

# INFORMATIVO JURÍDICO

## MUTUALEX

### CONSTRUCCIÓN 1/3

### 2019



  
**MUTUAL**  
*de seguridad*  
somos CChC



## Índice

<b>Resumen Ejecutivo</b>	página	<b>3</b>
Capítulo I <b>Sentencias</b>	página	<b>4</b>
Capítulo II <b>Jurisprudencia Administrativa DT</b>	página	<b>15</b>
Capítulo III <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 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 construcción.

En esta primera edición, destacamos las siguientes publicaciones:

En cuanto a las Sentencias, resulta relevantes aquella de la Corte de Apelaciones de Chillán, en la página 13, que rechaza recurso de nulidad presentado por empleador y confirma la resolución impugnada referida a daño moral por accidente del trabajo ocurrido por caída al desempeñar labores propias de trabajador de la construcción en circunstancias que había sido contratado como jardinero, evidenciándose falta de instrucciones precisas acerca del riesgo de caídas y de señalética pertinente.

También, aquella de la Corte de Apelaciones de Santiago en la página 14 que rechaza recurso de nulidad deducido por demandante ante rechazo de demanda de indemnización de perjuicios por accidentes del trabajo

En la sección Jurisprudencia Administrativa de la Dirección del Trabajo destacamos el dictamen referido a la constitución de Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena, en la página 19.

Por último, en lo que dice relación con la Jurisprudencia Administrativa de la Superintendencia de Seguridad Social destacamos los dictámenes referidos a las siguientes materias:

- \* Proceso de Evaluación de Riesgos Psicosociales;
- \* Calificación de accidente con resultado de muerte como del trabajo, por siniestro ocurrido a trabajador que acompañó a otro a comprar medicamento por orden de jefatura;
- \* No considerar existencia de riña en siniestro en el que el trabajador tuvo rol pasivo;
- \* Respuestas a consultas planteadas por Central de Trabajadores.
- \* La validación del cobro de exámenes a trabajador que no se encuentra sujeto a riesgo;
- \* Calificación como accidente del trabajo al ocurrido en celebración de fiestas patrias organizada por empresa principal.
- \* Improcedencia de reposición de lentes ópticos, por cuanto trabajador afectado por siniestro laboral no lo comunicó en el ingreso.



# Capítulo I

## Sentencias



**1.- RECLAMACIÓN DE MULTA ADMINISTRATIVA. MULTA APLICADA POR LA SEREMI DE SALUD. SUFICIENCIA PROBATORIA PARA ACREDITAR LA EXISTENCIA DE LA INFRACCIÓN Y EL RESULTADO DE ÉSTA. INEXISTENCIA DE PROCEDER ILEGAL A LA AUTORIDAD SANITARIA HACE IMPROCEDENTE REBAJA DE MONTO DE MULTA IMPUESTA.**

Rol: 34595-2017

Tribunal: Corte Suprema Tercera Sala (Constitucional)

Tipo Recurso: Recurso de Casación en el Fondo

Tipo Resultado: Acogido

Fecha: 10/09/2018

Hechos: Reclamado interpone recurso de casación en el fondo contra la sentencia de la Corte de Apelaciones, que confirmó la resolución de primer grado, con declaración de rebajar el monto de la multa aplicada. La Corte Suprema acoge el recurso de casación en el fondo deducido y dicta sentencia de reemplazo.

Sentencia: En la especie no quedó establecida la concurrencia de vicio de ilegalidad alguno o, lo que es lo mismo, no existen antecedentes de ninguna clase que demuestren la existencia de un proceder ilegal por parte de la autoridad reclamada, y considerando, además, la naturaleza de la acción intentada en autos, que corresponde a una reclamación de ilegalidad, en cuya virtud al tribunal sólo cabe examinar la eventual concurrencia de las infracciones de esta clase denunciadas por la actora, sin que le esté permitido efectuar consideraciones de mérito en torno a los extremos de la sanción aplicada por la autoridad administrativa, forzoso es concluir que los falladores de segundo grado no han podido modificar el monto de la sanción impuesta, en especial si la cuantía de la que fue regulada por la autoridad administrativa se encuentra dentro de los márgenes establecidos por el legislador. De esta manera, apareciendo de los antecedentes que se encuentra debidamente acreditada la existencia de la infracción de que se trata y resultando de los mismos, además, que la sanción aplicada fue determinada en conformidad a la normativa que rige la situación en estudio, no cabe sino concluir que los falladores no debieron acceder a la rebaja pedida en autos, toda vez que no ha mediado vicio de ilegalidad alguno que justifique su decisión, máxime considerando el carácter y naturaleza de la señalada reclamación, que tiene por fin revisar, precisamente, la legalidad de la actuación de la Administración. En consecuencia, al decidir como lo hicieron los jueces de segundo grado han cometido el error de derecho que se denuncia respecto del artículo 171 del Código Sanitario, desde que, pese a no haberse establecido la existencia de un proceder ilegal por parte de la autoridad sanitaria, decidieron rebajar el monto de la multa impuesta a la reclamante (considerandos 13° a 15° de la sentencia de casación).

**2.- DESPIDO INJUSTIFICADO, NULIDAD DEL DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES. TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN. EMPRESA PRINCIPAL O MANDANTE DEBE RESPONDER POR LAS OBLIGACIONES LABORALES Y PREVISIONALES QUE AFECTEN A SUS CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS. SANCIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO NO ES APLICABLE AL DUEÑO DE LA OBRA O FAENA.**

Rol: 823-2018

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Acogido

Fecha: 16/11/2018

Hechos: Demandada solidaria interpone recurso de nulidad contra la sentencia que acogió la demanda sobre despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones. La Corte de Apelaciones acoge el recurso de nulidad laboral deducido y dicta sentencia de reemplazo.

Sentencia: Las reformas introducidas por la Ley N° 20.123, mantuvieron la responsabilidad del dueño de la obra en carácter de subsidiaria, esto es, para responder en subsidio, o en defecto del empleador, ello por un hecho de omisión de este último traducido en el incumplimiento de sus obligaciones laborales y/o previsionales. Esta responsabilidad de la empresa principal se agrava a la de solidaria pero en razón de una omisión, consistente en no haber usado las facultades-deberes que le asignan el artículo 183-C incisos 1° y 3° del Código del Trabajo. La nueva normativa acotó y delimitó la responsabilidad del tercero a las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los empleadores y la limitó además al tiempo en que los trabajadores hayan prestado servicios para el dueño de la obra en régimen de subcontratación. Entendiéndose por obligaciones laborales y previsionales de dar las que naturalmente surgen para el empleador como consecuencia de la vinculación laboral, para que proceda a su cumplimiento, no es posible comprender entre ellas otro tipo de obligaciones que no revisten ese carácter. Luego, resulta improcedente sostener que una norma sancionatoria o sustantiva como lo es el artículo 162 incisos 5° y 7° del Código del Trabajo, pueda resultar aplicable al dueño de la obra o faena, cuyo régimen de responsabilidad quedó regulado expresamente en el Título VII Párrafo 1° del Libro I del citado Código, relativo al trabajo en régimen de subcontratación. En consecuencia, de acuerdo con la actual normativa sobre subcontratación, la empresa principal es responsable solidaria o subsidiariamente del pago de las remuneraciones de los trabajadores y entero, en el organismo pertinente, de las cotizaciones previsionales retenidas de dicha remuneración, entre otras, además de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, con su incremento y la compensación de feriado, las que surgen con motivo de la terminación de la relación laboral y ello por expresa disposición de la ley, sin perjuicio de cualquiera otra prestación que pueda ser calificada como obligación laboral y/o previsional de dar o como indemnización legal por término de relación laboral (considerandos 6° a 9° de la sentencia de nulidad)

**3.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ACCIDENTE DEL TRABAJO. ACCIDENTE DE TRABAJADOR DENTRO DE RECINTO PENITENCIARIO. EXISTENCIA DE CONTRATO ENTRE GENDARMERÍA Y EMPLEADOR DIRECTO DE TRABAJADOR. SUBCONTRATACIÓN. OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA PRINCIPAL DE ADOPTAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA PROTEGER EFICAZMENTE LA VIDA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN SU OBRA. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.**

Rol: 725-2018

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Acogido

Fecha: 23/11/2018

Hechos: Demandante interpone recurso de nulidad contra la sentencia que acogió la demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo sólo respecto del demandado principal, rechazando la demanda en contra de Gendarmería de Chile como responsable solidario. La Corte de Apelaciones acoge, con voto de disidencia, el recurso deducido y dicta sentencia de reemplazo.

