

# INFORMATIVO JURÍDICO

## MUTUALEX

### CONSTRUCCIÓN 2/3

### 2020



  
**MUTUAL**  
*de seguridad*  
somos CChC



## Índice

|   |        |           |
|---|--------|-----------|
| <b>Resumen Ejecutivo</b>                                    | página | <b>3</b>  |
| Capítulo I<br><b>Sentencias</b>                             | página | <b>5</b>  |
| Capítulo II<br><b>Jurisprudencia Administrativa DT</b>      | página | <b>15</b> |
| Capítulo III<br><b>Jurisprudencia Administrativa SUSESO</b> | página | <b>20</b> |



## **RESUMEN EJECUTIVO:**

El Informativo Jurídico Mutualex Construcción, elaborado por la Gerencia Corporativa 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 segunda edición de 2020, destacamos las siguientes publicaciones:

### **Sentencias (pág. 5/14)**

#### **• Existencia de Subcontratación**

- ⇒ Corte Suprema Rol 3201-2019, de 20.07.20, pág. 7/8, acoge recurso de unificación de jurisprudencia y dicta sentencia de reemplazo. Existe subcontratación en la medida que se enmarquen en labores que impliquen no solo permanencia, sino también periodicidad y alguna secuencia en el tiempo y, fundamentalmente, vinculación con el proceso productivo en que se originó el encargo del dueño de la obra. Lucro cesante procede ante daño que se proyecta hacia el futuro, cuando se deja de percibir ganancia. El accidente del trabajo significó pérdida de capacidad laboral.
- ⇒ CA Concepción ROL 640-2019, de 29.04.20, pág. 6, rechaza recurso de nulidad que interpuso el Fisco de Chile y determina que el MOP tiene el carácter de empresa principal si llama a licitación y adjudica a una empresa contratista una determinada obra.
- ⇒ Corte Suprema Rol 15843-2019, de 04.08.20, pág. 10/12, acoge recurso de unificación de jurisprudencia y dicta sentencia de reemplazo. Requisitos para que se configure subcontratación ante actividades que pertenecientes a la organización de la empresa principal, aun cuando se desarrollen en recintos o instalaciones ajenas. En la especie, el Comando de Bienestar del Ejército tiene el carácter de empresa principal respecto de la construcción de viviendas que encargó a constructora.

#### **• Indemnización de Perjuicios por siniestros laborales**

- ⇒ CA Santiago, Rol 3432-2019, de 29.07.20, pág. 9/10, rechaza recurso de nulidad de demandantes contra sentencia que las condenó a pagar indemnización por accidente del trabajo. No existía procedimiento de trabajo seguro ni constancia de que el trabajador haya sido instruido en el uso de la máquina que operaba.
- ⇒ CA Puerto Montt Rol 398-2019, de 31.08.20, pág. 13/14, acoge recurso de nulidad contra sentencia que acogió demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo. Lesión en rodilla del trabajador es compatible con enfermedad degenerativa no cubierta por la Ley 16.744, en consecuencia, es improcedente el pago de indemnizaciones por daño emergente y daño moral.

**Jurisprudencia Administrativa de la Dirección del Trabajo (pág. 15/18)**

- Jornada bisemanal de trabajo (pág. 16): “Lugar apartado de centros urbanos” aquellos lugares distantes, alejados o remotos de ciudades (conjunto de edificios y calles dotadas de población densa y numerosa). No solo se debe tener en cuenta la distancia en KM sino también las condiciones de las vías de acceso.
- Cámaras de seguridad en grúas (pág. 17): solo ante exigencias técnicas de los procesos productos o razones de seguridad de los operadores o del resto de los trabajadores involucrados.
- CPHS (pág. 17): Obligación de constituirlo en toda empresa, sucursal, agencia o faena en que laboren más de 25 trabajadores, y que, en caso de duda, la decisión debe ser adoptada por el Inspector del Trabajo respectivo.

**Jurisprudencia Administrativa de la Superintendencia de Seguridad Social (pág. 20/26)**

- Temas generales, aquellos referidos a la política de cobro de los exámenes preocupacionales, e improcedencia de rebaja de tasa por incumplimiento de requisitos del DS 67 (no constituyó CPHS).
- Calificación de siniestros, los referidos a vínculo laboral, mecanismo lesional con es concordante ni de energía suficiente, riña, actividad particular y fuera del lugar de trabajo.

# Capítulo I

## Sentencias



**1.- NULIDAD DEL DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES. SUBCONTRATACIÓN. MOP TIENE CARÁCTER DE EMPRESA PRINCIPAL SI LLAMA A LICITACIÓN Y ADJUDICA A UNA EMPRESA CONTRATISTA DETERMINADA OBRA. RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA DE LA EMPRESA DUEÑA DE LA OBRA. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO PRO OPERARIO.**

Rol: 640-2019

Tribunal: Corte de Apelaciones de Concepción

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 29/04/2020

Hechos: Demandada, Fisco de Chile, deduce recurso de nulidad contra la sentencia definitiva, que hace lugar a la demanda subsidiaria. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad intentado.

Sentencia:

En la especie, la relación entre el MOP, Dirección de Vialidad, y la empresa demandada, en la Obra ..., es una de subcontratación, regulada en el artículo 183 A del Código del Trabajo, toda vez que existe una empresa principal o dueña de la obra, cual es el, MOP, Dirección de Vialidad- que llama a licitación y adjudica- una empresa contratista, constituida por la empresa demandada - que se encarga de las obras por su cuenta y riesgo con sus trabajadores - y un contrato de prestación de servicios entre ellas la obra citada. Entonces no existe la infracción de ley denunciada desde que, a los hechos consignados, se debe hacer aplicación de las normas establecidas en el Código del trabajo, relativas al trabajo en régimen de subcontratación establecidas en los artículos 183 A y 183 B, toda vez que MOP se ha comportado como empresa, de acuerdo al concepto de toda persona natural o jurídica que siendo dueña de una obra, faena o servicio no discontinuo, externaliza su ejecución o prestación a un tercero llamado contratista que se compromete a llevarlo a cabo, con sus trabajadores y bajo su dirección, por lo tanto, el concepto empresa está referido a toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada, sin excluir de personas jurídicas, sean públicas o privadas, no existiendo regla que permita acoger las alegaciones del Estado.

.En este sentido, el Ministerio de Obras Públicas, tiene el carácter de empresa principal respecto del actor, y por ende es responsable del pago de las prestaciones demandadas, porque encomendó a Constructora -demandada-, la obra.

La interpretación sostenida en esta decisión, está contenida en sentencia recaída en recurso de unificación de la Excm. Corte Suprema, dictada en Rol 29.088-2014, coherente además con el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo.

