

GERENCIA CORPORATIVA DE ASUNTOS LEGALES

INFORMATIVO JURÍDICO

MUTUALEX

Diciembre 2019




MUTUAL
de seguridad
somos CChC



Índice

Resumen Ejecutivo	página	3
Capítulo I		
Leyes y Reglamentos	página	5
Capítulo II		
Proyectos de Ley	página	9
Capítulo III		
Sentencias	página	15
Capítulo IV		
Artículos	página	22
Capítulo V. A)		
Jurisprudencia Administrativa DT	página	25
Capítulo V. B)		
Jurisprudencia Administrativa SUSESO	página	32



RESUMEN EJECUTIVO:

El Informativo Jurídico Mutualex, elaborado por la Gerencia Corporativa de Asuntos Legales de Mutual de Seguridad CChC, es una potente herramienta para nuestras empresas adherentes y trabajadores afiliados, cuyo objeto es recopilar y difundir de manera sistemática, las principales Leyes y Reglamentos, 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. En esta edición, destacamos las siguientes publicaciones:

En los capítulos de Leyes y Reglamentos, y de Proyectos de Ley, En la presente edición, destacamos la Ley N° 21.193 que modifica la Ley N° 21.131, que establece pago a 30 días, con el objeto de adelantar la entrada en vigencia de la obligación del pago del saldo insoluto de las facturas a treinta días, que se contemplaba para el mes de febrero de 2021. Por consiguiente, dicha obligación entrará en vigor transcurridos tres meses desde la publicación de esta ley.

En lo que dice relación con los Proyectos de Ley, páginas 9/15, informamos los avances en la tramitación del proyecto de ley que refundió varios boletines vinculados con modificaciones de la Ley 16.744, que en definitiva, considera tres artículos que introducen las siguientes modificaciones normativas:

Art. 1°: en los artículos 10, 154 y 184 del Código del Trabajo

Art. 2° : en el art. 1° de la Ley 20.393

Art. 3°: en los arts. 7° y 76 de la Ley 16.744

Este "refundido" de boletines concluyó el Primer trámite constitucional y el 20/11/2019 inició el Segundo, pasando a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.

También avanzó el Boletín 12008-13 que modifica el Código del Trabajo en relación con el trabajo a distancia.

En cuanto a Sentencias del periodo, destacamos aquella incorporada en la página 17, de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, que al rechazar un recurso de nulidad, establece que la obligación de seguridad que le asiste a la empresa principal no es de carácter puramente formal, sino que es de carácter activa, pues su cumplimiento debe propender a una eficaz protección de la vida y salud de los trabajadores subcontratados, de manera que la verificación formal del cumplimiento de las normas de seguridad por parte de la empleadora directa no son conductas que satisfagan de manera plena dicho deber, pues éste exige una supervisión y vigilancia permanente, pertinente y adecuada de las labores realizadas por trabajadores de empresas contratistas.

En la sección de Artículos, página 22, destacamos los publicados en la página de la Dirección del Trabajo: uno de ellos vinculado con las normas protectoras contra la radiación UV y las multas a las que se exponen los empleadores que las incumplan; el otro recuerda que en enero de 2020, las empresas que contaron con 100 o más trabajadores durante el año 2019, deberán efectuar una comunicación electrónica ante la Dirección del Trabajo dando cuenta del cumplimiento de la Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

En el Capítulo relativo a Jurisprudencia Administrativa emanada de la Dirección del Trabajo, a partir de la página 25, resulta relevante aquel referido a la obligación de constitución de CPHS en la situación que se analiza, el que alude a las formalidades que deben cumplirse en la elección de los representantes de los trabajadores de los CPHS, también es interesante el vinculado con los guardias de seguridad y, al último, el dictamen en el que la DT se refiere a la contingencia ocurrida a partir del 18 de octubre y sus implicancias en el mundo del trabajo.

Finalmente, respecto de la Superintendencia de Seguridad Social, destacamos las instrucciones generales impartidas a través de Circulares u Oficios Circulares (páginas 33/39), en especial:

- Circular 3456, de 22.10.2019, que regula a los CPHS en el ámbito público.
- Circular 3468, de 30.10.2019, respecto de las modificaciones al Compendio por la aplicación de la recarga de la cotización adicional ante incumplimiento de medidas post RECA o incumplimiento de indicaciones de medidas de seguridad.
- Oficio Ord. N° 6651 de 30.10.2019, que instruye ampliar el plazo de acreditación de los requisitos para la rebaja de la cotización adicional por siniestralidad efectiva.
- Oficio Ord. N° 6793 de 12.11.2019, respecto de calificación de accidentes originados por contingencia social.
- Oficio Ord. N° 6896 de 21.11.2019, sobre condonación de intereses y multas por no declaración o pago de las cotizaciones de la Ley 16.744.

En lo que dice relación con la jurisprudencia administrativa, páginas 40 y siguientes, en esta edición se han incorporado Oficios relativos a beneficio económico por incapacidad temporal para el trabajo de funcionarios públicos.

En materia de calificación de accidentes del trabajo destacamos los dictámenes referidos a actividades extraprogramáticas no organizadas por empleador, u organizadas por un grupo especial de trabajadores, o sindicato. También aquel accidente sin vinculación alguna con el trabajo.

En accidente del trabajo en el trayecto, aquellos referidos a agresiones por circunstancias personales, trámite de índole personal, riesgos no inherentes en el trayecto o pérdida de conciencia.

Por último, en lo que dice relación con enfermedad profesional, son relevantes los referidos a las medidas preventivas indicadas en el contexto de enfermedad profesional de la voz y la calificación de común de patología auditiva.



Capítulo I

Leyes y Reglamentos



1.- AUTORIZA CAPITALIZACIÓN EXTRAORDINARIA AL BANCO DEL ESTADO DE CHILE.

Esta ley tiene por finalidad autorizar al Ministerio de Hacienda para que realice un aporte extraordinario de capital al Banco del Estado de Chile, por un monto de hasta quinientos millones de dólares.

Este aporte se efectuará mediante uno o más decretos expedidos bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República" en una o más transferencias, previo informe favorable de la Comisión para el Mercado Financiero. Será financiado por el Estado, con cargo a activos disponibles en el Tesoro Público.

Esta autorización durará por el plazo de los seis meses siguientes a la publicación de esta ley, al término de los cuales el Banco del Estado de Chile deberá informar a la Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados el destino de los recursos y los criterios de asignación de los mismos.

Este aporte extraordinario surge a partir de recientes recomendaciones de la Comisión para el Mercado Financiero, a partir de la constatación que el capital que disponía para el desarrollo de sus funciones era limitado, y le permitirá ampliar su capacidad para otorgar créditos para el acceso al financiamiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, además de permitirle realizar mejoras en el desarrollo de las actividades financieras y bancarias que le son propias.

(Ley Nº 21.187, publicado en el Diario Oficial el 28.11.2019)

Fuente: www.diarioficial.cl

2.- MEJORA Y ESTABLECE NUEVOS BENEFICIOS EN EL SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIAS (Ley corta de reajuste de pensiones del Pilar Solidario).

introduce una serie de modificaciones a la Ley Nº 20.255, que establece Reforma Previsional, y el Decreto Ley Nº 3.500, de 1980. Entre otras medidas, que se irán aplicando gradualmente entre diciembre de 2019 y enero de 2022, aumenta los montos de los beneficios de los actuales y futuros pensionados del Sistema de Pensiones Solidarias; asegura una pensión de monto constante a los futuros pensionados en Retiro Programado con Pilar Solidario y establece un nuevo beneficio, el cual consiste en garantizar en el Pilar Solidario que la pensión por retiro programado no será inferior al valor de la Pensión Básica Solidaria. El universo beneficiado es de un millón 600 mil personas.

Entre las medidas, se aumenta el valor de la Pensión Básica Solidaria de vejez e invalidez (PBS) y de la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS) y, por ende, aumenta el Aporte Previsional Solidario de modo que en diciembre de 2019 subirá en un 50% para los pensionados de 80 años o más; un 30% para los pensionados de 75 a 79 años de edad y un 25% para los pensionados menores de 75 años.

A enero de 2021 se acumulará un aumento de 40% para los pensionados menores de 75 años y un aumento de 50% para los pensionados entre 75 a 79 años de edad, reajustables por la variación del IPC.

En tanto, en enero de 2022, el aumento del valor de las pensiones alcanzará un 50% para todos los pensionados, más el reajuste correspondiente a la variación del IPC. En el caso de la PMAS, se establece que para diciembre de 2019 habrá un aumento de un 50% para los pensionados de 80 años o más; un 30% para los pensionados de 75 a 79 años de edad y un 25% para los pensionados menores de 75 años.

A enero de 2021, se contempla que la PMAS acumulará un aumento de 40% para los pensionados menores de 75 años, más el reajuste correspondiente a la variación del IPC, de

modo que, a esa fecha, la PMAS acumulará un aumento de 50% para los pensionados entre 75 a 79 años, más el reajuste correspondiente a la variación del IPC y, en enero de 2022, la PMAS acumulará un aumento de 50% para todos los pensionados, más el reajuste por IPC. La norma también permite que quienes perciben pensiones de invalidez o solidarias no pierdan ese beneficio si es que perciben ingresos laborales y también modifica la ley a fin de que las personas que tendrían derecho a dicho retiro no se verán afectadas por los aumentos de la PMAS.

