Ley N° 16.744, constituye accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte. De la citada norma legal se infiere que es necesaria la existencia de una relación de causalidad entre la lesión y el quehacer laboral de la víctima que puede ser inmediata o directa, lo que determina un siniestro "a causa" del trabajo, o bien mediata o indirecta, situación en que nos encontramos en presencia de un infortunio "con ocasión" del trabajo, vínculo de causalidad que debe constar de un modo indubitable.

Que, en la especie, aparece que en la situación de que se trata la relación trabajo-lesión no resulta indubitable, teniendo en cuenta el lugar en que fue encontrado el cuerpo del occiso y que la hora del deceso se sitúa las 19,00 hrs., es decir, alrededor de 7 horas después de la última vez que fue visto con vida, sin que ninguna circunstancia laboral explique que acción o acciones pudo haber realizado en ese lapso de tiempo.

Que, de acuerdo con lo expuesto y antecedentes tenidos a la vista, es menester concluir, conforme a la normativa citada, que procede calificar el infortunio en cuestión, como un accidente de carácter común.

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



www.mutual.cl