No debemos olvidar, que cuando exista controversia en la interpretación de una norma aplicable a la relación laboral, deberá preferirse aquella más conforme a los intereses del trabajador. Este principio es conocido como el *in dubio pro operario*, y tiene por objeto favorecer al trabajador. La visión protectora garantiza el pleno y efectivo disfrute de los derechos de los trabajadores, cautelando la justicia y equidad en las relaciones entre las partes. (ASTUDILLO CONTRERAS, Omar, "Regla del *in dubio pro operario* en la decisión probatoria", Revista Laboral Chilena, N° 9-10, 2012, pp.86-89) (considerandos 6° y 7° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

**2.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ACCIDENTE DEL TRABAJO. I. REQUISITOS DE PROCEDENCIA DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN. RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN DEBE SER ANALIZADO DESDE LA PERSPECTIVA DE SU VINCULACIÓN CON EL PROCESO PRODUCTIVO EMPRENDIDO POR LA DUEÑA DE LA OBRA. SUFICIENCIA PROBATORIA PARA ACREDITAR LA EXISTENCIA DEL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN. II. LUCRO CESANTE SE TRATA DE UN DAÑO QUE SE PROYECTA HACIA EL FUTURO. DAÑO ALEGADO SE FUNDAMENTA EN LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL PRODUCTO DEL ACCIDENTE LABORAL POR INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE CUIDADO.**

Rol: 3201-2019

Tribunal: Corte Suprema Cuarta Sala

Tipo Recurso: Unificación de Jurisprudencia Laboral

Tipo Resultado: Acogido

Fecha: 20/07/2020

Hechos: Demandante interpone recurso de unificación de jurisprudencia contra la sentencia de la Corte de Apelaciones, que rechazó el recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia de base que acogió parcialmente la demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo. La Corte Suprema acoge el recurso de unificación de jurisprudencia deducido y dicta sentencia de reemplazo.

Sentencia:

1 . De conformidad al artículo 183-A del Código del Trabajo son requisitos para que se configure trabajo bajo dicho régimen: la existencia de una relación en la que participa una empresa principal que contrata a otra -contratista- que obra como empleador del trabajador subcontratado; que entre la empresa principal y la contratista exista un acuerdo, de carácter civil o mercantil, conforme al cual ésta desarrolla para aquélla la obra o servicio que motivó

el contrato; que las labores sean ejecutadas en dependencias de la empresa principal, requisito respecto del cual la Dirección del Trabajo, a través del Dictamen N° 141/5 de 10.01.2007, sostuvo que también concurre cuando los servicios subcontratados se desarrollan fuera de las instalaciones o espacios físicos del dueño de la obra, con las particularidades que indica; que la obra o el servicio sea estable y continuo, lo que denota habitualidad y no interrupción en la ejecución o prestación; que las labores sean desarrolladas por cuenta y riesgo del contratista o subcontratista; y que el trabajador sea subordinado y dependiente de su empleador, contratista o subcontratista.

Por otro lado, la definición legal del régimen en análisis tiene como punto de partida la prestación de servicios del trabajador, en la medida que se enmarquen en labores que impliquen no sólo permanencia, sino también periodicidad y alguna secuencia en el tiempo, y, fundamentalmente, vinculación con el proceso productivo en el cual se ha originado el encargo por parte del dueño de la obra.

Luego, a juicio de la Corte, aquella es la postura jurisprudencial que debe prevalecer sobre el asunto en examen, que contraría la consignada en el fallo impugnado, por lo que procede acoger el arbitrio de unificación de jurisprudencia. Pues bien, de los hechos establecidos por los jueces de la instancia, queda de manifiesto que la actividad realizada por el actor al día del accidente, esto es, conducir el camión en el cual se transportaban escombros desde la obra de la Municipalidad de ..., que le fue adjudicada a la demandada empleadora principal, denominada "Remodelación Servicios Higiénicos Mis Primeros Pasos", no corresponde a una de naturaleza discontinua u esporádica, siendo irrelevante, como lo afirma el fallo impugnado, si el retiro de escombros se trataba o no a una actividad que fuera asignada de modo exclusivo a la empresa adjudicataria, pues basta con probar que, en los hechos, realizaba tal labor, con trabajadores vinculados a su empresa, como sucede en autos.

En efecto, el régimen de subcontratación debe ser analizado desde la perspectiva de su vinculación con el proceso productivo emprendido por la dueña de la obra. En la especie, se trata de un encargo para realizar una serie de mejoras materiales en una instalación de la Municipalidad, donde el retiro de escombros es una faena laboral que se inserta en la ejecución del encargo, tanto es así, que como el propio fallo recurrido reconoce, se establece la obligación de su retiro en las especificaciones técnicas, indicando que "los excedentes de excavaciones que no sean aptos o no se requieran para rellenos, así como otros escombros originados por las faenas de construcción deberán ser retirados de inmediato del recinto de la obra a botadero oficial, debiendo archiversse los documentos que acrediten dicha faena", añadiendo que la periodicidad o frecuencia de dicha labor, debe ser ejecutada semanalmente.

A juicio de la Corte, tales datos confirman la existencia de régimen de subcontratación respecto del actor, por cuanto concurre la ejecución de una labor que se enmarca dentro del proceso productivo encargado, realizado por un trabajador de la empresa contratista, con caracteres de periodicidad que excluyen la discontinuidad o lo esporádico que exime de dicho estatuto (considerandos 8° y 9° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia),

2 . El Máximo Tribunal ha afirmado de un tiempo importante a esta parte que el lucro cesante corresponde a un instituto que por su particular contenido, en cuanto se trata de un daño que se proyecta hacia el futuro, no puede exigir el nivel de certeza que se pretende en el fallo impugnado; en efecto, la noción de lucro cesante surge a propósito de la clasificación del daño que hace el artículo 1556 del Código Civil, atendiendo a la forma en que el incumplimiento contractual afecta el patrimonio del acreedor, a cuyo efecto distingue entre el daño emergente y el lucro cesante.



Mientras el primero consiste en una disminución patrimonial, el segundo alude al hecho de haberse impedido un efecto patrimonial favorable. Hay lucro cesante, en consecuencia, cuando se deja de percibir un ingreso o una ganancia. En la especie, el daño alegado se fundamenta en el incumplimiento del deber de cuidado que establece el artículo 184 del Código del Trabajo, que permitió el accidente del trabajo que afectó al actor, que habría significado la pérdida de capacidad laboral, por lo que procede que se le indemnice con la suma correspondiente a dicha pérdida patrimonial, en el evento que existan elementos objetivos que permitan realizar al proyección futura referida.

De esta manera, la tesis que debe primar es aquella expuesta en los fallos de contraste, por lo que corresponde acoger el presente arbitrio, desde que la sostenida por la decisión recurrida, se opone y contradice con aquella, configurando, consecuentemente, la infracción de los preceptos contenidos en los artículos 1556 del Código Civil y 69 literal b) de la Ley N° 16.744 (considerando 12° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia).