(Ley N° 21.190 publicada en el Diario Oficial el 11.12.2019)

Fuente: www.diariooficial.cl

3.- MODIFICA LA LEY N° 21.131, QUE ESTABLECE PAGO A TREINTA DÍAS (Ley Corta de pago a 30 días).

Modifica la Ley N° 21.131, que establece pago a 30 días, con el objeto de adelantar la entrada en vigencia de la obligación del pago del saldo insoluto de las facturas a treinta días, que se contemplaba para el mes de febrero de 2021. Por consiguiente, dicha obligación entrará en vigor transcurridos tres meses desde la publicación de esta ley.

Asimismo, mientras se encuentra pendiente la señalada entrada en vigor, se establece que el plazo máximo de la obligación pago será de 60 días corridos contados desde la recepción de la factura.

(Ley N° 21.193, publicado en el Diario Oficial el 12.12.2019)

Fuente: www.diariooficial.cl

4.- MODIFICA CUERPOS LEGALES QUE INDICA PARA PROTEGER A LOS PROFESIONALES Y FUNCIONARIOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD Y A LOS PROFESIONALES, FUNCIONARIOS Y MANIPULADORES DE ALIMENTOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES.

La presente ley modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal, la ley 20.584 y la ley 21.040 con el objeto de proteger a los profesionales y funcionarios de los establecimientos de salud y a los profesionales, funcionarios y manipuladores de alimentos de los establecimientos educacionales.

Al respecto, y con el objeto de proteger a los funcionarios señalados, establece sanciones más elevadas, en los delito de amenazas, caso en el cual la sanción será la pena establecidas en su grado máximo. En cuanto al delito de lesiones, las penas serán más altas, dependiendo de la gravedad de las mismas. Establece penas para el caso de maltrato corporal de manera relevante.

Efectúa adecuaciones en el Código Procesal Penal y además, establece la obligación de denunciar a los jefes de establecimientos de salud, públicos o privados, y los sostenedores y directores de establecimientos educacionales, públicos o privados, respecto de los delitos perpetrados al interior de sus dependencias o mientras éstos se encontraren en el ejercicio de sus funciones o en razón, con motivo u ocasión de ellas. La misma obligación tendrán los directores de los Servicios Locales de Educación respecto de estos delitos, cuando ocurran en los establecimientos educacionales que formen parte del territorio de su competencia. Modifica la ley 20.584, que regula los derechos y deberes de las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud, facultando a la autoridad del establecimiento para requerir los medios de seguridad adecuados y así asegurar el normal desenvolvimiento de las actividades desarrolladas en ésta.

En cuanto a los servicios locales de educación, los faculta para presentar querrela respecto de los delitos perpetrados contra los profesionales y funcionarios de los establecimientos de su dependencia.

(Ley N° 21.188 publicada en el Diario Oficial el 13.12.2019)
Fuente: www.diariooficial.cl

5.- MODIFICA DISPOSICIONES SOBRE SUBSIDIO NACIONAL AL TRANSPORTE PÚBLICO REMUNERADO DE PASAJEROS.

La presente ley busca, entre otros objetivos, ampliar desde el año 2022 al 2025, el plazo de entrega del subsidio para establecer rebajas de tarifas para estudiantes en zonas donde no existan concesiones de vías o condiciones de operación; y la de extender por un período de 3 años, la facultad del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones de negociar directamente con los operadores de los servicios de transporte público en regiones sobre los perímetros de exclusión, posibilitándose de esta forma obtener mejoras de calidad en el servicio o tarifarias en determinadas zonas geográficas.

Para dicho efecto se modifican disposiciones relativas al subsidio del transporte público remunerado de pasajeros, contenidas en las leyes N° 20.696 y N° 20.378.

(Ley N° 21.189, publicado en el Diario Oficial el 13.12.2019)
Fuente: www.diariooficial.cl

6.- LEY DE PRESUPUESTOS DEL SECTOR PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2020.

La presente Ley aprueba el Presupuesto de ingresos y gastos del sector público para el año 2020 de nuestro país. Fija y limita el gasto de la Nación y establece formas de utilización.

(Ley N° 21.192, publicada en el Diario Oficial el 19.12.2019)
Fuente: www.diariooficial.cl

7.- ENTREGA UN BONO EXTRAORDINARIO DE APOYO FAMILIAR.

Establece un bono extraordinario de \$ 50.000 por cada causante acreditado al 30.09.2019, de cargo fiscal, no imponible ni tributable, a todos los beneficiarios del subsidio familiar, a los beneficiarios de la asignación familiar o de la asignación maternal siempre que perciban las referidas asignaciones por tener ingresos iguales o inferiores al límite máximo establecido en dichas leyes, las personas o familias usuarias del "Subsistema Seguridades y Oportunidades", y las familias que, a esa fecha, estén participando en el subsistema "Chile Solidario", siempre que no reciban por alguno de los conceptos anteriores.

(Ley N° 21.195, publicada en el Diario Oficial el 20.12.2019)
Fuente: www.diariooficial.cl



Capítulo II

Proyectos de Ley



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

03.07.13 Cuenta del Mensaje 174-361 que retira y hace presente la urgencia suma.

09.07.13 Cuenta del Mensaje 183-361 que retira y hace presente la urgencia simple.

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

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

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

04.06.13 Ingreso de proyecto.

04.06.13 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social y a Comisión de Hacienda.

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

09.10.19. Primer trámite constitucional/C. Diputados. Cuenta del Mensaje 687-367 que hace presente la urgencia Suma.

07.11.19. Cuenta del Mensaje 731-367 que retira y hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / C. Diputados

13.11.19. Cuenta del Mensaje 739-367 que retira la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / C. Diputados

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

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

3.- Modifica el Código del Trabajo con el objeto de aumentar los días de feriado anual de los trabajadores

03/05/2017 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / C. Diputados

10/05/2017 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social (La Sala votó a favor de su admisibilidad). Primer trámite constitucional / C. Diputados

11/05/2017 Cuenta oficio de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social por el cual se solicita el acuerdo de la Sala, de conformidad con el artículo 17 A de la ley orgánica constitucional del Congreso Nacional, para refundir las mociones contenidas en los boletines N°s 8305-13, 8728-13, 8888-13, 9161-13 y 11223-13, todas relacionadas con vacaciones y feriados legales. ACORDADO. Primer trámite constitucional / C. Diputados

16/01/2018 Primer informe de comisión de Trabajo y Seguridad Social. Primer trámite constitucional / C. Diputados

06/03/2018 Cuenta de primer informe de comisión. Primer trámite constitucional / C. Diputados

15/03/2018 Discusión general. Se solicita nuevo informe. Primer trámite constitucional / C. Diputados

15/03/2018 Oficio N°13794. Vuelve a Comisión de Trabajo con indicaciones para segundo informe. Primer trámite constitucional / C. Diputados

Nº Boletín 11223-13, ingresó el 03.05.2017. Autores: Jenny Álvarez (PS), Osvaldo Andrade (PS), Daniella Cicardini (PS), Maya Fernández (PS), Luis Lemus (PS), Denise Pascal (PS), Roberto Poblete (IND), Luis Rocafull (PS), Marcelo Schilling (PS) y Leonardo Soto (PS).

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

4.- Sobre modernización y fortalecimiento de la Dirección del Trabajo

12/09/2017 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / Senado

12/09/2017 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Previsión Social y a la de Hacienda, en su caso. Primer trámite constitucional / Senado

12/09/2017 La Sala acuerda que el proyecto sea informado por la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento además de la de Trabajo y Previsión Social. Primer trámite constitucional / Senado

29/11/2017 La Sala acuerda que el proyecto será informado por la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento sólo en la discusión en particular, después de evacuado el segundo informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Primer trámite constitucional / Senado

05/12/2017 Primer informe de comisión de Trabajo y Previsión Social. Primer trámite constitucional / Senado

05/12/2017 Cuenta del Mensaje 930-365 que hace presente la urgencia Simple. Primer trámite constitucional / Senado

05/12/2017 Cuenta de primer informe de comisión. Primer trámite constitucional / Senado

02/01/2018 Cuenta del Mensaje 1011-365 que retira y hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / Senado

03/01/2018 Discusión general. Aprobado en general Se fija como plazo para presentar indicaciones el 08/01/2018. Primer trámite constitucional / Senado

08/01/2018 Boletín de indicaciones. Primer trámite constitucional / Senado

17/01/2018 Cuenta del Mensaje 1095-365 que retira y hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / Senado

Nº Boletín 11430-13, ingresó el 12.09.2017. Autor: Michelle Bachelet Jeria, Presidenta de la República de Chile.

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

5.- Modifica la ley N°20.584 que Regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud, para incorporar el nombre social del paciente que así lo requiera, en el tratamiento que a éste debe darse por parte de los centros de salud

03/04/2018 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / C. Diputados.

04/04/2018 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Salud. Primer trámite constitucional / C. Diputados.

Nº Boletín 11652-11 ingresó el 03.04.2018. Autores: Boris Barrera Moreno (PC), Karol Cariola Oliva (PC), Loreto Carvajal Ambiado (PPD), Maya Fernández Allende (PS), Carmen Hertz Cádiz (PC), Amaro Labra Sepúlveda (PC), Guillermo Teillier Del Valle (PC), Camila Vallejo Dowling (PC).