Sentencia: Si bien puede ser efectivo que no exista ningún contrato formalmente suscrito entre Gendarmería de Chile y la demandada principal, de acuerdo a las máximas de la experiencia nadie podría ingresar o salir de un recinto penitenciario sin la autorización de Gendarmería, por lo cual, si se estableció que la permanencia del actor en dicho lugar se debió a que estaba realizando trabajos encomendados por su empleadora, no puede sino tenerse por acreditado que entre ésta y Gendarmería de Chile había un acuerdo, pues para que ello sucediera era necesario que Gendarmería estuviera en total conocimiento de la ejecución de dichos trabajos, y diera una autorización expresa, más aún si se estaban ejecutando en el sector conocido como línea de fuego, pues no sólo están dentro del perímetro que Gendarmería debe vigilar, sino que lo hace con personal armado y vigilancia directa las 24 horas del día. Así, si Gendarmería consintió en la realización de los trabajos pues nada alegó ni probó en cuanto a que se hubiese transgredido alguna norma de seguridad por parte de su personal, que permitiera el ingreso de personas extrañas al recinto penal y se mantuvieran en el sector indicado- en la especie hubo un contrato, un acuerdo de voluntades, entre ella y el encargado de ejecutar dichos trabajos, que en el juicio se dio por acreditado fue la demandada principal, constituyéndose en la "empresa principal", pues las obras se desarrollaban en su recinto, en su exclusivo beneficio, las que además resultan pertinentes para cumplir con su deber de resguardo. En consecuencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 183 E del Código del Trabajo, Gendarmería estaba obligada a adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboraran en la obra, lo que no hizo, desde que uno de ellos que se desempeñaba al interior de sus instalaciones, mientras cumplía

sus funciones, sufrió un grave accidente, lo que la hace solidariamente responsable de las obligaciones laborales e indemnizaciones legales que de ello deriven (considerandos 5° y 6° de la sentencia de nulidad).

**4.- RECLAMACIÓN DE MULTA ADMINISTRATIVA. MULTA APLICADA POR LA SEREMI DE SALUD. I. RECURRENTE DE CASACIÓN EN EL FONDO QUE NO DENUNCIA COMO TRANSGREDIDAS LAS NORMAS DECISORIAS DE LA LITIS. II. IMPROCEDENCIA DE FUNDAR EL RECURSO DE CASACIÓN EN EL FONDO EN LA INFRACCIÓN DE DECRETO SUPREMO.**

Rol: 22875-2018

Tribunal: Corte Suprema Tercera Sala (Constitucional)

Tipo Recurso: Recurso de Casación en el Fondo

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 26/11/2018

Hechos: Reclamante interpone recurso de casación en el fondo contra la sentencia de la Corte de Apelaciones, que confirmó el fallo de primer grado, que rechazó la reclamación interpuesta en contra de las resoluciones exentas de la Secretaría Regional Ministerial de Salud de la Región Metropolitana, mediante las cuales se le cursó multa por infracción al Decreto Supremo N° 594/99 del Ministerio de Salud, que reglamenta las Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. La Corte Suprema rechaza el recurso de casación en el fondo deducido.

Sentencia:

1. La infracción a la norma decisoria del pleito no ha sido denunciada, no obstante haberse alegado la inexistencia de los supuestos incumplimientos de la normativa sanitaria que le atribuye la autoridad administrativa. Por ello, aun en la hipótesis de que fueran ciertos los yerros que se denuncian, la Corte de casación tendría que declarar que éstos no influyen en lo dispositivo de la sentencia, pues la equivocada aplicación de las normas legales que establecen las materias sanitarias que serán objeto de regulación a través de sus respectivos reglamentos no ha sido denunciada como error de derecho (considerando 5° de la sentencia de la Corte Suprema)

2. El artículo 767 del Código de Procedimiento Civil estatuye que el recurso de casación en el fondo tiene lugar contra las resoluciones que allí se mencionan, "siempre que se hayan pronunciado con infracción de ley y esta infracción haya influido sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia". Como se advierte del claro tenor de dicha norma, tan sólo la infracción de leyes -entendida según el concepto que entrega el artículo 1° del Código Civil- permite la interposición de este medio de impugnación de derecho estricto, calidad que no tiene el Decreto Supremo N° 594, del año 1999 del Ministerio de Salud, que constituye una norma jurídica de rango inferior a la Ley (considerando 6° de la sentencia de la Corte Suprema).

**5.- NULIDAD DEL DESPIDO. TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.. INSUFICIENCIA PROBATORIA PARA ACREDITAR ÍNTEGRO CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES Y PREVISIONALES DEL TRABAJADOR BAJO RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN. RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA PRINCIPAL CONTRATANTE O DUEÑO DE LA OBRA.**

Rol: 1229-2018

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 16/01/2019

Hechos: Ente estatal, demandado solidariamente recurre de nulidad en contra de la sentencia definitiva, que acogió la demanda de nulidad del despido. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad deducido.

Sentencia: Teniendo presente que la causal invocada fundada en infracción al artículo 183-A del Código del Trabajo, supone determinar sobre qué hechos establecidos el tribunal a quo aplicó la citada norma que se dice infringida, se debe considerar que en el caso sublite la demandada principal se mantuvo en rebeldía durante todo el procedimiento y no se acreditó el íntegro cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales durante todo el período en que se mantuvo vigente la prestación de los servicios del actor bajo régimen de subcontratación existiendo, por otra parte, entre las demandadas una vinculación de naturaleza contractual en virtud de la que se encargó por Ente Estatal a empresa S.A. la construcción de un Jardín Infantil que fuera la obra en que trabajó el actor siendo esta entidad su dueña. En consideración a los hechos, en cuanto se acreditó que el actor trabajó en régimen de subcontratación, se ha dado una correcta y real sentido a las normas de los artículos 162 incisos 5 y 7 y 183 letra A del Código del Trabajo, conforme a la naturaleza del contrato de trabajo, esto es, que Ente Estatal haya sido la empresa principal contratante o dueño de la obra, razón que mueve al sentenciador a resolver en la forma que lo hace, sin que haya incurrido en la causal de nulidad invocada que debe desestimarse (considerandos 3° y 4° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

**6.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR RESPONSABILIDAD EXTRA CONTRACTUAL. ACCIDENTE DEL TRABAJO. I. SUFICIENCIA PROBATORIA PARA ACREDITAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES COMO DUEÑO DE LA OBRA. INEXISTENCIA DE HECHO ILÍCITO ALGUNO POR PARTE DEL DUEÑO DE LA OBRA. CUMPLIMIENTO DEL DEBER DE CUIDADO. II. LUCRO CESANTE REFLEJO. IMPROCEDENCIA DE CONCEDER INDEMNIZACIÓN DE LUCRO CESANTE AL NO ACREDITARSE QUE CAUSANTE PROPORCIONARA ALIMENTOS LEGALES O VOLUNTARIOS A LOS ACTORES. III. VOTO DISIDENTE: INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE ADOPTAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA PROTEGER EFICAZMENTE**

## LA VIDA Y LA SALUD DE TODOS LOS TRABAJADORES. DEBER DE VIGILANCIA .

Rol: 2609-2018

Tribunal: Corte Suprema Cuarta Sala (Especial)

Tipo Recurso: Recurso de Casación en el Fondo

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 12/03/2019

Hechos: Parte demandante interpone recurso de casación en el fondo contra la sentencia de la Corte de Apelaciones, que confirmó el fallo de primer grado que acogió parcialmente la demanda de indemnización de perjuicios. La Corte Suprema rechaza, con voto de disidencia, el recurso de casación en el fondo deducido.

Sentencia: La conclusión a que llega la sentencia impugnada, en el sentido que no resultó probado que la muerte del trabajador hubiere sido provocada, en relación de causalidad necesaria, por una infracción al deber de cuidado a que se encontraba obligada la empresa principal, es producto de la constatación que la orden dada por el capataz de la obra de bajar a la excavación, en circunstancias que la entibación estaba incompleta (faltaba instalar tres paredes), constituye la causa directa y necesaria del accidente, y que la actividad desplegada por la dueña de la obra durante el curso de las faenas, aparece como suficiente para dar por satisfecha la obligación de seguridad que pesa sobre ella. Así las cosas, puede colegirse que, en los hechos, la exoneración de responsabilidad de la empresa mandante no tiene que ver con un traslado de las cargas probatorias, ya que, efectivamente, ésta aportó la prueba necesaria, tendiente a comprobar el cumplimiento de su obligación como dueño de la obra, la que se estimó suficiente, sobre todo, teniendo presente que la conducta desencadenante del accidente resultó desafiar las medidas de prevención que el mandante había previamente tomado. Lo anterior permite desestimar la infracción al artículo 1698 del Código Civil, y también al artículo 183-E del Código del Trabajo (considerando 3° de la sentencia de la Corte Suprema).