**3.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ACCIDENTE DEL TRABAJO. REQUISITOS DE PROCEDENCIA DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN. INCUMPLIMIENTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS POR PARTE DE LAS EMPRESAS PRINCIPAL Y CONSTRATISTA (EMPLEADOR DIRECTO).**

Rol: 3432-2019

Tribunal: Corte Apelaciones de Santiago

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 29/07/2020

Hechos: Empresas principal y mandante interponen recurso de nulidad contra la sentencia del tribunal de grado, que las condenó a pagar indemnización de \$20.000.000 a albañil que sufrió un accidente del trabajo el 29.10.18. La Corte de Apelaciones de Santiago rechazó el recurso de nulidad.

Sentencia:

El sentenciador de grado razona claramente sobre la aplicación de los artículos 183c y 183d del Código del Trabajo, ya que de la prueba aportada al proceso, se puede apreciar que no existía una estructura definida en la empresa para la ejecución del trabajo y una línea jerárquica definida que controlara el cumplimiento de los procesos y diera instrucciones en la ejecución de la obra, puesto que jefatura del empleador del demandante entendía que su mandante ejecutaba labores de supervisión y dirección, mientras que la empresa principal entendía que no tenía tal función, sino era de exclusiva responsabilidad del contratista, que tenía sus propias jefaturas, en las que no debería

intervenir la principal, por tanto se da una situación de responsabilidades cruzadas en donde ambas empresas entendían que de los hechos el control del proceso estaba siendo ejercido por la otra, lo que desemboca en que finalmente ninguna de las demandadas haya ejecutado cabalmente su función de control de riesgos, entregando cada una a la otra la responsabilidad, ello pese a que de acuerdo a los artículos citados, ambas empresas debían concurrir coordinadamente a la implementación de medidas de seguridad.

El juez de grado señala que el accidente laboral en el que el trabajador perdió su dedo índice izquierdo tiene su origen en la falta de cumplimiento de medidas de seguridad de las demandadas, ya que el rodillo compactador de suelo que manipulaba al momento del siniestro no estaba en estado de ser operado puesto que no tenía una parada de emergencia, no existía procedimiento de trabajo seguro, no había planificación del trabajo ni supervisión en la realización de las labores ni mecanismos que permitieran disminuir el riesgo que implicaba la maquinaria operada, además no se le había informado de los riesgos de las labores encomendadas. No existe constancia de que el trabajador haya sido instruido en el uso de la máquina rodillo, por lo que sus posibilidades para prever los resultados de su uso, se encontraban reducidas al no conocer el manejo de aquella máquina.

El artículo 477 del Código del Trabajo sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar porque el Derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinados en la sentencia. El propósito de quien la invoca como sustento de la impugnación debe ser que el Tribunal ad quem revise que la norma haya sido comprendida, interpretada y aplicada por el a quo de un modo acertado a los hechos que se han tenido por probados, los que son inamovibles para este Tribunal de alzada.

En la especie, las normas denunciadas no han sido infringidas, desde que para ello sería necesario modificar los hechos establecidos en la sentencia que se analiza, lo que resulta improcedente, por lo que esta causal también será rechazada.

Por tanto, rechazan los recursos de nulidad interpuestos por las partes demandante y demandadas en contra de la sentencia de 21.11.2019 pronunciada en causa RIT-O-379-2019 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que en consecuencia, no es nula.

**4.- DESPIDO INJUSTIFICADO, NULIDAD DEL DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES. REQUISITOS PARA CONFIGURAR EL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN. CONCEPTO DE EMPRESA PRINCIPAL. EN CONTEXTO DE LA SUBCONTRATACIÓN, TIENE EL CARÁCTER DE EMPRESA PRINCIPAL, NO SÓLO AQUELLA QUE ES JURÍDICAMENTE DUEÑA DE LA OBRA ESPECÍFICA, SINO QUE TAMBIÉN LA ENTIDAD QUE SE RESERVA PARA SÍ, ALGÚN GRADO RELEVANTE DE PODER DE DIRECCIÓN SOBRE LA CONTRATISTA**

Rol: 15843-2019

Tribunal: Corte Suprema Cuarta Sala (Especial)

Tipo Recurso: Unificación de Jurisprudencia Laboral

Tipo Resultado: Acogido

Fecha: 04/08/2020

Hechos: Demandante interpone recurso de unificación de jurisprudencia contra la sentencia de la Corte de Apelaciones, que rechazó el recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia de base que rechazó la demanda deducida en contra de "Comando de Bienestar del Ejército de Chile", en su calidad de empresa principal dueña de la obra, descartando la existencia de régimen de subcontratación a su respecto. La Corte Suprema acoge el recurso de unificación de jurisprudencia deducido y dicta sentencia de reemplazo.

Sentencia:

En la especie, la controversia gira en torno a la configuración de la calidad de empresa principal, para lo cual, se debe tener presente que la definición legal del régimen en análisis, que emana de la modificación efectuada por Ley N° 20.123, tiene por objeto abarcar las diversas fórmulas de tercerización del trabajo que permita extender su ámbito de aplicación. Así, son requisitos para que se configure trabajo bajo dicho régimen: la existencia de una relación en la que participa una empresa principal que contrata a otra -contratista- que obra como empleador del trabajador subcontratado; que entre la empresa principal y la contratista exista un acuerdo, de carácter civil o mercantil, conforme al cual ésta desarrolla para aquélla la obra o servicio que motivó el contrato; que las labores sean ejecutadas en dependencias de la empresa principal; que la obra o el servicio sea estable y continuo, lo que denota habitualidad y no interrupción en la ejecución o prestación; que las labores sean desarrolladas por cuenta y riesgo del contratista o subcontratista; y que el trabajador sea subordinado y dependiente de su empleador, contratista o subcontratista.

En tal contexto, la empresa principal corresponde a aquella entidad que tiene la calidad de dueña de una obra o faena en la cual se ejecutan los trabajos encargados al contratista, quien lo hace a su cuenta y riesgo, y con sus propios operarios, en virtud de un contrato civil o comercial. El elemento sustantivo, a propósito de la determinación de la calidad de empresa principal, conforme el régimen de subcontratación laboral, no atiende a su configuración jurídica o naturaleza, sino a la circunstancia de que tal sujeto corresponda a la persona -sea natural o jurídica, de derecho público o privado-, que efectivamente sea la dueña de la faena u obra en la cual se debe desplegar el servicio o labor que fue subcontratada, y aquello, es indiferente del lugar físico en que se verifiquen. Dicha calidad, conforme se puede advertir del precepto en referencia, se vincula específicamente con la circunstancia de que la empresa mandante, sea la dueña de la obra o faena en que se desarrollan los servicios contratados, independiente del lugar físico en que se verifiquen.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa ha señalado que, en lo pertinente "estaremos en presencia de trabajo subcontratado, en tanto se trate de actividades pertenecientes a la organización de la empresa principal, aún cuando los trabajos, tareas o labores que implique la ejecución de la o las obras o servicios, se desarrollen en recintos o instalaciones ajenos a la empresa principal, dueña de la respectiva obra, empresa o faena" (Ordinario 141/5 de 10 de enero de 2007), en otras palabras, la única cuestión importante, es que la empresa principal sea efectivamente la dueña de la faena, siendo irrelevantes las demás consideraciones. Añade el mismo acto administrativo "que la exigencia de que la empresa principal deba ser dueña de la obra o faena que debe realizar el personal subcontratado, significa que éstas deben corresponder a actividades que pertenezcan a la organización de la

empresa principal y que estén sometidas a su dirección, debiendo por lo tanto, excluirse de tal aplicación, a aquellas que no cumplan tal exigencia".