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

6.- Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia

10/08/2018 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / C. Diputados

13/08/2018 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Primer trámite constitucional / C. Diputados

14/08/2018 Cuenta del Mensaje 309-366 que hace presente la urgencia Simple. Primer trámite constitucional / C. Diputados

04/09/2018 Cuenta del Mensaje 375-366 que retira y hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / C. Diputados

25/09/2018 Cuenta del Mensaje 433-366 que hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / C. Diputados

09/10/2018 Cuenta del Mensaje 501-366 que retira y hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / C. Diputados

19/10/2018 Oficio N° 156-366. Oficio de S.E. el Presidente de la República por el cual formula indicaciones al proyecto. Primer trámite constitucional / C. Diputados

19/10/2018 Oficio N° 189. Informe financiero correspondiente a las indicaciones. Primer trámite constitucional / C. Diputados

23/10/2018 Cuenta del Mensaje 537-366 que hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / C. Diputados

06/11/2018 Cuenta del Mensaje 597-366 que retira y hace presente la urgencia Suma. Primer trámite constitucional / C. Diputados

14/11/2018 Primer informe de comisión de Trabajo y Seguridad Social. Primer trámite constitucional / C. Diputados

15/11/2018 Cuenta de primer informe de comisión. Primer trámite constitucional / C. Diputados

20/11/2018 Primer informe de comisión de Trabajo y Seguridad Social. Primer trámite constitucional / C. Diputados

20/11/2018 Cuenta de primer informe de comisión. Primer trámite constitucional / C. Diputados

20/11/2018 Discusión general. Aprobado en general y particular a la vez. Primer trámite constitucional / C. Diputados

20/11/2018 Oficio de ley a Cámara Revisora N° 14.362, a segundo trámite constitucional. Primer trámite constitucional / C. Diputados

20/11/2018 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Previsión Social y a la de Hacienda, en su caso. Segundo trámite constitucional / Senado

11/12/2018 Cuenta del Mensaje 782-366 que retira y hace presente la urgencia Suma.

02/01/2019 Cuenta del Mensaje 878-366 que retira y hace presente la urgencia Suma.

05/03/2019 Cuenta del Mensaje 1020-366 que retira y hace presente la urgencia Simple. Segundo trámite constitucional / Senado

12/03/2019 Cuenta del Mensaje 44-367 que hace presente la urgencia Simple. Segundo trámite constitucional / Senado

16/04/2019 Cuenta del Mensaje 166-367 que retira y hace presente la urgencia Simple. Segundo trámite constitucional / Senado

22/05/2019 Cuenta del Mensaje 300-367 que retira y hace presente la urgencia Simple Segundo trámite constitucional / Senado

06/08/2019 Cuenta del Mensaje 660-367 que retira y hace presente la urgencia Simple Segundo trámite constitucional / Senado

10/09/2019 Cuenta del Mensaje 914-367 que retira y hace presente la urgencia Simple Segundo trámite constitucional / Senado.

08/10/2019 Cuenta del Mensaje 1100-367 que retira y hace presente la urgencia Simple. Se-

gundo Trámite Constitucional/Senado.

05/11/2019 Cuenta del Mensaje 1242-367 que retira y hace presente la urgencia Simple Segundo trámite constitucional / Senado.

04/12/2019 Cuenta del Mensaje 1288-367 que retira y hace presente la urgencia Simple Segundo trámite constitucional / Senado

Nº Boletín 12008-13 ingresó el 10.08.2018. Autor: S.E. Presidente Sebastián Piñera.

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

6.- Modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes, la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.

22/11/2018 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / C. Diputados

27/11/2018 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Primer trámite constitucional / C. Diputados

18/12/2018 cuenta del Mensaje 745-366 que hace presente la urgencia Simple. Primer trámite constitucional / C. Diputados.

Nº Boletín 12261-13 ingresó el 22.11.2018. Autores: Gabriel Ascencio Mansilla (DC), Luciano Cruz-Coke Carvallo (Evo), Francisco Eguiguren Correa (RN), Patricio Melero Abaroa (UDI), Andrés Molina Magofke (Evo), Gastón Saavedra Chandía (PS), Marcela Sabat Fernández (RN), Francisco Undurraga Gazitúa (Evo), Camila Vallejo Dowling (PC), Pablo Vidal Rojas (RD).

7.- La Comisión de Trabajo y de Seguridad Social de la Cámara de Diputados refunde los siguientes Boletines:

BOLETIN Nº 9.657-13-1: Modifica la ley Nº 20.393 para establecer la responsabilidad penal de las personas jurídicas en caso de accidentes del trabajo que configuren cuasidelitos de homicidio o de lesiones.

BOLETIN Nº 10.988-13-1: Modifica el Código del Trabajo para exigir la incorporación, en el reglamento interno de las empresas, de regulación de las labores de alto riesgo para el trabajador.

BOLETIN Nº 11.113-13-1: Modifica el Código del Trabajo para incorporar, como cláusula obligatoria en los contratos de trabajo, información relativa a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

BOLETIN Nº 11.276-13-1 (Este Boletín que sustituía el inciso 1º del artículo 7 de la ley Nº 16.744 fue rechazado por la Comisión).

BOLETIN Nº 11.287-13-1: Modifica la ley Nº16.744, que Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en materia de determinación del carácter profesional de una enfermedad que afecte al trabajador

En definitiva, el actual proyecto de ley consta de 3 artículos introduce las siguientes modificaciones:

- Art. 1º: en los artículos 10, 154 y 184 del Código del Trabajo
- Art. 2º : en el art. 1º de la Ley 20.393
- Art. 3º: en los arts. 7º y 76 de la Ley 16.744

14/10/2014, Ingreso de proyecto . Primer trámite constitucional / C. Diputados.

16/10/2014, Cuenta de proyecto . Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social Primer trámite constitucional / C. Diputados.

05/07/2017, Cuenta de oficio de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social por el cual se

solicita el acuerdo de la Sala, de conformidad con el artículo 17 A de la ley orgánica constitucional del Congreso Nacional, para refundir las mociones contenidas en los boletines N°s 9657-13, 10988-13, 11113-13, 11276-13, 11286-13 y 11287-13. (acordado). Primer trámite constitucional / C. Diputados.

05/07/2017, Oficio N°13.396 del 5.7.17 al Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, por el cual comunica el acuerdo de refundir los proyectos Primer trámite constitucional / C. Diputados.

12/03/2019, Primer informe de comisión de Trabajo y Seguridad Social. Primer trámite constitucional / C. Diputados.

19/03/2019, Cuenta de primer informe de comisión. Primer trámite constitucional / C. Diputados.

07/08/2019, Discusión general . Queda pendiente . Rindió el informe la diputada Alejandra Sepúlveda. Primer trámite constitucional / C. Diputados.

10/09/2019, Discusión general . Aprobado en general. Primer trámite constitucional / C. Diputados.

10/09/2019, Oficio N° 14.984. Remite a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el proyecto para que emita un segundo informe, de conformidad con lo estatuido en el inciso cuarto del artículo 130 del reglamento de la Corporación. Primer trámite constitucional / C. Diputados.

15/10/2019 Segundo informe de comisión de Trabajo y Seguridad Social. Primer trámite constitucional / C. Diputados Informe

30/10/2019 Cuenta de segundo informe de comisión. Queda para tabla. Primer trámite constitucional / C. Diputados

19/11/2019 Discusión particular. Aprobado. Primer trámite constitucional / C. Diputados Diario

19/11/2019 Oficio de ley a Cámara Revisora. Primer trámite constitucional / C. Diputados Oficio

20/11/2019 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Previsión Social. Segundo trámite constitucional / Senado.

Capítulo III

Sentencias



1.- RECLAMACIÓN DE MULTA ADMINISTRATIVA. MULTA APLICADA POR LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO. REGULARIDAD DE LA ACTUACIÓN FISCALIZADORA DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, SIN PERJUICIO DE SU POSTERIOR IMPUGNACIÓN ANTE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA. FACULTAD DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO PARA INTERPRETAR, APLICAR Y FISCALIZAR LA LEGISLACIÓN LABORAL. FISCALIZADOR CONSTATÓ LOS ELEMENTOS DE UNA RELACIÓN LABORAL. NECESIDAD DE SUSCRIPCIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO.

Rol: 633-2019

Tribunal: Corte de Apelaciones de Valparaíso

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 22/11/2019

Hechos: Reclamante interpone recurso de nulidad contra la sentencia que acogió el reclamo sólo en cuanto se rebaja la multa impuesta por la Inspección del Trabajo. La Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad laboral deducido.

Sentencia:

El ordenamiento jurídico otorga potestades a las inspecciones del trabajo y ello se encuentra en consonancia con los principios dados por la Organización Internacional del Trabajo, los cuales llevan a sostener la regularidad de la actuación fiscalizadora de la inspección del trabajo, sin perjuicio de su posterior impugnación ante los tribunales de justicia. En efecto, en cuanto a las potestades de las inspecciones del trabajo, el artículo 1° de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo señala entre las funciones de la Dirección del Trabajo "la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral". Dicha labor la ejerce por medio de las Inspecciones Provinciales, Departamentales y Comunes que determine el Director, atribuyéndole a éstos el carácter de ministros de fe de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones. Ello se ve complementado por lo señalado en el artículo 505 del Código del Trabajo que señala que "la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen".