Sin la modificación de los hechos establecidos, no es posible dar por infringidas las normas sustantivas denunciadas en el recurso, en lo que respecta a la responsabilidad de la empresa principal. En efecto, el artículo 2314 del Código Civil establece el delito y cuasidelito civil que ha inferido daño a otro como fuente de la obligación de indemnizar al afectado, lo que supone la concurrencia de los requisitos de la responsabilidad civil extracontractual, sin que se encuentre acreditado, en la especie, algún hecho ilícito por parte del dueño de la obra, constitutivo de un incumplimiento del deber de cuidado que le impone el artículo 183-E del Código del Trabajo, que pueda considerarse como causa o concausa del daño ocasionado, esto es, el fallecimiento del trabajador. En concordancia con lo anterior, si no se encuentra determinada la responsabilidad de la empresa mandante, mal podría haberse vulnerado el artículo 2317 del Código Civil, que consagra una regla de solidaridad para cuando el delito o cuasidelito civil ha sido cometido por dos o más personas. En la especie, el fallo impugnado ha establecido como única responsable, a la empresa contratista (considerando 4° de la sentencia de la Corte Suprema).

2. Estamos en presencia de lo que se llama un lucro cesante reflejo, el que alude al daño que experimentarán en su patrimonio los actores -víctimas por rebote- al dejar de percibir, a partir de la muerte del causante, los ingresos que éste producía con su trabajo y con los que proveía las necesidades del núcleo familiar. La procedencia y evaluación del lucro cesante, en casos como el de marras, presenta mayores complejidades, ya que, efectivamente, se encuentra sujeto a incertidumbre, tanto por la evolución y estabilidad de las ganancias futuras de la víctima directa, como en relación a la mantención de la ayuda que hubiere prestado al grupo familiar. Sin embargo, la opinión fijada por la Corte Suprema sobre la materia ha sido que, "si el lucro cesante se basa en un hecho real y cierto, cuál es que la víctima directa poseía un trabajo y que con el producto del mismo proveía las necesidades de su familia, es un hecho indiscutible que a partir de su muerte, se producirá una carencia para esta última, lo cual constituye un daño cierto, que debe ser cuantificado considerando el curso normal de los acontecimientos, esto es, la razonable probabilidad de que la ayuda se hubiera mantenido y su monto prolongado en el tiempo. Dicho de otra manera, si la procedencia del lucro cesante aparece fundada en hechos ciertos, no debe ser impedimento para declararlo el que su evaluación tenga que hacerse, necesariamente, sobre la base de un cálculo de probabilidades, es decir, según la ocurrencia normal de los acontecimientos". En la especie, ha quedado establecido en la sentencia impugnada, que no se acreditó que el causante proporcionara alimentos legales o voluntarios a los actores y que dos de los demandantes -hijos del trabajador fallecido- además de la cónyuge, son mayores de edad, una, asistente de párvulos, que trabaja en un jardín infantil y, el otro es empleado (considerando 5° de la sentencia de la Corte Suprema)

3. (Voto disidente) La normativa del área es rigurosa en cuanto a exigir un alto estándar al dueño de la obra para proteger la vida y la salud de todos los trabajadores que laboren en su obra, cualquiera sea su dependencia, desde que, al igual que el artículo 184 del Código del Trabajo, requiere que ese cuidado sea eficaz, lo que significa que mira al resultado, demostrando con ello que no basta con el cumplimiento formal de determinadas pautas o recomendaciones. De esta manera, lo establecido en el artículo 66 bis de la Ley 16.744, no disminuye la entidad de su obligación, sino que pone el foco en su deber de vigilancia, lo que resulta evidente, dado que es el contratista el que ejecuta las faenas, obligación que debe complementarse con lo dispuesto en citado Reglamento contenido en el DS 594. Si bien los hechos establecidos en el proceso dan cuenta que la mandante, como dueña de la obra, que consistía la renovación de un colector de aguas servidas en una arteria específica de la ciudad, en el contexto de una serie de faenas que realizaba la Municipalidad para ampliar las calzadas, supervisó con regularidad el desarrollo de la actividad de su contratista, de quien dependía el trabajador fallecido, cuyas víctimas por rebote accionan en autos, y que en ese contexto, previó eventuales derrumbes, lo que la llevó a suspender transitoriamente la obra y a modificar el material de las entibaciones necesarias en la excavación, solicitando fueran de fierro, por ser más seguras, lo cierto es que, en cumplimiento de su deber de cuidado debió, necesariamente, haber previsto y exigido al contratista la presencia permanente en la obra de un (a) prevencionista de riesgos, como, por lo demás, lo dispuso después del accidente que provocó la muerte del trabajador, atendida la profundidad de la excavación y los riesgos que ello involucraba (considerandos 2° y 3° de la disidencia de la sentencia de la Corte Suprema)

**7.- DESPIDO INJUSTIFICADO. SUBCONTRATACIÓN. NO CORRESPONDE EXCLUIR A UN SERVICIO DEL ESTADO DE SU RESPONSABILIDAD EN LA MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN. CONCEPTO DE EMPRESA PRINCIPAL.**

Rol: 396-2018

Tribunal: Corte de Apelaciones de Antofagasta

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 20/03/2019

Hechos: Demandado deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva, que acogió la demanda de despido injustificado. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad interpuesto.

Sentencia: Corresponde hacerse cargo sobre la alegación relativa a que, en tanto SERVIU no es empresa, no se le debe considerar como responsable a la luz del artículo 183-A del Código del Trabajo. Al respecto, la profesora Pinto Sarmiento señala que la expresión "empresa" que emplea la norma que se alega violada, no debe interpretarse a la luz del artículo 3° del Código del Trabajo y que, por el contrario, alude: "a toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una misma dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada". También se ha resuelto así, en la sentencia de unificación de jurisprudencia, dictada por la Excm. Corte Suprema, con fecha 12 de mayo de 2016. Dijo la Corte: "Se unifica la jurisprudencia en relación a que la correcta interpretación de la materia de derecho consultada es aquella que determina que las normas sobre subcontratación resultan aplicables al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Esto, toda vez que atendido los términos que utiliza el artículo 183-A del Código del Trabajo, debe entenderse por empresa mandante o principal a la 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. En ese contexto, la expresión «empresa» que está ligada a la noción de dueño de la obra, faena o servicio no excluye a ciertas personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, porque la ley no establece otra limitación que la referida a la persona natural que encarga la construcción de una edificación por un precio único prefijado, conforme lo establece el inciso final del artículo 183-B del Código del Trabajo; por lo mismo, no es relevante o no tiene incidencia en el análisis el hecho que la persona jurídica forme parte de la Administración del Estado, pues, a la luz de la primera norma citada, no constituye una circunstancia que libera de responsabilidad respecto de las obligaciones laborales y previsionales de trabajadores que se desempeñan bajo régimen de subcontratación. No corresponde excluir a un servicio del Estado de su responsabilidad en la materia de subcontratación, fundado en su naturaleza de órgano público y no ser el beneficiario de los réditos provenientes de la actividad desplegada por la Fundación, por

estar dirigidos a la comunidad en general, y, por lo mismo, no entenderlo comprendido dentro del concepto de empresa que entrega el artículo 3° del Código del Trabajo; sin perjuicio que resultaría incongruente hacer caer las responsabilidades sólo en la empresa contratista actualmente en quiebra, dejando a los trabajadores demandantes desprotegidos y sin aplicación de la ley de subcontratación. Resulta ilustrativo lo decidido por la Contraloría General de la República a través del Dictamen N°2.594, de 21 de enero de 2008, en el sentido que es amplio el concepto de empresa principal de que se vale el legislador, dado que abarca a cualquier persona natural o jurídica, dueña de la obra, empresa o faena en que se llevarán a cabo los trabajos o se prestarán los servicios, sin diferenciar si son de derecho privado o público. La inexistencia de lucro no tiene incidencia para determinar si se está en presencia de un trabajo en régimen de subcontratación, porque tratándose de un órgano de la Administración del Estado nunca se experimentará, dado que, en definitiva, es la comunidad la que se beneficia con la ejecución de la obra o la prestación del servicio" (considerando 9° de la sentencia de la Corte de Apelaciones)

**8.- DAÑO MORAL POR ACCIDENTE DEL TRABAJO. ACTOR QUE SUFRE CAÍDA AL DESEMPEÑAR LABORES PROPIAS DE TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN CIRCUNSTANCIAS QUE HABÍA SIDO CONTRATADO COMO JARDINERO. FALTA DE INSTRUCCIONES PRECISAS ACERCA DEL RIESGO DE CAÍDAS Y DE SEÑALÉTICA PERTINENTE. DEMANDADA QUE INCUMPLE DEBER DE OTORGAR SEGURIDAD AL TRABAJADOR EN EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES.**

Rol: 33-2019

Tribunal: Corte de Apelaciones de Chillán

Tipo Recurso: Unificación de Jurisprudencia Laboral

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 04/04/2019

Hechos: Demandada deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva, que acogió la demanda de indemnización por concepto de daño moral a causa de un accidente del trabajo. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad interpuesto.