Desde esta perspectiva, es claro, como insinúa una de las sentencias de contraste, que existe una diferenciación relevante, entre el dominio que una persona puede tener sobre un determinado inmueble, y la calidad de dueño de una faena u obra determinada, y que para configurar un régimen de responsabilidad en el ámbito de la subcontratación laboral, es irrelevante el dominio sobre el espacio físico en que se realiza la obra encargada, sino que, lo sustancial, 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 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.

A juicio de la Corte Suprema, aquella es la postura jurisprudencial que debe prevalecer sobre el asunto en examen, que contraría la consignada en el fallo impugnado, y que coincide con la propuesta por los fallos de contraste emanados de la Corte de Apelaciones de Arica, por lo que procede acoger el arbitrio de unificación de jurisprudencia. Ciertamente, de los hechos establecidos por los jueces de la instancia, queda de manifiesto que el rol que le correspondió al Comando de Bienestar del Ejército, al tenor del contrato por el cual la Organización Habitacional X 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, como intentó hacerlo ver en su defensa y lo consideró la judicatura de instancia. En efecto, habiéndose acreditado que se confirió al Comando de Bienestar la calidad de mandatario "para el pago de los avances de la obra y para otras actividades relacionadas con la construcción de las vivienda", con el propósito de "financiar y coordinar el proyecto habitacional", debe considerarse específicamente dichas "otras actividades" y tareas de "coordinación" que se le asignaron a la recurrida, a fin de determinar o no su calidad de empleador principal. Luego, a juicio de la Corte, los datos del proceso confirman la existencia de un régimen de subcontratación respecto de la demandada Comando de Bienestar del Ejército de Chile, en su calidad de empresa principal, desde que ello resulta, además, concordante con el diseño o entramado jurídico definido para llevar a cabo el desarrollo de un plan destinado a dotar de viviendas a los socios de dicha organización, mediante el otorgamiento de un préstamo y posterior adquisición del terreno a nombre de una comunidad constituida para tal efecto, donde aquellas serían construidas por un tercero - contratista - quien realizará la obra por su cuenta y riesgo, con trabajadores bajo su dependencia, operación en que el Comando de Bienestar tiene un interés evidente (considerandos 10° a 12° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia).

**5.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ACCIDENTE DEL TRABAJO. CALIFICACIÓN DE LESIÓN COMO DE ORIGEN LABORAL CONTRARIANDO LOS HECHOS ESTABLECIDOS EN EL PROCESO. TRABAJADOR NO RECLAMÓ ANTE LA COMISIÓN MÉDICA DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA CALIFICACIÓN DE ENFERMEDAD COMÚN DE LA LESIÓN EFECTUADA POR LA MUTUAL DE SEGURIDAD. IMPROCEDENCIA DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑO EMERGENTE Y DAÑO MORAL .**

Rol: 398-2019

Tribunal: Corte de Apelaciones de Puerto Montt

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Acogido

Fecha: 31/08/2020

Hechos:

Demandados interponen recursos de nulidad contra la sentencia que acogió la demanda de indemnización de perjuicios por accidente de trabajo interpuesta en su contra (operador de maquinaria pesada, al abrir el capot de camión pierde el equilibrio, producto del fuerte viento, sufriendo torsión de rodilla).

La Corte de Apelaciones acoge uno de los recursos deducidos y dicta sentencia de reemplazo.

Sentencia:

Al calificar la sentenciadora la lesión de rodilla del actor como de origen laboral, contrariando los hechos por ella misma establecidos en el apartado primero del considerando décimo cuarto, en base a la prueba rendida, que dan cuenta que el Organismo Administrador del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales Mutual de Seguridad, calificó como enfermedad de origen común, en base a los procedimientos médicos no controvertidos señalados en el informe médico, Organismo que es el designado por la Ley N° 16.744, con competencia para calificar si un accidente o enfermedad es de origen laboral o común, conforme a los artículos 76 y siguientes de la referida Ley, que establece el procedimiento y recursos para que el trabajador reclame ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y enfermedades profesionales de las decisiones de los servicios de salud o de las mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, estableciendo que las resoluciones de la Comisión serán apelables ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de treinta días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. En la especie al no haber reclamado el trabajador ante la Comisión Médica de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de la calificación de enfermedad común de la lesión a la rodilla, por la Mutual de Seguridad, tal calificación quedó firme, habiéndose informado al Tribunal

que tal lesión era compatible con una enfermedad degenerativa no cubierta por el seguro de accidentes del trabajo de la Ley N° 16.744, la sentenciadora ha incurrido en infracción de ley al no aplicar la normativa especial en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, omitiendo considerar el informe médico evacuado por el organismo asegurador, conforme a lo previsto en la referida ley.

En consecuencia, la sentencia impugnada ha sido dictada con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, al imponer a los demandados el pago improcedente de indemnizaciones por daño emergente y daño moral, careciendo la demanda indemnizatoria de base de sustento legal (considerandos 8° y 9° de la sentencia de nulidad).





# Capítulo II

## Jurisprudencia Administrativa

### Dirección del Trabajo



**1.- Dictamen N° ORD N° 221, de 10.01.2020.**

**MATERIA: Jornada bisemanal de trabajo; Lugar apartado de los centros urbanos.**

**Si la obra que desarrolla su representada se encuentra ubicada en un lugar apartado de los centros urbanos, de acuerdo al concepto fijado por la doctrina institucional antes singularizada, no existiría impedimento legal para convenir con los trabajadores que en ella laboran una jornada bisemanal de trabajo en los términos del artículo 39 del Código del Trabajo.**

Dictamen: Se solicita pronunciamiento en orden a determinar lo que debe entenderse por lugares apartados de los centros urbanos utilizada en el artículo 39 del Código del Trabajo, que regula las jornadas bisemanales de trabajo.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que la doctrina institucional contenida, entre otros, en dictamen N°2022/123, de 01.07.2002, ha fijado el concepto de lugares apartados de los centros urbanos a que se refiere el artículo 39 del Código del Trabajo, precisando que debe entenderse por tales, "aquellos distantes, alejados o remotos de ciudades, consideradas éstas en su sentido natural y obvio, como básicamente, un conjunto de edificios y calles dotadas de una población densa y numerosa".