En este sentido, la Dirección del Trabajo y sus inspectores correspondientes tienen atribuido en nuestro ordenamiento jurídico potestades interpretativas y fiscalizadoras de la legislación laboral, las cuales habilitan a la Dirección del Trabajo a interpretar y aplicar la normativa laboral, ya sea que los hechos a los que se extiende sean evidentes, claros y no controvertidos o sean dudosos, oscuros y discutidos, ya que en ambos casos será la autoridad administrativa la que determine las circunstancias fácticas que permiten la interpretación y aplicación de la norma (considerando 4° de la sentencia de la Corte de Apelaciones). La habilitación a la Dirección del Trabajo para interpretar, aplicar y fiscalizar la legislación laboral es consistente

con los tratados internacionales que ha aprobado y ratificado el Estado de Chile, especialmente en materia de derechos humanos, los que vienen a reforzar el mandato de protección del trabajo que establece el artículo 19 N° 16 de la Constitución. En la especie, el fiscalizador constató los elementos de una relación laboral, en jornada parcial, dado que los trabajadores, aun cuando pudieren gozar de libertad para impartir clases en la forma que lo estimen conveniente, lo cierto es que se encontraban obligados a prestar servicios un día a la semana, apareciendo que existía una manifestación evidente de un poder de mando por medio de un control del trabajo a través de unos coordinadores, por lo que en el desempeño de la función docente se encontraba sujetos a una supervigilancia, resultando en esas condiciones, que era obligatoria la suscripción de un contrato de trabajo (considerando 5° de la sentencia de la Corte de Apelaciones) .

2.-DESPIDO INDIRECTO. SUBCONTRATACIÓN. DEBER DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR. EMPRESA PRINCIPAL QUE INCUMPLE SU OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD. OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD ES DE CARÁCTER ACTIVO EN SU CUMPLIMIENTO Y NO PURAMENTE FORMAL.

Rol: 714-2019

Tribunal: Corte de Apelaciones de Valparaíso

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 29/11/2019

Hechos: Demandada deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia, que acogió la demanda de autodespido. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad intentando.

Sentencia: En la especie, se acreditó en el juicio que la empresa principal incumplió su obligación de seguridad en los términos exigidos por el artículo 183 E del Código del Trabajo en relación al artículo 66 bis de la Ley 16.744. Del tenor de ambas normas se desprende que la obligación de seguridad que le asiste a la empresa principal no es de carácter puramente formal, sino que es de carácter activa, pues su cumplimiento debe propender a una eficaz protección de la vida y salud de los trabajadores subcontratados, de manera que la verificación formal del cumplimiento de las normas de seguridad por parte de la empleadora directa no son conductas que satisfagan de manera plena dicho deber, pues éste exige una supervisión y vigilancia permanente, pertinente y adecuada de las labores realizadas por trabajadores de empresas contratistas. Tal razonamiento encuentra pleno respaldo en la doctrina laboralista, la que ha señalado que "La nueva obligación de seguridad que dejó establecida la Ley 20.123 en nuestro país, que modificó el artículo 183 del Código del Trabajo, además del decreto supremo N° 76, de Previsión Social de 2007, nos transmiten una idea clara, definitiva, la empresa principal que contrata o subcontrata obras, faenas o servicios propios de su giro, y que en ellas trabajan en su conjunto 50 o más trabajadores, está obligada a vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad.

Nos parece que este es el centro de la idea legislativa de la subcontratación y que define ampliamente el porqué aparece tan difícil a un empresario principal en la práctica liberarse de responsabilidad...", -Marcelo Barrientos Zamorano, "La obligación de seguridad en la subcontratación laboral: previsibilidad del hecho y del daño", Revista Chilena de Derecho, vol. 39 N° 1, pp. 77 - 111-. Que, así las cosas, debe concluirse que no existe infracción de ley al establecerse que la empresa principal, esto es JUNJI, le asistía la obligación de supervisar de manera directa la realización de la función del trabajador demandante en condiciones de higiene y seguridad tendientes a proteger su salud, de manera que habiéndose acreditado la omisión de tal supervisión, el sentenciador se encontraba legalmente habilitado para dar por configurada su responsabilidad solidaria en el hecho dañoso que afectó al demandante, debiéndose concluir que el recurso no puede prosperar tampoco por este capítulo (considerando 8° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

3.- RECLAMACIÓN DE MULTA ADMINISTRATIVA. MULTA APLICADA POR LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO. I. DIFERENCIA ENTRE LA RECLAMACIÓN JUDICIAL DE MULTA Y LA RECONSIDERACIÓN ADMINISTRATIVA DE MULTA. II. IMPROCEDENCIA DE REBAJAR MULTA IMPUESTA SI LA INFRACCIÓN COMO EL INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS LEGALES SUBSISTEN.

Rol: 2675-2019
Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago
Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)
Tipo Resultado: Acogido
Fecha: 05/12/2019

Hechos: Inspección Provincial del Trabajo interpone recurso de nulidad contra la sentencia que acogió parcialmente la reclamación, en cuanto rebajó la multa impuesta. La Corte de Apelaciones acoge el recurso deducido y dicta sentencia de reemplazo.

Sentencia:

1 . El artículo 503 del Código del Trabajo, regula la facultad, forma y oportunidad para reclamar judicialmente las multas administrativas aplicadas por los fiscalizadores, debiendo interponerse ante el juez de letras del trabajo, dentro de quince días hábiles contados desde su notificación. Por su parte, el artículo 511 del mismo Código, confiere la facultad al Director del Trabajo, para considerar las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia, pudiendo dejarla sin efecto, cuando aparezca de manifiesto que se ha incurrido en error de hecho al aplicarla; o rebajarla cuando se acredite fehacientemente haber dado integro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivo la sanción. Luego, existe una vía para reclamar sobre la existencia y procedencia de la multa, para lo cual el afectado debe reclamar judicialmente conforme al artículo 503. Por la otra, si el afectado decide recurrir por la vía administrativa ante el Director del Trabajo, este tiene la facultad de dejar sin efecto la sanción impuesta, si se incurrió en error de hecho o rebajar la misma, cuando se acredite, fehacientemente, el cumplimiento de las normas que motivaron la infracción (considerandos 5° y 6° de la sentencia de nulidad).

2 . Cuando el tribunal se pronuncia sobre la petición subsidiaria, accediendo a rebajar la multa impuesta excedió sus facultades legales, pues no se encuentra en ninguna de la hipótesis que contempla el procedimiento que eligió el reclamante.

Por el contrario, la misma sentencia declaró que tanto la infracción como el incumplimiento a las normas legales en que se fundó la aplicación de la multa subsisten, de modo que era improcedente rebajar la multa impuesta. Por lo tanto, se han infringido las normas denunciadas, lo que tuvo influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, desde que rebajó la multa impuesta, lo que era improcedente (considerandos 8° y 9° de la sentencia de nulidad).

4.- RECLAMACIÓN DE MULTA ADMINISTRATIVA. MULTA APLICADA POR LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO. EXCLUSIÓN DE DEPENDIENTES DE EXPENDIO DE COMBUSTIBLES DEL DERECHO AL FERIADO OBLIGATORIO E IRRENUNCIABLE.

Rol: 617-2019

Tribunal: Corte de Apelaciones de Valparaíso

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 06/12/2019

Hechos: Reclamada, Inspección del Trabajo, deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de 08 de agosto pasado, que acogió parcialmente el reclamo de multa administrativa. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad intentado.

Sentencia: El artículo 2° de la Ley 19.973 establece los días de feriados obligatorios e irrenunciables para los trabajadores, y contempla excepciones para cierto grupo de trabajadores, a quienes no se les otorga dicho derecho, entre los que consigna a los dependientes de expendio de combustibles, respecto de los cuales la norma que establece el derecho al feriado de los días 18 y 19 de septiembre al menos una vez cada dos años. Ningún yerro existe en la calificación jurídica de los hechos efectuada por la juez, que amerite una recalificación, puesto que para concluir que se está ante la excepción prevista en el artículo 2° de la Ley 19.973, atiende a la labor que se encontraban desarrollando los trabajadores fiscalizados el día 18 de septiembre de 2018 en su lugar de trabajo, esto es, el expendio de combustibles, labor que expresamente contempla la excepción legal aludida, sin que pueda ponerse en duda que el gas licuado es un combustible, como tampoco resulta relevante si los trabajadores tenían o no contacto directo con el producto, toda vez que la excepción al derecho de feriado está prevista en función del servicio prestado a la comunidad, que debe ser continuo por ser de primera necesidad, y es por ello que el legislador compensa tales feriados para los trabajadores incluidos en la excepción, otorgándoles el derecho al mismo cada dos años. De esta manera, no concurriendo en la especie los presupuestos previstos en la causal de nulidad alegada, el presente recurso no puede prosperar (considerandos 5° y 6° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

5.- RECLAMACIÓN DE MULTA ADMINISTRATIVA. MULTA APLICADA POR LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO. I. FACULTADES DE FISCALIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y LA REALIZACIÓN ACCIONES TENDIENTES A PREVENIR Y RESOLVER LOS CONFLICTOS SÓLO CUANDO SE ENCUENTRE FRENTE A SITUACIONES

OBJETIVAS DE INFRACCIÓN A LAS NORMAS LABORALES. II. IMPROCEDENCIA DE INTERPRETAR FUNCIONES QUE REALIZABAN LOS TRABAJADORES BASADO SÓLO EN LOS DOCUMENTOS ACOMPAÑADOS PARA LA FISCALIZACIÓN. FACULTAD PRIVATIVA DEL ÓRGANO JURISDICCIONAL EL DETERMINAR LA NORMATIVA APLICABLE.