Sentencia: El juez de la causa dejó establecido como hecho probado, inamovible para esta Corte, que el actor sufrió una caída al tropezar con una madera de moldaje cuando iba a buscar materiales para desempeñar labores propias de un trabajador de la construcción en el interior de la Universidad -demandada-, y sufrió el accidente mientras desempeñaba labores de construcción en circunstancias que había sido contratado como jardinero. La sentencia impugnada señala que la circunstancia de haber entregado el empleador antiparras al trabajador no se encuentra acreditada mediante el respectivo comprobante de entrega, y que resultó establecido que no se dejó constancia escrita, siendo preciso

hacerlo, de esa circunstancia, así como de capacitaciones que habría recibido el trabajador, agregando que se advierte en general la falta de instrucciones precisas acerca del riesgo de caídas, pues el accidente se debió justamente al transitar el actor por un sector en donde se estaba levantando una construcción, debiendo existir la señalética pertinente para seguridad de quienes allí laboraban, lo que no se probó. Sobre esa base estimó que la demandada no cumplió cabalmente con su deber de otorgar seguridad al demandante en el desempeño de sus labores, pues no demostró fehacientemente haber adoptado todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la salud del actor, incumpliendo así el deber de seguridad en los términos del artículo 184 del Código del Trabajo, existiendo un vínculo contractual que le une con el trabajador. Para llegar a las conclusiones anteriormente expuestas, el juez a quo analizó debidamente la prueba existente en el juicio, exponiendo clara y adecuadamente lo que de ella aparece, y de esta forma estimó que tales medios de prueba permitían tener por acreditadas las conclusiones expuestas, por lo que siendo inamovibles para esta Corte los hechos establecidos por el magistrado en la sentencia, el recurso de nulidad interpuesto por este capítulo no podrá prosperar, toda vez que no ha existido infracción sustancial de derechos o garantías constitucionales, ni tampoco ha habido infracción de ley que influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo (considerandos 7° y 8° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

**9.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ACCIDENTE DEL TRABAJO. CORRESPONDE AL EMPLEADOR ADOPTAR MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA PROTEGER EFICAZMENTE LA VIDA Y SALUD DEL TRABAJADOR. RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA QUE NO TOMÓ TODAS LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD DE ACUERDO A LA FUNCIÓN QUE DESEMPEÑABA EL TRABAJADOR ACCIDENTADO.**

Rol: 1715-2018

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 12/04/2019

Hechos: Demandada deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia, que acogió la demanda interpuesta por el trabajador en contra de la empresa por indemnización de perjuicios por accidente del trabajo. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad deducido.

Sentencia: Si bien el recurrente hace alusión a una supuesta vulneración a las máximas de la experiencia, las alegaciones que hace al respecto no las configuran, porque con ellas alude al riesgo que puede existir en el ámbito de la construcción, colocando de cargo del

trabajador la obligación de adoptar medidas de seguridad, al señalar el recurrente que el actor estaría obligado a tener una especial atención a las condiciones generales de desplazamiento al interior de la obra, en circunstancias que el artículo 184 del Código del Trabajo establece que es el empleador el que está obligado a tomar todas 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. Vinculado con dicho incumplimiento de la obligación legal de cuidado que pesaba sobre el empleador demandado, en el considerando séptimo el fallo establece que no tomó todas las medidas de seguridad que resultaban oportunas a la función que desempeñaba el actor, en la fecha en que tuvo lugar el accidente, estableciendo al menos dos supuestos fácticos que generó la responsabilidad de la empresa demandada, concurrentes en la producción del daño, a pesar de estar la demandada en posición de evitarlos. En primer lugar, porque las labores del actor para las cuales fue contratado eran de Rigger, y que las charlas de seguridad y de trabajo seguro se dieron para dicha función, o de ayudante de enfierrador, no para la función de jornal que desempeñó el trabajador el día del accidente. En segundo lugar, porque los elementos de trabajo entregadas al trabajador, no estaban en correctas condiciones, dado que la escalera usada por él no estaba completa, sino que tenía solo una parte, y el trabajador no tenía otra alternativa que utilizarla para subirse a sacar materiales de una estructura en el techo de las instalaciones de la obra (considerandos 2° y 3° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).



# Capítulo II

## Jurisprudencia Administrativa

### Dirección del Trabajo



**1.- Dictamen N° ORD N°4953 , de 27.10.18.**

**MATERIA: Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Comité Paritario de Faena; Constitución; Subcontratación; Empresa principal.**

Dictamen: Mediante presentación del antecedente 2), solicita a esta Dirección autorizar a esa empresa a no constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad regulado en el D.S. 54 de 1969.

Señala que esa empresa se encuentra realizando estudios geotécnicos en las localidades que recorrerá la futura línea de Metro de Santiago, y que cuenta con una dotación de 27 dependientes, incluyendo a 9 trabajadores que laboran en régimen de subcontratación, quienes realizan las labores de cierre perimetral, 7 que desarrollan sondaje y 6 excavadores, por lo que en la faena presencialmente se encontrarían sólo 16 personas diariamente y los trabajos no superarían los 15 días de duración en cada localización.

Al respecto, cumpla con informar a Ud., que el artículo 66 bis de la ley N°16.744, establece:

"Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores".

"Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables".

"Asimismo, corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social".

Se infiere del texto legal transcrito, que el legislador ha impuesto a la empresa principal la obligación de vigilar el cumplimiento de la normativa sobre higiene y seguridad respecto del personal de contratistas y subcontratistas que laboren en obras o faenas propias de su giro, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de seguridad y salud para los trabajadores involucrados cuando en su conjunto agrupe a más de 50 trabajadores. De la misma norma se infiere que para la implementación de este sistema la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, el cual deberá cumplir con los requisitos que en dicha disposición se establecen.

Finalmente de la norma en comento aparece que es obligación de la empresa principal el de velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad de

Faena y de un Departamento de Prevención de Riesgos.

Precisado lo anterior, es necesario recurrir a las normas contenidas en los artículos 14 y 15 del Decreto N° 76, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 14.12.2006, publicado en el D.O. de 18.01.2007, que aprueba el reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la ley N° 16.744, sobre gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica, el primero de los cuales establece que:

"La empresa principal deberá adoptar las medidas necesaria para la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Faena, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, cualquiera sea su dependencia, sean más de 25, entendiéndose que los hay cuando dicho número se mantenga por más de treinta días corridos".

El segundo de los señalados preceptos, dispone: "La constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Faena se regirá por lo dispuesto por el D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en todo aquello que no esté regulado por este reglamento y que no fuere incompatible con sus disposiciones".

De las normas reglamentarias precitadas se infiere, en primer término, que la empresa principal debe adoptar las medidas necesarias para la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Faena cuando el número de trabajadores que laboran en la obra, faena o servicio propios de su giro, cualquiera sea la dependencia de los mismos, sea más de 25, esto es, un mínimo de 26. De acuerdo a la referida norma, deberá entenderse que dicho requisito se cumple cuando el mínimo de trabajadores aludido se mantenga por más de 30 días corridos. Conforme a la segunda norma reglamentaria aludida, la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de que se trata deberá regirse por las disposiciones contempladas en el Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en todo lo que no esté regulado por el Reglamento N°76, en comento y que no fuere incompatible con sus disposiciones.

De esta suerte, concurriendo los requisitos precitados, preciso es concluir que la empresa principal se encuentra obligada a dar cumplimiento a las normas sobre constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Faena, contempladas en los decretos reglamentarios N°54 y N°76, precedentemente aludidos, el cual deberá regirse, además, por las disposiciones previstas en los artículos 19 y siguientes del último de los decretos mencionados, las cuales regulan la constitución, designación y elección de los miembros de dicho Comité.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que el artículo 18 del citado Reglamento N° 76, dispone:

"Cuando la empresa principal tenga constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra, faena o servicios, de acuerdo al D.S. N°54, éste podrá asumir las funciones del Comité Paritario de Faena. En caso contrario, deberá ceñirse a las siguientes normas para su constitución y la designación y elección de sus miembros.

De la disposición reglamentaria transcrita es posible inferir que la ley ha facultado a la empresa principal en que exista constituido un Comité Paritario conforme al citado reglamento, para disponer que éste asuma las funciones del Comité Paritario de Faena a que se refiere el inciso 3° del artículo 66 bis de la Ley N°16.744, en cuyo caso no estará obligada a constituir este último.

Por su parte, el Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 5° letra b), prescribe:

"Al Director le corresponderá especialmente:

b) "Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

De la norma legal citada, se infiere que a este Servicio le corresponde fijar el sentido y alcance de la normativa laboral y de seguridad social en lo que le compete, mas no cuenta con facultades para eximir a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones que les son establecidas en el ordenamiento jurídico laboral vigente.

## **2.- Dictamen N° ORD 666 , de 19.02.2019.**

**MATERIA: Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Constitución; Quorum.**

**Si efectivamente en la empresa de que se trata laboran veinticinco trabajadores o menos, no se encontraría obligada a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Lo anterior, sin perjuicio de lo que pueda verificarse en el ejercicio de las facultades fiscalizadoras de competencia de este Servicio.**

Dictamen: Han solicitado un pronunciamiento jurídico que determine que su representada no está obligada a constituir Comité Paritario, atendido que cuenta con menos de 25 trabajadores.