Agrega dicho pronunciamiento: "en materia de distancia, para efectos de la aplicación de la norma legal en estudio, sería conveniente tener en cuenta no sólo su expresión en kilómetros, sino en calidad y condiciones de las vías de acceso o comunicación, entre la obra o faena y los centros urbanos, dado que no es lo mismo un camino pavimentado que los una que otro escarpado o dificultoso".

Por su parte cabe hacer presente a Ud. que mediante Ordinario N°5667/33, de 06.12.2019, este Servicio emitió un nuevo pronunciamiento sobre los requisitos que deben cumplirse para pactar una jornada bisemanal de trabajo en los términos del citado artículo 39, señalando que ellos son los siguientes:

- a) Que la prestación de servicios se efectúe en lugares apartados de los centros urbanos.
- b) Que las partes pacten jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas.

El dictamen N°5667/33, de 06.12.2019 se encuentra disponible en la página web de este Servicio <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-117860.html>

Teniendo presente lo expuesto, cúmpleme informar que si la obra que desarrolla su representada se encuentra ubicada en un lugar apartado de los centros urbanos, de acuerdo al concepto fijado por la doctrina institucional antes singularizada, no existiría impedimento legal para convenir con los trabajadores que en ella laboran una jornada bisemanal de trabajo en los términos del artículo 39 del Código del Trabajo.



## 2.- Dictamen N° ORD N° 1914, de 17.06.2020.

### **MATERIA: Cámaras de seguridad; Grúas; Requisitos.**

Dictamen: La utilización de mecanismos de control audiovisual en las grúas porta contenedores resulta lícita y se justifican por cuanto obedecen a requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad de los operadores o del resto de los trabajadores involucrados en la maniobra de carga y descarga de los contenedores.

## 3.- Dictamen N° ORD N° 1860, de 10.06.2020.

### **MATERIA: Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Constitución**

Dictamen: Solicitan pronunciamiento en relación a la procedencia de constituir comités paritarios de higiene y seguridad cuando existen diversas faenas, señalando que la jurisprudencia administrativa vigente sobre la materia no sería uniforme. Se adjunta documentación de empresa Constructora X EIRL en la cual se señala que en ninguna de sus faenas se supera el número de 25 trabajadores, por lo que solicita saber si deben o no constituir un comité paritario de higiene y seguridad para los efectos de cumplir con ciertos requisitos exigidos por la Superintendencia de Seguridad Social para acceder a una rebaja de la cotización adicional de la Ley 16.744.

Al respecto, el inciso final del art. 1° del Decreto N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, señala: *"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"*.

De la norma transcrita se colige que corresponde al respectivo Inspector del Trabajo decidir, en caso de duda, la procedencia o no de que se constituya el referido Comité, sin que corresponda que el Director del Trabajo u otra autoridad decida sobre el particular.

Sin perjuicio de lo anterior, la doctrina contenida en el Dictamen 3360/100, de 28.08.2003 define el concepto de "faena" y señala que el quorum de 25 trabajadores debe ser cumplido en cada sucursal, agencia o faena de la empresa; Dictamen 538/13 de 19.01.1989 define lo que debe atenderse para estos efectos por agencia, sucursal o faena y los Ordinarios N°s. 4135, de 07.08.2018 y 586 de 27.01.2016, básicamente referidos al quorum de 25 trabajadores que debe tener cada faena para hacer exigible la obligación de que se trata.

En efecto el dictamen 3360/100, en lo pertinente, señala que el requisito relativo al número de trabajadores que se requiere para constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad debe cumplirse respecto de cada una de las sucursales, agencias o faenas de la empresa.

Por su parte el dictamen 538/13 de 109.01.1989, establece que "faena" es toda labor sea física o intelectual; "agencia" a su vez significa "sucursal o delegación subordinada de una empresa" y "sucursal", "establecimiento que situado en distinto lugar que la central de la cual depende, desempeña las mismas funciones que ésta".

El Ordinario 4135 de 07.07.2018 precisa que se deben constituir Comités Paritarios en cada faena, sucursal o agencia de una empresa en que se desempeñen más de 25 dependientes, sea que se encuentre en el mismo o distintos lugares.

Cabe agregar que el Dictamen 3592/93 de 07.08.2017, ha resuelto que en aquellas empresas

faenas, sucursales o agencias que primitivamente estuvieron obligadas a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad por contar con más de 25 trabajadores, no se encuentran obligadas a mantenerlo si disminuye la cantidad de dependientes a un número inferior al que exige la ley para tal efecto.

Cabe citar finalmente la doctrina contenida en Dictamen 1295/106, de 03.04.2020 conforme al cual, "las exigencias para constituir los Comités Paritarios deben cumplirse respecto de cada una de las sucursales, agencias o faenas de una empresa, de suerte tal que no resulta procedente que los trabajadores que laboran en unas y otras se unan para completar los requisitos exigibles, ya sea a nivel de distintas faenas, agencias, sucursales o de la región como se consulta".

Precisado lo anterior, cabe expresar que la normativa legal que regula la materia está contenida en el artículo 66 de la Ley 16.744 y en el DS N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El citado artículo 77, en lo pertinente, dispone: "*En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones (...)*".

*"El reglamento deberá señalar la forma como habrán de constituirse y funcionar estos comités"*.

Ahora bien el reglamento aludido, aprobado, como ya se señaló por el DS 54 citado, en su artículo 1, incisos 1° y 2°, prescribe:

*"En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores"*.

*Si la empresa tuviera faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o diferentes lugares, en cada uno de ellas en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad"*.

De la norma reglamentaria citada se infiere que en toda empresa, faena, sucursal o agencia donde laboren más de 25 trabajadores deberán organizarse Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y que se deberá constituir el referido Comité en cada una de las faenas, sucursales o agencias, si la empresa las tuviere ya sea en el mismo o diferentes lugares.

Acorde a todo lo expuesto, preciso es concluir que, la obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, recaen en toda empresa, sucursal, agencia o faena en que laboren más de 25 trabajadores, y que, en caso de duda, la decisión sobre la procedencia de constituir o no un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en las empresas o faenas de que se trata, deberán ser adoptada por el Inspector del Trabajo respectivo sobre la base de los antecedentes recabados sobre el particular, debiendo tener en consideración la doctrina emitida por esta Dirección que se encuentra contenida, entre otros, en los pronunciamientos jurídicos precedentemente citados.