Rol: 1391-2019

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 11/12/2019

Hechos: Dirección General del Trabajo interpone recurso de nulidad contra la sentencia que acogió el reclamo formulado y dejó sin efecto la multa aplicada por infracción a la normativa laboral. La Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad laboral deducido.

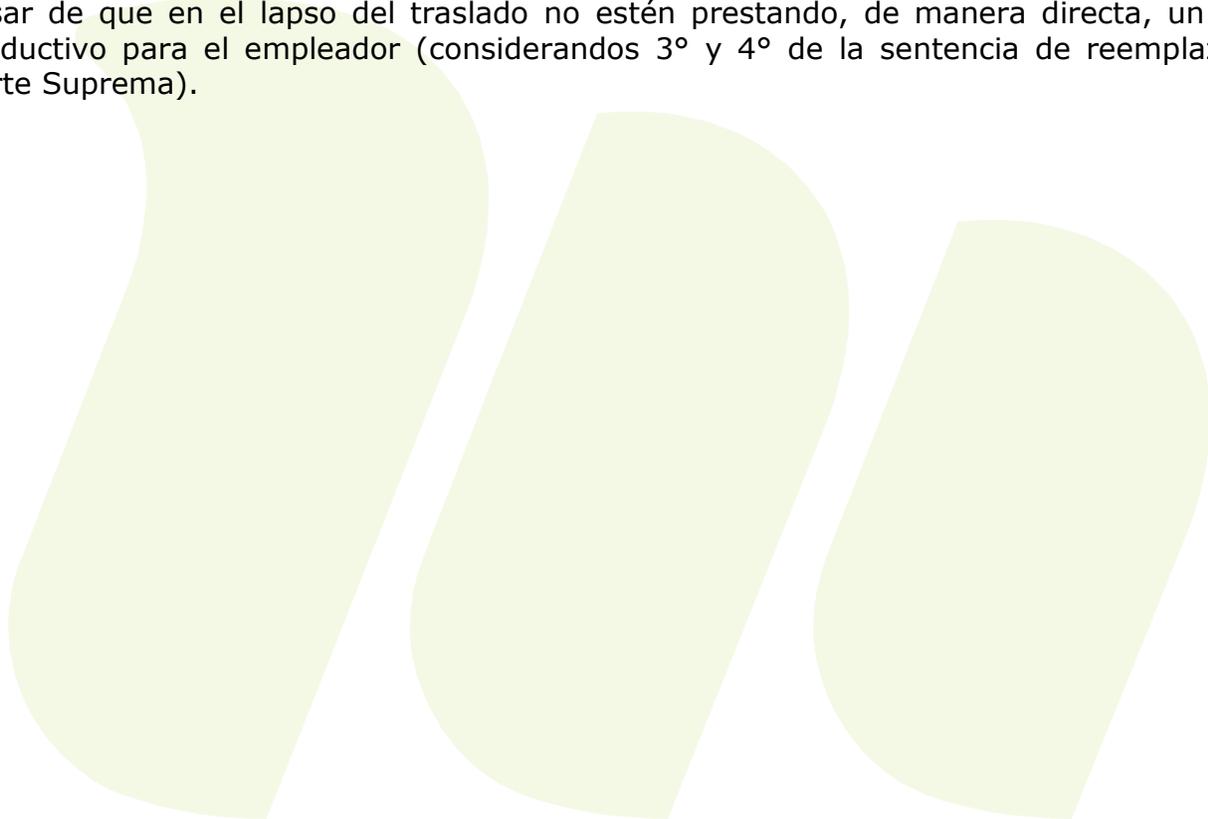
Sentencia:

1 . Las facultades de fiscalización de la aplicación de la legislación laboral y la realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo deben ejercerse sólo cuando la Dirección del Trabajo se encuentre frente a situaciones objetivas de infracción a las normas laborales, y que no sean consecuencia de una interpretación jurídica de los hechos; también es preciso apuntar que los órganos del Estado, como lo es la recurrente, actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley; y que ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes (considerandos 4° y 5° de la sentencia de la Corte de Apelaciones)

2 . En la especie la Unidad de Fiscalización de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente procedió a interpretar las funciones que realizaban los trabajadores, por sí y sin realizar un análisis en las instalaciones de los trabajadores, basándose solo en los documentos acompañados para la fiscalización; resultando además, que de la documentación tenida a la vista no pudo desprenderse como un hecho claro que los trabajadores se enmarcan en la situación prevista en el artículo 38 N° 2 del Código del Trabajo. Además, el poder determinar la normativa aplicable es una cuestión de interpretación que, por una parte es privativa del órgano jurisdiccional, y que además resulta realizada erradamente por el ente fiscalizador; y que por consecuencia afecta del mismo modo a la correspondiente resolución de multa (considerandos 6° y 7° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

6.- RECURSO DE PROTECCIÓN. DOCENTE MUNICIPAL DESTITUIDO POR CAUSAL DE SALUD INCOMPATIBLE CON EL CARGO. OBLIGATORIEDAD PARA LA MUNICIPALIDAD DE CONTAR CON INFORME PREVIO DE LA COMPIN PARA DETERMINAR SI SALUD RESULTA O NO RECUPERABLE. ACTUACIÓN DE LA RECURRIDA ES ILEGAL SI COMPIN DECLARA QUE LA SALUD DEL ACTOR ES RECUPERABLE. VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y DERECHO DE PROPIEDAD .

sentencia de unificación, la obligación de "tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores" suponía hacerse cargo no sólo de la protección de la salud de la actora en la labor específica para la que fue contratada - amarre de viñas - sino también y, muy especialmente, en el traslado hacia y desde el lugar de trabajo, puesto que allí también exponía su vida e integridad en forma diaria, por lo cual era indispensable tomar las medidas de prevención necesarias para enfrentar y disminuir los riesgos propios del desplazamiento en vehículos motorizados y por carretera, en diferentes horarios, condiciones climáticas, etc. No hacerlo implica desentenderse de un aspecto fundamental en las relaciones de trabajo establecidas con personas que se desempeñan en el rubro de la actora y que forma parte ineludible de la obligación de protección que pesa sobre el empleador respecto de sus trabajadores - tanto por la regla general del artículo 184 del Código del Trabajo como por la norma especial del artículo 95 del mismo cuerpo legal - a pesar de que en el lapso del traslado no estén prestando, de manera directa, un servicio productivo para el empleador (considerandos 3° y 4° de la sentencia de reemplazo de la Corte Suprema).





Capítulo IV

Artículos



1.- Dirección del Trabajo recuerda normas protectoras contra radiación UV.

Las multas a las que se exponen los empleadores fluctúan entre las 9 y 60 UTM, es decir entre \$446.607 y \$2.977.380, dependiendo de la infracción y el número de trabajadores de la empresa.

La Dirección del Trabajo (DT) recuerda las normas legales que deben ser cumplidas por los empleadores para proteger a los trabajadores que desempeñan labores a la intemperie y se encuentran más expuestos a los efectos de la radiación UV.

Se consideran en esa situación de riesgo aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10:00 y las 17:00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.

Principalmente son aquellos que cumplen labores en sectores como la agricultura, construcción, mantenimiento de jardines y aseo, entrega de correspondencia, recolección de residuos domiciliarios y cobro en parquímetros.

Es obligación del empleador mantener informados a sus trabajadores de los riesgos de exposición sin protección y además tomar las medidas necesarias para su protección.

Entre las medidas de protección que ha señalado la Dirección del Trabajo para evitar la exposición nociva a la radiación solar están:

Medidas ingenieriles: son aquellas que producen sombra natural o artificial, como por ejemplo techar, arborizar, colocar mallas oscuras y de trama tupida, vidrios reflectantes, entre otros.

Medidas administrativas: de no ser posible las medidas anteriores, se pueden tomar las medidas administrativas, como planificar el trabajo en horario que no sea intenso en la radiación, o disminuir la exposición solar mediante rotación en los puestos de trabajo con otros que no tengan este tipo de exposición. Dentro de lo posible, los horarios de colación deberían ser entre las 13:00 a 15:00 horas, en lugares con sombra, con la finalidad de disminuir la exposición en los horarios de mayor radiación UV.

Medidas de protección personal: por último, si no es posible implementar las medidas anteriormente indicadas o complementando a éstas, se debe utilizar la protección personal de los trabajadores, tales como anteojos con protección contra radiación UV; gorros con protección posterior de tipo legionario, para cubrir cuello, o sombrero de ala ancha; ropa que cubra la mayor parte del cuerpo, en especial brazos manos; piernas y pies y protector solar FPS + 50.

Infracciones y multas

Las infracciones pueden ser sancionadas con multas que fluctúan entre las 9 UTM (\$446.607) y las 60 UTM (\$2.977.380), al valor de diciembre de 2019.

No contar con programa escrito teórico-práctico de protección y prevención contra la exposición ocupacional a radiación UV solar: 9, 30 y 40 UTM, dependiendo, respectivamente, de si la empresa tiene entre 1 a 49, 50 a 199 y 200 o más trabajadores.