Al respecto, cumpla con informar, que el inciso primero del artículo 66° de la Ley N°16.744 dispone, en lo que interesa: "En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad...".

Por su parte, el Decreto N°54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social -Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad-, establece, en su artículo 1°: "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 tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

"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".

Respecto de la normativa transcrita, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha señalado, en el Ordinario N° 1.654 de 17.04.2017, entre otros, que: "en toda empresa, faena, sucursal o agencia donde laboren más de 25 trabajadores, se deberá organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, integrados con representantes del empleador y de los trabajadores.

"Asimismo, se desprende, que se deberá constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en cada una de las faenas, sucursales o agencias si la empresa tuviera distintas de ellas, en el mismo o en diferentes lugares".

En consecuencia, de acuerdo a las disposiciones y la jurisprudencia citada es posible informar que, si efectivamente en la empresa de que se trata laboran veinticinco trabajadores o menos, no se encontraría obligada a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Lo anterior, sin perjuicio de lo que pueda verificarse en el ejercicio de las facultades fiscalizadoras de competencia de este Servicio.





# Capítulo III

## Jurisprudencia Administrativa

### Superintendencia de Seguridad Social



## **DICTÁMENES SUSESO:**

### **1.- Oficio N° 40011, de 07.08.2018, de SUSESO.**

#### **Materia: Proceso de Evaluación de Riesgos Psicosociales.**

Dictamen: Un organismo administrador de la Ley 16.744 solicitó pronunciamiento sobre diversas materias vinculadas a la gestión de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. La respuesta se guiará por la estructura de la propia solicitud.

2. Las respuestas son las siguientes:

a). En el caso que una entidad empleadora cambie de razón social y se encuentre en el programa de vigilancia de su organismo administrador del seguro de la Ley 16.744, este deberá atender a lo dispuesto en el artículo 7° del D.S. N°67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y dar continuidad al proceso iniciado siempre y cuando, y tal como lo ha expresado esa mutualidad, no se haya alterado ni modificado la actividad desarrollada en el centro de trabajo en vigilancia, los riesgos asociados a éste, la dotación de trabajadores, la organización del trabajo y el lugar de trabajo. En estos casos el organismo administrador debe dar continuidad a las prestaciones preventivas iniciadas con anterioridad.

b). En relación a la posible negativa de los trabajadores a participar en el proceso de evaluación de riesgo psicosocial laboral (RPSL), debe considerarse que ésta tiene como uno de sus principios fundamentales la participación de los trabajadores. La medición con el cuestionario tiene por objetivo averiguar cuál es la percepción de los trabajadores de la organización del trabajo, es decir, los riesgos psicosociales presentes en su lugar de trabajo. Es probable que en algunas organizaciones los trabajadores se nieguen a participar del proceso porque no se ha efectuado una adecuada difusión y sensibilización de éste, en cuyo caso el organismo administrador tendrá que involucrarse más profundamente en esta etapa de la metodología, entregando a los trabajadores o a sus representantes una completa información sobre qué son los riesgos psicosociales y los posibles impactos en la salud a los que se pueden ver expuestos cuando no se lleve a cabo la evaluación de RPSL de acuerdo a la metodología del cuestionario SUSESO/ISTAS21. Si la negativa de los trabajadores persistiese, entonces el empleador deberá informar de esta situación a la Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud que corresponda a la región donde se ubique el centro de trabajo. Esta acción demuestra la voluntad del empleador de evaluar los RPSL y así lograr el acercamiento con los trabajadores que permitan llevar a cabo el proceso de evaluación. La normativa vigente indica que el instrumento oficial de evaluación de los RPSL es el cuestionario SUSESO/ISTAS21, validado y estandarizado para la población trabajadora chilena, por lo que no es posible que sea reemplazado por otro instrumento. Además, las acciones normadas una vez realizada la medición están directamente relacionadas con el resultado obtenido a partir de la aplicación de la metodología SUSESO/ISTAS21, por lo que usar otro instrumento no permitirá completar el ciclo que está asociado al nivel de riesgo que entrega el cuestionario SUSESO/ISTAS21.

c). En aquellos centros de trabajo en que se haya declarado una Enfermedad Profesional de Salud Mental (EPSM) el Organismo Administrador debe tener en cuenta los resultados del Estudio del Puesto de Trabajo (EPT-SM) para determinar, en primera instancia, a quiénes debe abarcar la evaluación de los RPSL con la versión completa del cuestionario y, en segundo lugar, para diseñar la intervención dentro del programa de vigilancia epidemiológica, sobre todo cuando el lugar de trabajo tiene menos de 10 trabajadores. Los centros de trabajo con pocos trabajadores, para efectos de la evaluación, pueden ser agrupados por criterio de proximidad geográfica, teniendo en consideración la política organizacional de la empresa o institución, sea esta centralizada o con independencia local.

Sobre la posibilidad de reemplazar el cuestionario de evaluación de RPSL SUSESO/ISTAS21 por otro instrumento en este tipo de situaciones, remitirse a lo indicado en el segundo párrafo de la letra b precedente.

d) Es importante aclarar que aplicar la versión completa del cuestionario SUSESO/ISTAS21 en un centro de trabajo donde se ha resuelto la existencia de una EPSM, tiene por objetivo hacer prevención para evitar que otro trabajador pueda enfermar. Los riesgos psicosociales están directamente relacionados con la organización del trabajo. Una empresa que se dedica a prestar algún servicio para la construcción, por ejemplo, entregará esta prestación en diferentes faenas por lo que su organización del trabajo será similar en cada una de ellas, afectando de manera análoga sus puestos de trabajo.

Las condiciones de trabajo están definidas por el empleador de manera independiente a la duración de la faena, por lo que en materia de RPSL y de acuerdo a los resultados de la evaluación, las intervenciones apuntarán al origen del riesgo transformándose en parte de la gestión permanente de esta empresa en las distintas faenas en las que opere.

En este caso la metodología normal de medición con el cuestionario SUSESO/ISTAS21 es posible de cumplir, entendido lo anteriormente expuesto y comprendiendo correctamente de qué hablamos cuando nos referimos a riesgos psicosociales en el trabajo. En consecuencia, reemplazar el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales SUSESO/ISTAS21 por otro instrumento no es posible en este tipo de situaciones, considerando, además, lo indicado en el segundo párrafo de la letra b precedente.

En consecuencia, con lo anteriormente expuesto se da respuesta a la solicitud realizada.

## **2.- Oficio N° 44981, de 05.09.2019, de SUSESO.**

**Materia: Califica accidente con resultado de muerte como accidente del trabajo. Jefatura indicó a trabajador acompañara a su compañero a comprar medicamento, al regresar de farmacia, en camioneta de empresa, colisionó con cambi6n, falleciendo.**

Dictamen: interesada ha recurrido a esta Superintendencia, reclamando en contra de esa mutualidad, por cuanto calific6 como de origen com6n el accidente que sufri6 su marido (Q.E.P.D), el 12 de mayo de 2018.

Señala que su c6nyuge fue mandado por su jefe, para que acompañara a su compañero, quien necesitaba un medicamento, por lo que debió ir a una farmacia en Copiap6. Para tal efecto, debió conducir una camioneta de la empresa. De regreso a la empresa, colision6 con un cambi6n, resultando fallecido.

El organismo administrador de la Ley 16.744 acompañ6 antecedentes al efecto e inform6, en s6ntesis, que calific6 el antes aludido siniestro como de origen com6n, por cuanto ocurri6 mientras el causante conducía un veh6culo para realizar una actividad voluntaria de asistencia a un compañero de trabajo, fuera del horario laboral y sin antecedentes de instrucci6n por parte de la jefatura a cargo, cuesti6n que no puede vincularse directa o indirectamente con su quehacer laboral.

SUSESO hizo presente que conforme al inciso primero del art6culo 5° de la Ley N° 16.744, es accidente del trabajo toda lesi6n que una persona sufra a causa o con ocasi6n del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

De lo antes expuesto, se desprende que para que se configure un accidente del trabajo es preciso que exista una relaci6n de causalidad entre la lesi6n 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 ser6 un accidente "con ocasi6n" del trabajo, debiendo constar el v6nculo causal en forma indubitable.

En la especie, un fiscalizador de este Servicio se comunic6 el 03/09/2018 con el 6nico testigo

presencial del accidente, quien señaló que el jefe directo de ambos trabajadores, le pidió al causante, aproximadamente a las 17:30 horas del día anterior al siniestro, le acompañara a comprar su medicamento en una farmacia en Copiapó.

Lo anterior, corrobora lo indicado por la recurrente ante esa mutualidad. Asimismo, se ha tenido a la vista un mensaje de whatsapp en el que el causante le informó a su jefe directo, que habían encontrado el medicamento en cuestión.