# Capítulo III

## Jurisprudencia Administrativa

### Superintendencia de Seguridad Social



## **OFICIOS Y RESOLUCIONES SUSESO:**

### **1.- Dictamen 27556-2020, de 02.04.2020, de SUSESO.**

**Materia: Confirma calificación de siniestro como accidente del trabajo. Vínculo laboral estaba aún presente. Accidente ocurre cuando empleador traslada a trabajadores a Notaría a firmar desvinculaciones.**

Dictamen: Empleadora reclamó en contra de mutualidad, por cuanto calificó como accidente del trabajo el sufrido por el ex trabajador de dicha empresa, con fecha 08.11.2019. Discrepa de la calificación, toda vez que el afectado carecía de vínculo laboral al momento de accidentarse.

Mutualidad informó y envió los antecedentes del caso.

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

En la especie, de conformidad a los antecedentes tenidos a la vista, se ha logrado acreditar de una forma indubitable la ocurrencia de un accidente del trabajo, por cuanto consta en la documentación aportada el vínculo causal entre la lesión que sufrió el interesado y su quehacer laboral, circunstancia no controvertida por la citada Mutualidad. En efecto, el trabajador se accidentó el día 08.11.2019, cuando era trasladado por la empresa en auto hacia una notaría, resultando lesionado de la colisión con un bus.

A mayor abundamiento, cabe destacar que fue decisión de la empresa reclamante concurrir a la notaría con el trabajador afectado para suscribir su finiquito. Lo trasladó en un vehículo de su propiedad, junto a otros trabajadores que también serían desvinculados, trayecto en el que aconteció el accidente en cuestión. Por lo tanto, corresponde concluir que existió una relación causal indirecta, entre el trabajo y la lesiones sufridas.

Por tanto, SUSESO resuelve, rechazar reclamo interpuesto por calificación de accidente interpuesto por la Empleadora, por lo que procede confirmar lo obrado por la Mutualidad.

### **2.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-25494-2019, de 22.07.20. R-20282-2019**

**Materia: Confirma calificación de común del siniestro. Mecanismo lesional no tiene concordancia con dolencias que afectaron al trabajador.**

Dictamen: Trabajador solicitó se califique el origen (laboral o común) del cuadro clínico que presentó en virtud de un accidente que padeció el 8 de diciembre de 2018, en circunstancias que cumplía con su jornada laboral, por el que resultó lesionado en el hombro derecho al golpearse con planchas de cartón yeso ("volcanita") que cargaba, rompiéndose una de ellas; evento que fue calificado como común por Mutual.

Mutual informó y acompañó los antecedentes, confirmando el mencionado rechazo, toda vez que, en síntesis, su equipo médico estimó que el suceso padecido por el trabajador no tuvo relación con la lesión que presentó.

SUSESO señaló que el afectado fue diagnosticado en Mutual con "contusión de hombro derecho y tendinitis bicipital derecha", acompañando él antecedentes de exámenes practicados con posterioridad que revelaron cuadros de "bursitis subacromial-subdeltoidea derecha", "rotura del labrum glenoideo posterosuperior", "leve tendinopatía del supraespinoso e infraespinoso" y "quistes subcondrales de la articulación acromio clavicular"; patologías todas que no pueden ser atribuidas al mencionado accidente, toda vez que el mecanismo lesional antes consignado no tiene médicamente concordancia con dichas dolencias.

Atendido lo recién expresado y al tenor de lo establecido por el artículo 5° de la Ley N° 16.744, procede concluir que este caso no reúne las condiciones para ser estimado como un accidente del trabajo.

Por tanto, SUSESO resolvió rechazar la reclamación del recurrente, calificándose la contingencia en referencia como de origen no laboral, siendo procedente que el régimen de salud común del afectado (Fonasa) le brinde la cobertura correspondiente.

**3.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-27917-2019, de 30.07.20. R-32780-2019**  
**Materia: Confirma calificación de común. No accidente del trabajo. Riña. Agresiones verbales y físicas mutuas. Trabajador no tuvo rol pasivo.**

Dictamen: Trabajador solicitó se califique origen (laboral o común) del cuadro clínico que presentó, quien el día 26.11.2019, mientras cumplía con sus deberes laborales, protagonizó un altercado con un compañero de labores, resultando con lesiones; evento que fue calificado como común por Mutual.

Mutual informó sobre la materia y acompañó los antecedentes pertinentes, confirmando haber adoptado la mencionada determinación.

SUSESO manifiesta que el Libro III, Título II, A., Capítulo III, N° 4, del Compendio, dispone (en lo pertinente) que, para que proceda calificar un accidente como laboral cuando se verifican casos de agresiones, es necesario que el afectado no haya sido el provocador o quien haya dado inicio a la agresión, es decir, la víctima debe haber tenido un rol pasivo.

Revisados los antecedentes aportados, se observa que existió un testigo presencial de los hechos, quien depuso que el afectado y otro trabajador "se enfrascan en una discusión que termina con el trabajador recurrente descendiendo de su vehículo particular y haciendo ingreso a caseta de seguridad aumentando el nivel de discusión, cuando me percaté que se estaban trezando a golpes"; elemento probatorio que lleva a establecer que la actitud del afectado en el evento no fue pasiva.

Atendido lo recién expresado y al tenor de lo establecido por el artículo 5° de la Ley N° 16.744, procede concluir que este caso no reúne las condiciones necesarias para ser acogido a la cobertura del Seguro Social contra Riesgos Profesionales.

Por tanto, SUSESO resolvió rechazar la reclamación del recurrente, calificándose la contingencia en referencia como un accidente no laboral, siendo procedente que el respectivo régimen de salud común (Fonasa) otorgue al afectado la cobertura correspondiente.

**4.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-28254-2019, de 31.07.20. R-15791-2019**  
**Materia: Confirma calificación de común del siniestro. Mecanismo lesional no tiene concordancia con dolencias que afectaron al trabajador.**

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común la patología presentada con diagnóstico de "Epicondilitis bilateral de codo, obs. síndrome de túnel carpiano izquierdo", de lo que discrepa.

Mutual informó y envió los antecedentes del caso.

SUSESO concluyó que la afección del trabajador por el diagnóstico de "Epicondilitis bilateral de codo, obs. síndrome de túnel carpiano izquierdo" es de origen común, toda vez que no es posible establecer una relación de causa directa, como lo exige la Ley N° 16.744, entre el trabajo que desempeña y el cuadro clínico que presenta. En efecto, en las actividades que efectúa como canguero, no se evidencian factores de riesgo condicionantes de la afección en comento. En relación a las prestaciones médicas brindadas por la enfermedad profesional que presenta en muñeca derecha, se considera han sido adecuadas, conforme al tipo de lesión presentada y su evolución.

Por tanto SUSESO resolvió rechazar el reclamo por cuanto el diagnóstico de "Epicondilitis bilateral de codo, obs. síndrome de túnel carpiano izquierdo" no tiene relación con el trabajo desempeñado. No procede otorgar la cobertura del Seguro Social de Ley N° 16.744.