No realizar la gestión del riesgo de radiación UV: 9, 30 y 40 UTM, dependiendo, respectivamente, de si la empresa tiene entre 1 a 49, 50 a 199 y 200 o más trabajadores.

No especificar el uso de los elementos protectores de la radiación ultravioleta: 10, 40 y 60 UTM, dependiendo, respectivamente, de si la empresa tiene entre 1 a 49, 50 a 199 y 200 o más trabajadores.

Publicación: www.dt.gob.cl 19.12.2019.

2.- Empresas afectas a Ley de Inclusión Laboral deberán informar a la Dirección del Trabajo cumplimiento alcanzado durante 2019.

En enero de 2020, las empresas que contaron con 100 o más trabajadores durante el año 2019, deberán efectuar una comunicación electrónica ante la Dirección del Trabajo dando cuenta del cumplimiento de la Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

La Dirección del Trabajo (DT) recuerda a los empleadores afectos a la Ley de Inclusión Laboral que, durante enero de 2020, deberán informar en forma electrónica el cumplimiento de dicha ley correspondiente al año 2019. Para ello en www.direcciondeltrabajo.cl se encontrará disponible durante enero de 2020 un aplicativo para cumplir con esa obligación legal, denominado "Comunicación electrónica".

El Director Nacional del Trabajo, Mauricio Peñaloza, instó a los empleadores a cumplir con esta obligación: "las empresas que contaron con 100 o más trabajadores durante el año 2019 deberán efectuar esta comunicación de forma obligatoria, informando como cumplieron la ley durante este año".

La información que debe ser remitida por las empresas de 100 o más trabajadores es la siguiente:

El número total de trabajadores contratados en cada mes del año 2019.

Forma en que dieron cumplimiento a la Ley de Inclusión Laboral (cumplimiento directo con contratación de personas con discapacidad o mediante las medidas alternativas que establece la propia ley).

El plazo legal para realizar esta comunicación vence el 31 de enero del 2020.

Al 30 de noviembre de 2019, la Dirección del Trabajo tenía registrado electrónicamente un total de 17.175 trabajadores con discapacidad que mantenían contratos de trabajo vigentes.

Publicación: www.dt.gob.cl 20.12.2019



Capítulo V. A) Jurisprudencia Administrativa Dirección del Trabajo



1.- ORD. N°5495, de 26.11.2019.

MATERIA: La empresa se encontró obligada a constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en las faenas que durante los periodos indicados prestaron servicios más de 25 trabajadores.

Dictamen:

Solicitan pronunciamiento sobre la procedencia de haber constituido un comité paritario de higiene y seguridad durante el período que se extiende desde julio de 2017 a junio de 2019, para efectos de optar a una rebaja de la tasa de cotización adicional, acompañando antecedentes.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El inciso primero del artículo 66 de la Ley N°16.744, que Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1968, 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: (...)"

Por su parte, el artículo 1º, incisos primero y segundo, del Decreto Supremo N°54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 21.02.1969, que contiene el Reglamento de Funcionamiento de Comités Paritarios, dispone:

"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"

Este Servicio ha señalado, entre otros, en dictamen N°7163/304 de 13.11.1995 al señalar que: "el quórum exigido por la norma reglamentaria se halla referido a cada una de las dependencias o establecimientos de la empresa antes señaladas, de modo que no resulta procedente unir, agregar o considerar a los trabajadores de faenas, sucursales o agencias diversas con el fin de enterar el quórum de que se trata", lo que encuentra su fundamento "en la circunstancia que en cada uno de los centros de trabajo se deben controlar básicamente las condiciones de higiene y seguridad, lo que corresponde efectuar a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad", conforme lo precisa dictamen N°1295/106 de 03.04.2000.

En el caso en consulta y de acuerdo con los antecedentes proporcionados por Ud., podemos informar lo siguiente:

1.- El número de trabajadores en cada una de las faenas y oficinas de la empresa en los períodos de julio a diciembre de 2017; durante todo el año 2018; y entre marzo a junio de 2019, no superó los 25 trabajadores en cada una de ellas, por tanto, no se encontró obligada a constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad;

2.- Distinta es la situación en los meses de enero y febrero del año 2019, en que las faenas ubicadas en la Ruta 5 Sur Km X reunieron un número superior a 25 trabajadores, circunstancia que impone la obligación de constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar que la empresa se encontró obligada a constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en las faenas que durante los periodos indicados prestaron servicios más de 25 trabajadores, en la forma señalada en el presente informe.

I-. Los trabajadores deben consentir expresamente que su documentación derivada de la relación laboral sea confeccionada, procesada, firmada y remitida de manera electrónica.

En efecto, los destinatarios de la comunicación electrónica deben consentir en tal medida, toda vez que la mantención de una cuenta de correo electrónico no es un requisito impuesto por el legislador para recibir su documentación emanada de la relación laboral. De este modo, si el trabajador no acordare esta modalidad de envío, su documentación laboral deberá ser entregada en soporte de papel.

II-. Una vez finalizada su confección, el sistema debe enviar automáticamente el documento por correo electrónico al e-mail particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador. No se autoriza el envío a cuentas institucionales, toda vez que no resultaría razonable que, ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedaran impedidos -al mismo tiempo- de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral electrónica allí almacenada.

Sobre esta materia, la presentación, en lo pertinente, señala:

"3-. Se utilizarán exclusivamente mails particulares.

En la plataforma se configura tanto el email institucional como el particular. Sin embargo, para el caso de la firma electrónica, se utiliza el envío de los documentos exclusivamente al correo personal..."

Al respecto, es del caso indicar que, a diferencia de lo señalado en el texto citado, todos los documentos laborales emanados de la plataforma, una vez cerrados, deben ser enviados automáticamente al trabajador que corresponda a su mail particular.

En efecto, que el documento requiera o no firma no resulta relevante para cumplir con la exigencia de publicidad, medida establecida en protección de los trabajadores.

Asimismo, debemos indicar que los documentos que requieran firma se consideran cerrados una vez que se estampa en ellos la última rúbrica. En el caso de los instrumentos que no requieran ser suscritos, ellos se considerarán cerrados una vez que su texto se encuentre completo.

Finalmente, sobre este punto, cabe indicar que una vez que el documento se encuentre cerrado, según lo indicado en los párrafos que anteceden, y sin mediar intervención de terceros, el software los enviará automáticamente al trabajador y al mail o repositorio que haya dispuesto el empleador.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a usted que el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, descrito en la presentación de la empresa B, se ajustaría a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, por lo que no existirían inconvenientes jurídicos para su utilización, sin perjuicio del ejercicio de la facultades de fiscalización de este Servicio en la materia.

2.- ORD. N°5541, de 02.12.2019.

MATERIA: Comité Paritario; Elección del representante de los trabajadores que goza de fuero.

En la reunión en la que se designe el representante aforado del Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad solo pueden participar los representantes de los trabajadores. 2) Esta Dirección debe abstenerse de pronunciarse sobre las demás materias, por tratarse de una cuestión de hecho que requiere de ponderación y prueba, cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia.

Dictamen: Solicitan determinar si la elección del representante titular de los trabajadores que gozará de fuero puede realizarse sin la presencia de los tres representantes patronales del Comité Paritario de Orden Higiene y Seguridad.

A su vez, consultan si puede considerarse válida la elección del representante titular de los trabajadores que gozará de fuero que se realice a distancia y si la empresa puede impugnar dicho acto, agregando su inquietud acerca de la intervención de un tercero que designe a su exclusivo arbitrio al representante aforado.

Sobre lo consultado, es dable informar, que el inciso cuarto del artículo 243 del Código del Trabajo dispone: "En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste".

Respecto de la disposición legal citada, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido, en el Dictamen N°817/39 de 06.02.1992, que: "el aforado debe ser designado por los representantes de los trabajadores, por tanto, resulta jurídicamente procedente que en la reunión en que se le designe, solo participen los representantes de los trabajadores en el respectivo Comité, más aún si se considera que la designación debe ser comunicada por escrito a la administración de la empresa en el curso del día laboral siguiente a esta.

"Con respecto a la referencia al artículo 17 del Decreto 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, cabe señalar que dicha norma, atendida su ubicación en ese texto reglamentario dice relación con el funcionamiento del Comité y por tanto, no sería aplicable para los efectos de la designación del representante aforado de los trabajadores máxime si se considera la existencia de una norma expresa en la ley N°19.069".

Aplicando lo expuesto en el caso que se analiza, es posible indicar que en la reunión en la que se designe el representante aforado del Comité Paritario solo participan los representantes de los trabajadores.

Ahora bien, en lo que respecta a las demás consultas, cumple informar que la validez o nulidad de la elección del representante de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que goza de fuero, según se infiere de la presentación realizada, sería un acto de carácter contencioso, que requiere de calificación y ponderación de hechos, cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia, excediendo, por tanto, las competencias de esta Dirección.

Lo anterior, armoniza con lo sostenido en el Dictamen N°5783/135 de 21.12.2005, de este Servicio, que señala: "si la declaración de nulidad de la elección de los representantes de los trabajadores en un Comité Paritario de Higiene y Seguridad conlleva que uno de estos pierda como efecto necesario el fuero laboral que le confiere el artículo 243, inciso 4º, del Código del Trabajo, con mayor razón tal pronunciamiento sería de incumbencia de los tribunales de justicia, si como precedente, para proceder al despido de un trabajador que cuenta con dicho fuero se debe recurrir a los tribunales, como lo precisa el artículo 174 del mismo Código.