Lo expuesto, permite concluir que en este caso existió una relación de causalidad, al menos indirecta, entre el quehacer laboral de la víctima y las lesiones que le causaron su muerte.

En consecuencia y por lo expuesto, esta Superintendencia acoge su reclamo y declara que el siniestro que sufrió el causante (Q.E.P.D), el 12 de mayo de 2018, constituye un accidente de trabajo, por lo que esa Mutualidad deberá constituir las pensiones de supervivencia correspondientes.

### **3.- Oficio 56290, de 20.11.2018, de SUSESO.**

#### **Materia: Califica siniestro como accidente de trabajo. No hubo riña. Rol pasivo.**

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de organismo administrador de la Ley 16.744, por cuanto calificó como común el accidente que sufrió el 28 de septiembre de 2018, criterio del que discrepa, por cuanto estima que las lesiones que presenta se produjeron mientras estaba trabajando, si bien laboral como mecánico de mantención, se le solicitó por el Jefe de Obra, que cumpliera las funciones de "señalético", desviando el tránsito, donde se había programado un hormigón durante la mañana. Alrededor de las 15:40 horas, una camioneta blanca de una Panadería, le exigió que sacara las barreras para pasar, por lo que le explicó que ello no era posible porque el hormigón aún estaba fresco. El conductor del vehículo, no obstante, le respondió con insultos y pasó de todos modos, derribando las barreras, y provocando que una de ellas lo golpeará. Agrega que, al detenerse el vehículo frente a la Panadería, el trabajador se acercó informarle al conductor que, como consecuencia de su acción, había sido golpeado por una de las barreras, además de recriminarle su conducta, por lo que reportaría el hecho a su jefe. Frente a ello, el conductor lo volvió a amenazar y, procedió a golpearlo con sus puños, haciéndolo caer al suelo, donde siguió dándole puntapiés, dejándolo con múltiples lesiones y provocándole la pérdida de dos piezas dentales. Posteriormente un funcionario de Seguridad Ciudadana lo ayudó y lo trasladó a la mutualidad.

El organismo administrador de la Ley 16.744 remitió los antecedentes pertinentes e informó, en síntesis, que calificó como común el accidente de la especie, por cuanto en caso de lesiones producidas por agresiones, la normativa y el Compendio Normativo de la Ley N° 16.744 exigen que la víctima haya tenido un rol pasivo y no haya sido provocador o dado inicio a la agresión, lo que en este caso no ocurriría.

Lo anterior, por cuanto de los antecedentes acompañados en la Investigación adjunta y las declaraciones contenidas entre ellos, no sería posible establecer que el trabajador hubiera tenido un rol pasivo, y más bien, acreditarían que habría iniciado la pelea, al acercarse al vehículo con una botella en la mano, haciendo el ademán de querer golpear al conductor de la misma.

SUSESO señaló que según el inciso primero del 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 tal forma, para que se configure un accidente del trabajo es menester que entre la lesión y el trabajo exista una relación de causalidad, la cual puede ser directa (expresión "a causa"), o bien, indirecta o mediata, pero en todo caso indubitante (expresión "con ocasión").

Ahora bien, de acuerdo con el número 4, capítulo III, letra A, del Título II, del Libro III, del

Compendio Normativo de la Ley N° 16.744, tratándose de lesiones producidas por agresiones, para que proceda otorgar la cobertura de la Ley N° 16.744, es necesario que éstas hayan tenido un motivo laboral y 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.

En la especie, tiene por acreditada la ocurrencia de un accidente del trabajo, toda vez que tanto la declaración del trabajador, como las de sus tres compañeros de trabajo tenidas a la vista, concuerdan en cuanto a que el primero fue atacado por el conductor de la camioneta de una Panadería, quien lo agredió por la espalda, cuando regresaba a su puesto de trabajo. Con respecto a la botella que portaba el trabajador, y que en su declaración admite que "tomó por si acaso", cabe precisar que luego de recriminar al agresor su conducta, le hizo "un gesto con la botella como si se la fuera a tirar", pero no lo hizo y se dio vuelta para retornar a su puesto de trabajo, momento éste en el que fue atacado por la espalda. Tanto la declaración del Sr. M como la del Sr. G, quienes fueron testigos del hecho, ratifican que el trabajador no usó la botella para atacar a su agresor, y que fue golpeado por detrás, cuando regresaba.

Cabe agregar que el trabajador ya había sido agredido inicialmente por el conductor del vehículo antes descrito, cuando éste pasó en contra de sus instrucciones, provocando que una de las barreras lo golpeará, hecho éste último, que sumado a lo antes señalado, impide asignarle al trabajador la calidad de iniciador de la pelea, y confirma su rol pasivo.

En consecuencia, de acuerdo a las consideraciones precedentes, esta Superintendencia declara que el siniestro que sufrió el interesado constituye un accidente del trabajo, por lo que corresponde otorgar la cobertura de la Ley N° 16.744.

#### **4.- Oficio 59251, de 10.12.2018, de SUSESO.**

##### **Materia: Responde a Central de Trabajadores dudas acerca de la Ley 16.744.**

Dictamen: La Subsecretaría de Previsión Social solicitó a SUSESO emitir informe a tenor de la denuncia realizada por Central de Trabajadores de la Primera Región, en relación a oportunidad y calidad de prestaciones que otorgan los organismos administradores de la Ley 16.744.

Central de Trabajadores expone:

1.1- Que "...la aplicación y evaluación de parte de los Organismos Administradores de este seguro (Mutuales de Seguridad), dista mucho de desear por parte de los trabajadores. Como parte mínima decimos que, las infraestructuras en donde funcionan estos organismos, no todas obviamente, son verdaderas Clínicas Privadas en su accionar hacia el trabajador y tratan como tal al trabajador accidentado, o sea, de accidentado pasa a ser cliente."

1.2- Que "En segundo lugar, la atención del accidentado y su resolución, amparado en esa ley, deja al trabajador vulnerable y los plazos para hacer reclamaciones (90 días) son desgastantes porque dejan al trabajador en el aire al no saber si dicha comisión médica (que es de la propia mutualidad) afirma o no si es accidente laboral o enfermedad común. Y si a ello, le sumamos que va a estar sin sueldo mientras dure dicha investigación..."

SUSESO da respuesta, según el orden en que esa Central de Trabajadores expone:

2.1- En relación a lo denunciado por esa Central de Trabajadores respecto a la calidad de la atención médica que otorgan los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 a los trabajadores accidentados, cabe hacer presente que esta Superintendencia requiere de mayores antecedentes de lo señalado, en orden a precisar las circunstancias específicas de lo denunciado. Lo anterior, por cuanto este Servicio sólo puede pronunciarse respecto a casos concretos y no a denuncias de carácter general.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe indicar que las Mutualidades de Empleadores, específicamente, la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción y la Asociación Chilena de Seguridad, con el objeto de asegurar el otorgamiento de las prestaciones médicas de salud laboral a nivel nacional, crearon la Red de Clínicas Regionales. Las clínicas que componen la citada red son complementarias a los centros asistenciales propios de cada una de estas Mutualidades y se encuentran habilitadas a otorgar prestaciones de salud común. Ahora bien, al momento de otorgar una prestación médica determinada, ya sea de salud laboral o común, estas clínicas sólo pueden ocupar como criterios objetivos de discriminación la gravedad de la lesión y el riesgo vital a la cual se encuentra expuesta la persona, criterios establecidos y normados por el Ministerio de Salud.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que la oportunidad y calidad de las prestaciones médicas que otorgan las clínicas que componen la citada red, a los trabajadores que han sufrido una contingencia, ha sido una preocupación constante para esta Superintendencia. En razón de lo anterior, profesionales médicos de este Servicio han viajado a lo largo del país, con el objeto de fiscalizar en terreno la oportunidad y la calidad de las prestaciones médicas que estas clínicas otorgan.

2.2- En cuanto a la segunda inquietud planteada por esa Central de Trabajadores, esta Superintendencia manifiesta lo siguiente:

El procedimiento de calificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, supone en primer término la determinación del origen del accidente o enfermedad, prerrogativa que se encuentra radicada en los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744. Ahora bien, conforme a lo dispuesto en los Títulos II y III del Libro III, del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744, de esta Superintendencia, el plazo con que cuenta el organismo administrador para calificar los accidentes, es de 15 días corridos, contado desde la fecha en que dicha entidad recepcione la primera Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT). A su vez, el plazo para calificar las enfermedades es de 30 días corridos, contado desde la presentación de la Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP). En cuanto al pago del subsidio por incapacidad laboral durante el periodo de investigación del origen de un accidente o enfermedad, cabe hacer presente que el artículo 1° del D.S. N°109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que las prestaciones económicas que establece la Ley N° 16.744 tienen por objeto reemplazar las rentas o remuneraciones de actividad del accidentado o del enfermo profesional y, por lo tanto, debe existir continuidad entre remuneración y subsidio o pensión o entre subsidio y pensión. Asimismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 44 del Código del Trabajo, la unidad de tiempo a considerar para el pago de la remuneración no puede en caso alguno, exceder de un mes y, en consecuencia, el pago del subsidio no podrá efectuarse con una periodicidad superior a la señalada. Atendido lo anterior, la Letra N, Título II, del Libro VI, del citado Compendio de Normas, dispone que los organismos administradores deberán efectuar el pago correspondiente dentro del plazo máximo de 30 días, contados desde la fecha de recepción por parte del ISL de la licencia médica autorizada por la COMPIN o de la emisión de la orden de reposo Ley N° 16.744 por parte de las mutualidades de empleadores.