**5.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-64353-2020, 14.07.2020, R-16312-2020**  
**Materia: Confirma calificación de común de siniestro. No accidente del trabajo. Tiene lugar fuera de su jornada laboral, de su lugar de trabajo y en una actividad particular, siendo imposible vincularla a las funciones que desempeña para su empleador.**

Dictamen: ISAPRE reclamó en contra de Mutual por cuanto calificó como accidente común el sufrido por su afiliado el 20.11.2019 y que emisión de 3 licencias médicas, con 52 días de reposo, a contar de 21.11.19, de lo que discrepa.

Mutual envió los antecedentes del caso e informó que no calificó el siniestro que sufrió el trabajador como accidente del trabajo, toda vez que el caso carece de elementos que permitan tener convicción acerca de la ocurrencia del infortunio en las circunstancias descritas por el afectado.

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

En la especie, de conformidad a los antecedentes tenidos a la vista, no se ha logrado acreditar de una forma indubitable la ocurrencia de un accidente del trabajo, por cuanto no consta en los antecedentes aportados el vínculo causal entre la lesión que sufrió el trabajador y su quehacer laboral. En efecto, el trabajador habría sufrido una caída en la ducha de la pensión, el día 20 de noviembre de 2019, a las 09:30 horas aproximadamente, en circunstancias que se habría presentado a su lugar de trabajo a las 08:30 horas aproximadamente para verificar el inicio de su turno, conforme a la declaración de su jefa directa, quien le señala que su turno comenzaba a las 23:30 horas, "quedando con libertad de acción hasta dos horas antes. . ." por lo que corresponde calificar el siniestro que sufrió como accidente común.

A mayor abundamiento, cabe hacer presente que el afectado tiene una jornada de trabajo 9x3 y que al día del accidente era su primer día del turno, comenzando su jornada de trabajo a las 23:30 horas, por lo que el trabajador sufrió el infortunio fuera de la misma. Además, conforme al Informe de Investigación de Accidente del Trabajo de la entidad empleadora, consta que el sector de pasillos y duchas del hotel cuenta con las medidas de seguridad pertinentes, tales son, pasamanos, gomas antideslizantes, señaléticas, entre otras.

Por tanto, SUSESO resolvió rechazar el reclamo interpuesto por calificación de accidente de trabajo, por tanto, no procede otorgar la cobertura de la Ley N° 16.744 para el siniestro que habría sufrido el afiliado de la ISAPRE.

**6.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-65462-2020, 16.07.2020, R-16072-2020**  
**Materia: Confirma calificación de común de siniestro. No accidente del trabajo. Mecanismo lesiona relatado no es concordante ni de energía suficiente para provocar el cuadro que presentó.**

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual porque no calificó como laboral la lesión que lo afectó el 13.02.20, al resbalarse de una escalera en el recinto de la obra y

sintió pinchazos y dolor en la rodilla derecha.

Mutual informó y envió los antecedentes del caso.

SUSESO analizó los antecedentes clínicos y laborales disponibles, concluyendo que la lesión que presentó el trabajador es de origen común, toda vez que no se presenta la relación trabajo - lesión que exige el citado artículo 5° de la Ley N° 16.744, indispensable para calificar la situación como laboral.

Revisados los antecedentes del caso, se concluyó que la lesión que sufriera el afectado, es de origen común, toda vez que el mecanismo lesional descrito ("El día 13.02.2020 al bajar una escalera metálica, resbaló con el pie derecho, sintiendo intenso dolor (tipo pinchazo) en rodilla de misma lateralidad"), no es concordante, ni de energía suficiente para provocar el cuadro que presentó, diagnosticado como "gonalgia".

Por tanto, SUSESO resolvió rechazar la reclamación por calificación de origen de cuadro clínico. No corresponde que se otorgue en este caso la cobertura del Seguro Social de la Ley N° 16.744, por tratarse de un cuadro de carácter común.

### **7.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-69557-2020, 27.07.2020, R-31450-2020**

**Materia: Política de cobro de exámenes preocupacionales.**

Dictamen: Empresa reclamó en contra de Mutual por cuanto discrepa del doble cobro de exámenes agendados para trabajadores de dicha entidad empleadora.

Mutual informó que la empresa reclamante solicitó agendamiento el día 26.11.2019, asistiendo los trabajadores a evaluación el 03.12.2019 por lo tanto, el cobro se encuentra correctamente emitido. Por otro lado, la entidad empleadora generó una solicitud a través de un caso CRM C-442455-Y7J5 y se le envió respuesta el día 04.12.19 al correo de la persona responsable de la solicitud, confirmando su requerimiento para el día 12.12.2019. Por tanto, señala que entregó la información oportunamente y la empresa no realizó la correspondiente anulación de solicitud, estando, en consecuencia, los cobros debidamente emitidos.

Además, hace presente dicha Mutualidad que los cupos con arancel fijo pueden ser anulados con una anticipación mayor a 3 días o 72 horas hábiles, para que no sean cobrados. Conforme a la política, si no se realiza la anulación a tiempo, serán facturados todos los cupos solicitados, tanto los asistidos y los no utilizados. Lo anterior, fue notificado a través de un comunicado enviado a nuestras empresas adherentes un mes antes de su implementación y en correo de confirmación.

SUSESO señaló que, es menester tener presente que los exámenes que no tienen el carácter de ocupacionales (como los de la especie) y que solicitan las empresas, ya sea para los postulantes a un cargo o para alguno de sus trabajadores, pero sin relación con los riesgos ocupacionales a los que están expuestos, se realizan fuera del Seguro Social contemplado en la Ley N°16.744, por lo que resulta procedente el cobro de los mismos, más aún cuando han sido agendados y no se han anulado las reservas de los mismos, lo que además obedece a una política operacional.

Por tanto, SUSESO resolvió que lo anterior es todo por cuanto este Servicio puede informar al respecto.

### **8.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-70034-2020, 28.07.2020, R-59252-2020**

**Materia: Confirma decisión de improcedencia de rebaja de tasa. No cumplió requisitos del DS 67. Empresa con más de 25 trabajadores debe constituir CPHS. Tener CPHS de Faena no la exime de constituir CPHS del DS 54.**

Dictamen: Empresa reclamó en contra de Mutual por cuanto, pese a haber acreditado oportunamente los requisitos del artículo 8 del D.S. N° N°67, no le rebajó la tasa de cotización adicional diferenciada.

La empresa reclamante sostiene que con fecha 25/05/2020 la Mutual, sin sustentar su decisión en normativa legal, determinó que no se le puede beneficiar con la rebaja de la cotización, toda vez que dos de los integrantes del "Comité Paritario", pertenecen a una empresa distinta a la solicitante. Con lo anterior, la "Mutual de Seguridad" y aún cuando no lo señala expresamente, deja sin efecto la normativa del artículo 66 bis de la ley 16.744, como también el artículo 14 del decreto 76, y que expresamente obligan por razones de seguridad a la constitución de "Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faenas", en materia de subcontratación, y los cuales si pueden o deben ser integrados por dependientes de las distintas empleadoras participantes en una misma faena.