"De esta forma, en la especie, el Inspector del Trabajo carece de competencia para declarar nula la elección de los representantes de los trabajadores en un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, como asimismo, para pronunciarse sobre el fuero de uno de tales representantes, sin perjuicio de exigir que se convoque a nueva elección para la debida constitución de dicho Comité".

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted:

- 1) En la reunión en la que se designe el representante aforado del Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad solo pueden participar los representantes de los trabajadores.
- 2) Esta Dirección debe abstenerse de pronunciarse sobre las demás materias, por tratarse de una cuestión de hecho que requiere de ponderación y prueba, cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia.

3.- ORD. N°5594, de 04.12.2019.

MATERIA: Guardias de Seguridad; Enseñanza media; Decreto N°867, del Ministerio del Interior, de 2017.

A los vigilantes privados que al 17.03.18 se encontraban autorizados para ejercer sus funciones no les resulta exigible el requisito consistente en haber cursado la educación media o su equivalente.

Dictamen: En efecto, conforme al artículo quinto N° 3 del Decreto N°867, del Ministerio Interior y Seguridad Pública, publicado el 17.03.2018, se dejó establecido que las personas naturales que prestan servicios en materia de seguridad privada deben siempre, "Haber cursado la educación media o su equivalente". Reitera esta exigencia, el nuevo y actual artículo 11 letra b) del Decreto N° 1773, de 1994, del Ministerio del Interior.

No obstante las disposiciones precedentes, en lo que interesa, el artículo segundo transitorio del varias veces citado Decreto N°867, tempera el rigor de esta exigencia, al establecer que la educación media o su equivalente no será exigible "a aquellos vigilantes privados que a la época de la publicación de este reglamento, se encuentren autorizados para ejercer sus funciones", esto es, al 17.03.2018.

En consecuencia, sobre la base de las normas precedentes, cumpla con informar a Ud. que a los vigilantes privados que al 17.03.18 se encontraban autorizados para ejercer sus funciones no les resulta exigible el requisito consistente en haber cursado la educación media o su equivalente.

4.- DICTAMEN 5661/032, DE 06.12.2019.

MATERIA:

- 1.- **Fuerza mayor o caso fortuito. Suspensión de las obligaciones principales del contrato de trabajo.**
- 2.- **Jornada pasiva.**
- 3.- **Facultad legal de los Inspectores del Trabajo de suspender labores, manteniendo los trabajadores el derecho a percibir remuneraciones.**
- 4.- **Obligación del empleador de disponer medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.**
- 5.- **Terminación de contrato de trabajo.**

Dictamen:

1.- Suspensión de las obligaciones principales que emanan del contrato de trabajo, por acontecer fuerza mayor o caso fortuito.

Requisitos fuerza mayor:

- A) Que el hecho o suceso que se invoca sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes;
- B) Que sea imprevisible, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes; y
- C) Que sea irresistible, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas.

Sin perjuicio que las controversias necesariamente debe ser analizadas caso a caso por los tribunales de justicia, es posible establecer que los hechos imprevistos ocurridos desde el viernes 18 de octubre en las zonas afectadas, pueden reunir las condiciones para considerarse caso fortuito o fuerza mayor, lo cual originaría la suspensión temporal de las principales obligaciones que emanan del contrato de trabajo, por encontrarse las partes impedidas de cumplirlas:

- Para el trabajador; se suspendería la obligación de prestar los servicios para los que fue contratado, y
- Para el empleador, se suspendería la obligación de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada.

Con todo se reitera que requerirá de un análisis caso a caso.

Aún si no se reúnen los elementos para constituir caso fortuito o fuerza mayor, si un trabajador estuvo impedido de asistir oportunamente al trabajo por causa justificada en los hechos y actos ocurridos, dicha inasistencia no configuraría los elementos señalados en el número 3 del art. 160 del Código del Trabajo, tampoco los del número 7 del mismo artículo, por lo que cual no sería procedente terminar el contrato de trabajo en razón de dichas causas legales.

Del mismo modo, los trabajadores que se hubieren retirado antes de sus labores antes del término ordinario, por causa de los imprevistos ocurridos, tampoco se podría aplicar, conforme lo establecido en el art. 184 bis del mismo Código, que establece el derecho del trabajador para interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud, sin perjuicio del análisis y resolución que corresponde a los tribunales de justicia.

2.- Jornada Pasiva. El trabajador se encuentra a disposición del empleador.

Si ocurren imprevistos que no permite a los trabajadores prestar servicios, tales como la ausencia de transporte, cortes de caminos u otros, estando los trabajadores en su lugar y jornada de trabajo, éstos se encontrarían a disposición del su empleador sin realizar labor por causas que no les son imputables. Con esto, estaríamos en presencia de la figura regulada en el inciso 2° del art. 21 del Código del Trabajo, denominada como "jornada pasiva de trabajo", que debe ser remunerada por el empleador.

3.- Ejercicio de la facultad contenida en el artículo 28, inciso 1°, del DFL N° 2, del MINTRAB.

Si el Inspector del Trabajo en ejercicio de sus funciones fiscalizadoras ordena la suspensión de labores que pudiesen constituir un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores, éstos seguirán percibiendo sus remuneraciones. Con todo, la situación debe ser analizada caso a caso.

4.- Obligación del empleador de disponer de todas y casad una de las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida salud de los trabajadores.

La doctrina vigente de la DT señala que la obligación de protección es un deber genérico, cuyo contenido no queda circunscrito a las disposiciones legales expresas sobre la materia, sino también por la naturaleza de las circunstancias en que el empleador esté en condiciones de salvaguardar los interese legítimos del trabajador.

Ante efectos que derivan de los imprevistos señalados, la acción del empleador también debe tener un carácter preventivo, siendo procedente que aplique medidas de este carácter, aun cuando no se encuentren expresamente descritas o reguladas en al ley, pues todas éstas se encuentra dentro de la esfera de protección y acción que la ley encomienda al empleador con el objeto que cumpla con su obligación de protección con los trabajadores.

Asimismo, conforme el artículo 184 bis citado el empleador debe informar de los riesgos a sus trabajadores y adoptar medidas de suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evaluación de los trabajadores si el riesgo no se puede eliminar o atenuar.

5.- Terminación del contrato de trabajo.

Conforme el N° 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo puede terminar por caso fortuito o fuerza mayor, para ello se debe tener presente lo señalado en el numeral 1.

En el caso de la terminación del contrato de trabajo y sin perjuicio de la competencia de los tribunales de justicia para resolver las controversias jurídicas concretas que se pueda dar al respecto, la aplicación de la referida causal requiere que el imprevisto respectivo, reuniendo los elementos del art. 45 del Código Civil, tenga un carácter permanente que impida indefinidamente que se retomen los servicios del trabajador.

Por el contrario tratándose de imprevistos transitorios o temporales, estos ´solo permitirían aplicar el caso fortuito o fuerza mayor para suspender los efectos del contrato de trabajo, no así para terminarlo, teniendo presente el principio de continuidad laboral que debe prevalecer. Todo ello sin perjuicio de lo que establezcan los tribunales de justicia al conocer y resolver eventuales controversias judiciales sobre la materia.

Finalmente, la DT promueve que los empleadores de las zonas afectadas mantengas, en lo posible la vigencia de los contratos de trabajo y pago de remuneraciones y de ser necesario acuerden con los trabajadores suspender o modificar las condiciones laborales pactadas, en la forma señalada en este dictamen.



Capítulo V. B)

Jurisprudencia Administrativa

Superintendencia de Seguridad Social



I.- COMPENDIO NORMAS DE SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY 16.744:

Resolución Exenta N° 156, de 05.03.18, de Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) aprobó el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y declaró inaplicables las circulares que indica.

El Compendio aludido, que consta de nueve libros, sistematiza en un cuerpo único la regulación emanada de SUSESO relativa al seguro social sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

- **Libro I: "Descripción General del Seguro";**
- **Libro II: "Afiliación y Cotizaciones";**
- **Libro III: "Denuncia, Calificación y Evaluación de Incapacidades Permanentes";**
- **Libro IV: "Prestaciones Preventivas";**
- **Libro V: "Prestaciones Médicas";**
- **Libro VI: "Prestaciones Económicas";**
- **Libro VII: "Aspectos Operacionales y Administrativos";**
- **Libro VIII: "Aspectos Financieros Contables", y**
- **Libro IX: "Sistemas de Información. Informes y Reportes"**

Asimismo, la citada Resolución Exenta explica que las futuras modificaciones que deban incorporarse en su contenido se efectuarán mediante Circulares y actualizarán el Compendio al momento en que aquéllas entren en vigencia.

- **Anexo N° 1:** Deroga las 120 Circulares que indica.
- **Anexo N° 2:** Declara inaplicables las 16 Circulares que enumera, exclusivamente respecto de los organismos administradores y/o empresas con administración delegadas y demás entidades que intervienen en la administración del Seguro de la Ley 16.744, consecuentemente las referidas circulares mantendrán su vigencia respecto de las otras entidades a las que también aplican.
- **Anexo N° 3:** Deroga las 36 Circulares que individualiza por las que, en cada caso, señala en el mismo Anexo.