De esta manera, en caso que la investigación efectuada por el organismo administrador, destinada a determinar el origen de un accidente o enfermedad, exceda el plazo de 30 días, dicha entidad necesariamente deberá pagar el subsidio correspondiente, a fin de dar cumplimiento al principio de continuidad de la remuneración expuesto previamente.

Si el organismo administrador no da cumplimiento a las instrucciones impartidas por este Servicio, dicha circunstancia es susceptible de ser sancionada por esta Superintendencia.

Por otra parte, de acuerdo a lo establecido en el artículo 77 bis de la Ley N° 16.744, si un organismo administrador rechaza una licencia o un reposo médico, fundado en que el accidente o enfermedad tiene un origen común, la entidad del sistema de salud común - COMPIN, Caja de Compensación de Asignación Familiar o ISAPRE, según corresponda - estará obligada a pagar al trabajador el subsidio por incapacidad laboral respectivo.

Como puede apreciarse, el artículo 1° del D.S. N°109 y el artículo 77 bis de la Ley N° 16.744, tienen justamente por finalidad evitar la problemática expuesta por esa Central de Trabajadores, garantizando el pago del subsidio y la continuidad de éste con la remuneración del trabajador.

Respecto a la posibilidad de reclamar en contra de la resolución de un organismo administrador, que califica un accidente o enfermedad como de origen común, efectivamente el artículo 77 de la Ley N° 16.744, dispone que los interesados tienen un plazo de 90 días hábiles para reclamar ante esta Superintendencia. Sin embargo, resulta necesario precisar que dicho plazo es de días hábiles administrativos, es decir, no contempla los días sábado, domingo y festivos, por lo que, en la práctica, el interesado cuenta con un plazo aproximado de 4 meses para interponer su reclamo ante este Servicio, el que puede ser presentado presencialmente en cualquiera de las agencias dispuestas por esta Superintendencia a lo largo del país, o bien a través del sitio web [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl).

Tratándose de la determinación del porcentaje de invalidez derivado de un accidente o enfermedad que ha sido calificado como de origen laboral, cabe señalar que la fijación de dicho porcentaje, en el caso de trabajadores afiliados al ISL, corresponderá a la COMPIN, tanto para accidentes como para enfermedades. En el caso de trabajadores adheridos a una mutualidad, la determinación del porcentaje de invalidez, respecto de los accidentes, corresponderá a la propia mutualidad, en tanto que la determinación del porcentaje de invalidez derivado de una enfermedad, corresponderá a la COMPIN.

En cualquier caso, sea que la resolución que fija el porcentaje de invalidez emane de una COMPIN o de una mutualidad, el interesado podrá reclamar ante la Comisión Médica de Reclamos (COMERE) -que es una entidad autónoma que no depende de los organismos administradores, sino que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social- en el plazo de 90 días hábiles administrativos. A su vez, en caso de disconformidad, el interesado podrá reclamar en contra de la resolución de la COMERE ante esta Superintendencia, en el plazo de 30 días hábiles administrativos.

Finalmente, cabe hacer presente que si esa Central de Trabajadores posee antecedentes concretos que den cuenta de un incumplimiento por parte de los organismos administradores de la normativa precedentemente señalada, puede presentarlos ante esta Superintendencia, a fin de que este Servicio adopte las medidas que correspondan.

**5.- Oficio 142, de 04.01.2019, de SUSESO.**

**Materia: Procede el cobro exámenes ocupacionales cuando trabajador no se encuentra expuesto al riesgo en su función laboral.**

Dictamen: Empresa reclamó por el cobro que efectuó su organismo administrador de la Ley 16.744 por la realización de exámenes ocupacionales a un trabajador de esa entidad empleadora, de lo que discrepa.

El organismo administrador acompañó antecedentes pertinentes e informa que la factura cobrada a esa Empresa, consta una evaluación médica ocupacional realizada a un trabajador dependiente que no se encuentra sujeto al riesgo para el cual el examen se prescribió. Por lo tanto, concluye que la pericia de esta clase no se entiende incorporada en el seguro de la Ley 16.744

SUSESO hace presente que de acuerdo al número 2, del Capítulo I, de la Letra F, del Título II, del Libro IV del Compendio Normativo del Seguro Social, "Las evaluaciones de salud realizadas a trabajadores que se desempeñan en tareas que presentan un riesgo inherente para su salud y/o seguridad, conforme a la evaluación de riesgos, debe ser realizada siempre previo a una reasignación a un nuevo cargo/tarea o periódicamente durante el desempeño del mismo".

"El objetivo de estas evaluaciones es determinar, inicial y periódicamente, la presencia de patologías que pudieran eventualmente complicarse con la exposición a agentes o condiciones presentes en el lugar de trabajo o por la ejecución de tareas/funciones específicas del cargo y que puedan contraindicar su desempeño. Asimismo, permiten detectar condiciones médicas o factores de riesgos personales que hagan al trabajador más vulnerable a accidentarse o enfermarse, contraindicando también su desempeño. Ejemplos de estos son: evaluación para altura física, espacios confinados, altura geográfica, usuario de respirador, operador de equipo móvil, brigadas de emergencia, buzo y vigilante, entre otros".

"Estas evaluaciones son de cargo del respectivo organismo administrador". En la especie, de acuerdo a lo informado, el trabajador dependiente de esa Empresa no se encuentra expuesto al riesgo en sus respectivas funciones laborales, por lo que no corresponde que el costo de la realización del examen referido sea asumido por dicho Organismo Administrador. Por el contrario, procede que se le cobre a esa Empresa con arreglo a la norma antes aludida.

**6.- Oficio 1140, de 29.01.2019, de SUSESO.**

**Materia: Califica como accidente como del trabajo a siniestro ocurrido durante actividad por fiestas patrias organizada por empresa principal y autorizada por contratista, empleador de la afectada.**

Dictamen: Trabajadora expuso que sufrió un accidente el día 13 de septiembre del año 2018, contingencia por la que fue llevada a las dependencias del organismo administrador, precisando que el siniestro ocurrió en circunstancias en que participaba en las actividades de fiestas patrias realizadas por su empleador, resultando con una contusión en su mano derecha. Refirió, asimismo, que se le indicó reposo por 3 días, el que, en su opinión, debió haber sido solamente por el día 14 del referido mes y año.

El organismo administrador hizo presente que no ha correspondido en su caso dispensarle la cobertura de la Ley N° 16.744, por la contingencia que le ocurrió el día 13 de septiembre de 2018, puesto que, resultó lesionada mientras participaba en una actividad deportiva no organizada por su entidad empleadora.

En efecto, refirió que, ésta es trabajadora de la empresa "A", resultando lesionada en una actividad recreativa organizada por la empresa "B", respecto de la cual la primera de las nombradas presta servicios bajo régimen de subcontratación, acorde ello, no corresponde dispensarle las prestaciones.

SUSESO expresa que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 16.744, se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. De lo expuesto se desprende que para que un infortunio pueda ser calificado como un accidente del trabajo, se requiere que exista una relación, al menos indirecta, entre la lesión sufrida y el quehacer laboral de la víctima, relación que debe, además, tener un carácter indubitado.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la letra a) del número 2 del Capítulo II de la Letra A del Título II del Libro III Compendio del Seguro de la Ley N° 16.744, de concordancias, establece que constituyen accidentes con ocasión del trabajo los infortunios acaecidos en el marco de las actividades organizadas por la entidad empleadora, sean de carácter deportivo, cultural u otros similares, incluso en aquellos casos en que la participación sea voluntaria y/o que la actividad se realice fuera de la jornada laboral.

Si bien en tales casos las actividades antes referidas no tienen una relación directa con el quehacer laboral del trabajador, resulta indiscutible que ellas se enmarcan en el ámbito de la relación del trabajo y que, por su intermedio, se persigue consolidar una relación fluida entre los trabajadores y la empresa, lo que naturalmente redundará en una mejora de las actividades propias del quehacer laboral y, desde luego, en la productividad. Cabe señalar, en todo caso, que para considerar como accidentes con ocasión del trabajo los antes referidos infortunios, es indispensable que el empleador haya organizado la respectiva actividad.