Mutual informó que la empresa fue evaluada por Decreto Supremo 67 año 2019, cálculo que determinó se encontraba para rebaja de la tasa adicional al 0,00% que sumada a la tasa básica y extraordinaria del 0,93% enteraba una tasa total del 0,93% para el bienio 2020-2021 por siniestralidad efectiva, siempre y cuando presentara los requisitos correctamente que establece el Decreto Supremo 67.

Posteriormente, a través de Resolución se le comunicó el 22/11/2019, la fijación de una tasa de cotización adicional total de 1.27% durante el periodo comprendido que va desde el 01.01.2020 al 31.12.2021. Ello, en atención, no obstante que, por siniestralidad efectiva, esa entidad empleadora, habría podido acceder a rebaja o exención, ello no resultó procedente, pues, no obstante, la declaración jurada que acreditó tiene vigente Comité Paritario en el período evaluado, así como también copia de las actas de respaldo de Constitución de dicho comité, señala a dos Representantes Titulares de la empresa que corresponde a X y Z. Sin embargo, estos no son trabajadores de la empresa que solicita la rebaja de la tasa adicional, pertenecen a otra empresa.

Sobre el particular, cabe hacer presente que conforme al artículo 3° del D.S. N°76, "Las disposiciones de este reglamento, en caso alguno, eximirán a la empresa principal, así como tampoco a las empresas contratistas y subcontratistas, de sus obligaciones individuales respecto de la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, para lo cual deberán cumplir con las normas legales vigentes en dichas materias."

En el período evaluado la empresa reclamante tuvo más de 25 trabajadores, por ende, estaba obligada a constituir y mantener en funcionamiento comité paritario de higiene y seguridad, por ende, el hecho de que se haya constituido un comité de faena no la exime de su obligación en ese sentido.

Por tanto, SUSESO resolvió aprobar lo informado por la Mutual, por encontrarse ajustado a derecho y a los antecedentes de que se ha podido disponer, por ende, no procede que se le rebaje a la empresa reclamante la tasa de cotización adicional diferenciada.

#### **9.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-70892-2020, de 30.07.2020, R-15034-2020.**

**Materia: Confirma calificación de siniestro común. No accidente del trabajo. Mecanismo lesional no es concordante ni posee la energía suficiente (lesión meniscal)**

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por cuanto calificó como de origen común la lesión que presentó, de lo que discrepa, ya que estima que se produjo a raíz del accidente que sufrió el día 07 de enero de 2020. Precisó que, en la fecha indicada, en circunstancias que se desplaza por el interior de la faena donde trabaja, por un camino de piedras sueltas, resbaló y se torció su rodilla izquierda, resultando lesionado.

Mutual informó que trabajador ingresó el 07.01.2020 y se le diagnosticó "Lesión menisco



lateral rodilla izquierda", cuadro que fue calificado como de origen no laboral, por cuanto no es posible establecer una relación de compatibilidad entre lo referido por el trabajador y la expresión clínica del cuadro observado, toda vez que, no se identifica mecanismo traumático concordante y de energía necesaria, que explique los hallazgos clínicos e imagenológicos encontrados, razón por la cual fue derivado a continuar su tratamiento en su régimen previsional de salud común.

SUSESO concluyó que el cuadro diagnosticado como "Lesión menisco lateral rodilla izquierda" tiene un origen común, por cuanto el mecanismo lesional descrito por el afectado, no es concordante ni posee la energía suficiente para ocasionarlo.

Por tanto, SUSESO resolvió confirmar lo resuelto por la Mutual toda vez que la afección que evidenció el trabajador tiene un origen común y por ende, no corresponde otorgarle la cobertura de la Ley N° 16.744.

**10.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-77169-2020, 13.08.2020, R-64368-2020**  
**Materia: Confirma calificación de siniestro como de origen común. No accidente del trabajo. Mecanismo lesional no tuvo energía ni magnitud suficiente para provocar afección.**

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común la patología presentada con diagnóstico de "Desgarro muscular de brazo derecho", de lo que discrepa, ya que considera que tiene relación con el accidente que sufrió el día 27 de marzo de 2020, en circunstancias que, trasladaba pandereta de aproximadamente 50 kg. junto con otra persona, siente tirón en brazo izquierdo.

Mutual informó que no se identificó un mecanismo traumático concordante y de energía suficiente que explique los hallazgos clínicos encontrados en el trabajador, padeciendo más bien una contractura y desgarro muscular de brazo izquierdo, patologías de origen común sin relación con el mecanismo lesional declarado.

SUSESO concluyó que la afección del trabajador por el diagnóstico de "Desgarro muscular de brazo derecho" es de origen común, toda vez que no es posible establecer una relación de causalidad, como lo exige la Ley N° 16.744, entre el cuadro clínico que presentó y el evento ocurrido con fecha 27 de marzo de 2020. En efecto, el mecanismo lesional descrito para ese evento, no tuvo la suficiente energía ni magnitud para producir la afección en comento.

Por tanto, SUSESO resolvió confirmar lo resuelto por Mutual por cuanto el infortunio que sufrió el Sr. Sáez no tiene relación con la patología que evidenció y por ende no procede otorgar la cobertura del Seguro Social de Ley N° 16.744.

**11.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UME-65640-2020, 17.07.2020, R-55990-2020**  
**Materia: Confirma calificación de siniestro como de origen común. No accidente del trabajo. Mecanismo lesional no tuvo energía ni magnitud suficiente para provocar afección.**

Dictamen: ISAPRE reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común patología presentada por su afiliado con diagnóstico de "Rotura de ligamento cruzado anterior en rodilla izquierda", de lo que discrepa.

Mutual informó.

SUSESO concluyó que la afección del trabajador por el diagnóstico de "Rotura de ligamento cruzado anterior en rodilla izquierda" es de origen común toda vez que no es posible

Establecer una relación de causalidad, como lo exige la Ley N° 16.744, entre el cuadro presentado y el evento ocurrido con fecha 08 de abril de 2020. En efecto, el mecanismo lesional descrito, es decir, "Se atrapa pie izquierdo en losa de construcción, torciéndose esa rodilla", no tuvo la suficiente energía ni magnitud para producir la afección en comentario.

Por tanto, SUSESO resolvió confirmar lo obrado por Mutual por cuanto el infortunio que sufrió el afiliado de la ISAPRE no tiene relación con la patología que evidenció. No procede otorgar la cobertura del Seguro Social de Ley N° 16.744.





[www.mutual.cl](http://www.mutual.cl)