En la especie, la interesada refirió a un fiscalizador de SUSESO que, si bien es cierto, su empleadora no es la empresa "B", su participación en las actividades de fiestas patrias fue autorizada por su empleadora la empresa "A", tanto así, que hizo acompañar a sus trabajadores por un experto en prevención de riesgos laborales.

Finalmente, en lo que se refiere al reposo indicado a la citada trabajadora, cabe advertir que, profesionales médicos de este Servicio, revisaron su situación, concluyendo que atendido el tipo de lesión sufrida, la indicación de que da cuenta la licencia médica N° 58, por 3 días, a contar del 13 de septiembre de 2018, se considera adecuada y suficiente.

Por tanto SUSESO califica el siniestro sufrido por la trabajadora como un accidente del trabajo, por ende, ha procedido en su situación, dispensarle la cobertura de la Ley N°16.744, incluido el subsidio por incapacidad laboral derivado del reposo que le fuera prescrito.

#### **7.- Oficio 2212, de 07.03.2019, de SUSESO.**

**Materia: Califica patología como de origen común. No enfermedad profesional. No tiene relación de causalidad directa con trabajo (carpintero de obra gruesa).**

Dictamen: Organismo Administrador de la Ley 16.744 recurrió ante SUSESO reclamando en contra de la COMPIN, por el rechazo de la licencia médica N° 427, con diagnóstico de síndrome de túnel carpiano derecho, que prescribió reposo al interesado (afiliado a Fonasa) por 30 días, a contar del 13 de marzo de 2018, rechazo que se motivó al estimar la dolencia como una enfermedad profesional.

SUSESO señala que el art. 7° de la Ley 16.744 establece que es enfermedad profesional la causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una

persona y que le produzca incapacidad o muerte. SUSESO estableció lo siguiente:

a) El cuadro clínico que motivó la emisión de la licencia médica reclamada, tal es, síndrome de túnel carpiano derecho, es de origen común y sin relación con las actividades que el trabajador realiza como carpintero de obra gruesa. En efecto, el estudio de puesto de trabajo realizado no evidenció factores de riesgo determinantes y suficientes para esa específica patología; fundamentos médicos que llevan a concluir que no procede calificarla como enfermedad profesional.

b) No obstante lo anterior, el afectado ha exhibido sintomatología correspondiente a un cuadro de epicondilitis lateral de codo derecho y tendinitis extensora de la muñeca derecha, el que es de origen laboral, toda vez que es posible establecer una relación de causa directa entre el trabajo que desempeña y tal cuadro, observándose en los estudios practicados factores de riesgo condicionantes de estas últimas dolencias, lo que amerita actualmente que esa Mutualidad evalúe la situación y determine eventuales tratamientos y factores de riesgo a corregir.

3. En consecuencia, esta Superintendencia declara e instruye:

a) Que califica como común la dolencia que motivó la licencia médica reclamada, debiendo la COMPIN autorizarla como tipo 1 (enfermedad o accidente común), procediendo que a posteriori la pertinente entidad pagadora del subsidio por incapacidad laboral (CCAF) realice el reembolso correspondiente a esa Mutualidad.

b) Que se instruye a esa Mutualidad proceder conforme se establece en el numeral 2.b) de este oficio.

#### **8.- Oficio 2999, de 09.04.2019, de SUSESO.**

**Materia: No procede reposición de lentes ópticos aparentemente dañados en accidente del trabajo porque interesado no lo indicó**

Dictamen: Trabajador reclamó en contra del organismo administrador de la Ley 16.744, por cuanto no le ha reembolsado el costo de sus lentes ópticos, los cuales resultaron dañados a raíz del accidente del trabajo que sufrió el día 26 de febrero de 2018, oportunidad en que fue atropellado mientras regresaba a su lugar de trabajo luego de ir a comprar durante su horario de colación. Señaló que debió permanecer en la UCI de Urgencias durante 3 semanas por las graves lesiones que sufrió, motivo por el cual no pudo dar aviso oportuno respecto a sus anteojos.

El organismo administrador informó ingresó a sus dependencias médicas el 17 de marzo de 2018, refiriendo que en circunstancias que se encontraba en horario de colación, al regreso de ir a comprar, fue atropellado por una camioneta. Diagnóstico una serie de lesiones que fueron calificadas como de origen laboral, otorgándole las prestaciones de la Ley N° 16.744, las que han sido oportunas, adecuadas y suficientes para su situación de salud. Agrega que, desde que ingresó no indicó en ninguna oportunidad algún problema relacionado con sus lentes ópticos, por lo que no resulta posible acreditar que la ruptura de los mismos haya ocurrido a causa del accidente del trabajo que lo afectó.

SUSESO hace presente que el artículo 29 de la Ley N° 16.744, dispone que la víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho entre otras prestaciones, a prótesis, aparatos ortopédicos y su reparación.

Al respecto, la reposición de lentes ópticos procede no sólo cuando dichos elementos han resultado dañados o destruidos a consecuencia de un accidente laboral, sino también en caso de pérdida, en tanto el accidentado lo haga presente en la primera atención que se le otorgue. SUSESO concluyó que si bien las afecciones que evidenció a raíz del accidente en comento lo

obligaron a permanecer hospitalizado por un tiempo, no existe motivo para que no hiciera referencia alguna a la destrucción de sus lentes ópticos durante el tiempo intermedio entre que ocurrió el siniestro (26 de febrero de 2018) y la data indicada en el Bono de Atención que derivó en la receta médica de anteojos (17 de mayo de 2018).

Por lo anterior, no se ha podido acreditar que haya sufrido la ruptura de sus lentes ópticos en el accidente descrito. En consecuencia, SUSESO rechaza su solicitud de reembolso.

**9.- Resolución Exenta N° R-01-ISESAT-07193-2019, de 22.04.2019, de SUSESO.**

**Materia: Califica patología auditiva como de origen común. No enfermedad profesional, de acuerdo a EPT y a característica de curva audiométrica.**

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual porque calificó como de origen común la pérdida auditiva que presenta, con lo que discrepa.

Mutual, informó y envió antecedentes tales como ficha clínica y médica de calificación, historia ocupacional y evaluación audiológica con audiometría PEECCA.

SUSESO concluyó que la afección auditiva que presenta el trabajador, es de origen común. En efecto, la historia ocupacional describe exposición laboral a ruido entre los años 2008 y 2012, por lo que por esta causa, no procede evaluación por la Ley N° 16.744. A su vez, la audiometría PEECCA del 31-01-2019, muestra en el oído izquierdo, una curva audiométrica que sugiere un hidrops endolinfático, lo que corresponde a una patología de naturaleza común y al considerar los umbrales auditivos, en donde el PTP es menor a 25 dBHL, cabe concluir que el afectado, no presenta Hipoacusia.

Por tanto SUSESO rechaza el reclamo por calificación de patología, por cuanto el trabajador no presenta Hipoacusia y las características que evidencia la curva audiométrica, no tiene relación con el trabajo desempeñado. No procede otorgar la cobertura del Seguro Social de Ley N° 16.744.

**10.- Resolución Exenta N° R-01-ISESAT-07199-2019, de 22.04.2019, de SUSESO.**

**Materia: Confirma tasa de cotización adicional presunta que fijó Mutual puesto que empresa no tiene dos períodos anuales consecutivos de cotizaciones de la Ley 16.744.**

Dictamen: Empresa reclamó por el cobro de diferencias por concepto de tasa de cotización adicional diferenciada, correspondiente a los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2013; enero, febrero, marzo y abril de 2014 y octubre y noviembre de 2016.

Mutual informó que la tasa por la cotización mencionada, "se mantiene en 0,0% la que sumada a la tasa de cotización básica y extraordinaria", determina que la entidad empleadora "deberá pagar una tasa de cotización total de 0,95%, que es la mínima a pagar en estos casos.". Puntualiza que la Empresa recurrente no ha sido evaluada, ya que presenta menos de dos períodos anuales consecutivos de adhesión a algún Organismo Administrador de la Ley N° 16.744.

SUSESO concluyó que según lo dispuesto por el artículo 7 del D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sólo debe evaluarse la siniestralidad efectiva "en las entidades empleadoras que, al 1° de julio del año en que se realice la evaluación, hayan estado adheridas a algún Organismo Administrador de la ley N°16.744 o tengan la calidad de administradores delegados, por un lapso que en conjunto abarque, al menos, dos Períodos Anuales consecutivos.".

En este caso la circunstancia antes referida no se cumple, por lo que se aplicó la tasa por riesgo presunto, que para el caso es de 0,0%, más la tasa de cotización básica y extraordinaria, que es de 0,95%, por cuyo concepto derivan las diferencias adeudadas.

Que, en todo caso el plazo para reclamar por el cobro de las cotizaciones a que se alude, se encuentra prescrito, conforme a lo dispuesto por el artículo 77 de la Ley N° 16.744.

Por tanto, SUSESO aprueba o actuado y resuelto por la Mutual.



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