La totalidad del Compendio y su correspondiente buscador está disponible en la página de Internet de SUSESO:

<http://www.suseso.cl>

II.- DICTÁMENES SUSESO:

1.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-61826-2019, de 20.11.19, de SUSESO.

Materia: Califica accidente de origen común. No trayecto. Siniestro no se vincula con riesgos inherentes al trayecto.

Dictamen: Mutual reclamó en contra de ISAPRE por calificar de laboral el accidente que sufrió trabajador en el trayecto, el 27/02/2019, y, por ende, rechazó las licencias médicas N°s 3 027021750-8, extendida por 1 día, a contar del 20/03/2019, N°3 026809548-9, emitida por 3 días, a contar del 11/03/2019 y N°3 01940576-1, extendida por 10 días, a contar del 28/02/2019, por el diagnóstico "heridas múltiples en cara", de lo que discrepa, puesto que el siniestro sería común, por cuanto existe un desvío planteado expresamente por el paciente en su declaración, el que carece de racionalidad y habitualidad.

La ISAPRE remitió los antecedentes del caso e informó, en síntesis, que en declaración telefónica, el trabajador manifestó que las heridas de su cara serían consecuencia de la agresión que recibió de un guardia de seguridad de una corporación municipal, el 27/02/2019, a las 18:30 horas, aproximadamente, cuando realizaba el trayecto desde su lugar de trabajo hacia su domicilio, pero antes se dirigió a un supermercado, para efectuar compras para cena y almuerzo. Señala que en el camino al supermercado, su vehículo fue detenido por el aludido guardia, durante varios minutos, y al reclamarle por qué realizaba una actividad que no le correspondía (dirigir el tránsito), el agente lo agredió, golpeándolo. Precisa además en su declaración, que realiza esta ruta (al supermercado) habitualmente, dos veces a la semana.

SUSESO señaló que de los antecedentes tenidos a la vista y de la declaración del trabajador efectuada ante la Mutualidad, se desprende que el día 27/02/2019, aproximadamente a las 18:30 horas, luego de retirarse de su trabajo, el interesado se dirigió al Supermercado a comprar alimentos para la cena y el almuerzo y, en el trayecto, se trenzó en una discusión con un guardia municipal, que lo golpeó. Los hechos descritos permiten concluir que el trabajador resultó lesionado como consecuencia de un altercado, por lo que no dice relación con los riesgos inherentes al trayecto que realizaba, y no procede calificarlo como accidente del trabajo en el trayecto.

Por tanto, acoge reclamo de la entidad recurrente, por cuanto de los antecedentes tenidos a la vista, se desprende que la contingencia sufrida por el trabajador el 27/02/2019, no constituye un accidente del trabajo en el trayecto, por lo que no corresponde que se le otorgue la cobertura de la Ley N° 16.744.

2.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-61128-2019, de 19.11.19 de SUSESO.

Materia: Califica siniestro como de origen común. No accidente de trabajo. Actividad deportiva no organizada por empleador. Actividad organizada por sindicato fuera de la jornada laboral.

Dictamen: Mutual reclamó en contra de la resolución de ISAPRE que rechazó la licencia médica N° 3-24234083-3, que prescribió reposo a trabajador, por quince días, a contar del 19 de noviembre de 2018, al estimar que la dolencia que motivó la emisión de esta licencia provenía de un accidente del trabajo, derivando al paciente a su sistema de salud laboral.

La Isapre acompañó los antecedentes del caso e informó sobre la materia, confirmando el rechazo antes aludido puesto que el cuadro clínico que presentó el trabajador habría provenido de un siniestro que padeció el 18 de noviembre de 2018, mientras realizaba actividades deportivas organizadas por su entidad empleadora.

SUSESO señaló que no hay antecedentes que indiquen que al momento de accidentarse el afectado estuviese realizando actividades organizadas por su entidad empleadora.

Que, más aún, se observa que en la DIAT formulada por el propio trabajador expresa que se accidentó en un campeonato de fútbol organizado por el Sindicato de Trabajadores de su entidad empleadora.

Asimismo, la aludida Mutualidad ha aportado declaración en la que se manifiesta que la empresa no organizó la mencionada actividad deportiva, la que se realizó fuera de la jornada laboral, desconociendo más detalles de la misma; antecedentes que llevan a concluir que no se ha logrado acreditar la ocurrencia de un accidente laboral.

Por tanto SUSESO acoge la reclamación de la recurrente, calificándose la contingencia en referencia como de origen no laboral, siendo procedente que la mencionada Isapre otorgue al afectado la cobertura correspondiente.

3.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-57773-2019, de 08.11.2019, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de común de siniestro. No trayecto. Accidente obedeció a patología de origen común (pérdida de conciencia).

Dictamen: Trabajadora reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común el accidente que sufrió el 19 de junio de 2019, en circunstancias que estima que debe ser calificado como accidente del trabajo en el trayecto.

Mutual informó que no calificó el referido siniestro como de trayecto, por cuanto la trabajadora se habría accidentado al haber perdido la conciencia.

SUSESO concluyó que no es posible afirmar la existencia de un mecanismo causal claro para la caída. De las consecuencias de la misma, la trabajadora no presenta lesiones en extremidades inferiores que permitan concluir un esguince de tobillo u otro similar por "tropiezo", además, no presentó lesiones por defensa o reacción a caída, como esguince y/o fractura de muñecas. Por tanto, el accidente es concordante con una pérdida temporal de conciencia o lipotimia.

Que, a mayor abundamiento, de acuerdo a la Declaración de Accidente de Trayecto que efectuó la trabajadora ante la citada Mutualidad, la afectada señaló que desconoce si había un desnivel que hubiese causado la caída, por lo que cabe concluir que el siniestro que sufrió la trabajadora es de origen común.

Por tanto, SUSESO rechazó el reclamo interpuesto por la trabajadora, por cuanto no procede otorgar la cobertura de la Ley N° 16.744 para este siniestro.

4.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-58030-2019, de 11.11.2019, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de siniestro como de origen común. No accidente de trayecto. Ocurrió al realizar un trámite de índole personal.

Dictamen: Empleadora reclamó en contra de Mutual por calificar de común el siniestro que sufrió uno de sus trabajadores el 01.08.19, puesto que éste contaba con permiso para ingresar a las 14:00 horas a la empresa, documento que fue enviado a dicha Corporación, explicándole que, su proceder estaba motivado por el retiró de unos puntos, causado por un accidente que había sufrido.

Mutual informó, en síntesis, que el trabajador, ingresó en sus servicios el 01.8.19, refiriendo que ese día, pidió autorización a su jefe para realizar trámites personales. Indicó que, alrededor de las 14:00 horas, se apoyó en un vidrio quebrado del bus en el que se dirigía hacia su trabajo, sufriendo una herida en su mano izquierda, calificándose como de origen común el singularizado siniestro, toda vez que el citado trabajador rompió el nexo que se supone existe entre el accidente del trayecto y el trabajo al momento de realizar un trámite de índole personal completamente ajeno a su quehacer laboral.

Que, en la especie, de los antecedentes de que se ha podido disponer, especialmente de la declaración entregada por el interesado, en el documento singularizado como "Ingresos Ley 16.744", éste refirió que al bajar del microbús de regreso de realizar un trámite personal se hiere la mano izquierda.

Cabe precisar, asimismo, que dicha declaración se encuentra conteste con lo señalado por la empleadora del citado trabajador, quien en su presentación refirió haberlo autorizado para que el día del accidente ingresara más tarde, ya que, debía realizar una gestión médica, resultando lesionado, cuando regresaba de dicho lugar.

Por tanto, SUSESO resolvió rechazar, atendidas las circunstancias expuestas precedentemente, la reclamación deducida por empleadora, en la situación que afectara a su trabajador, no siendo, procedente, otorgar en su situación la cobertura de la Ley N° 16.744, por lo que le corresponde al régimen de salud común de éste, el otorgamiento de las prestaciones médicas y económicas a que tenga derecho.

5.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-57502-2019, de 07.11.2019, de SUSESO.

Materia: Confirma medidas preventivas indicadas por Mutual a empleador en situación de trabajadora afectada por enfermedad profesional de la voz.

Dictamen: Empleador solicitó la revisión de las indicaciones le dirigió sobre adecuación o cambio de puesto de trabajo, por la patología (enfermedad de la voz) una de sus trabajadoras, de lo que no está de acuerdo por considerar que ella no estaría expuesta a riesgo o agente "Uso de voz extenso, Uso de voz intenso". Señala la empresa que están de acuerdo sobre la calificación de origen profesional de la enfermedad de la voz de la profesora.

SUSESO indicó que en el ámbito de prevención de riesgos, el primer responsable de su aplicación es el empleador, lo cual se encuentra establecido de forma clara en el artículo N° 184 del Código del Trabajo, al prescribir que éste está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores. Por su parte, el artículo 187 del mismo Código establece que no podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

Que, por su parte, las Mutualidades son asesoras de sus entidades empleadoras adheridas en materias de prevención de riesgos laborales, y de acuerdo al artículo 4° del D.S. N° 40 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, están obligadas a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos profesionales y están facultadas para hacer las recomendaciones pertinentes sobre los riesgos a que pueda estar expuesto un trabajador.

Que el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales/ LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES / TÍTULO III. Calificación de enfermedades profesionales / A. Protocolo General /CAPÍTULO IV. Proceso de calificación / 8. Cambio de puesto de trabajo y/o readecuación de las condiciones de trabajo establece que en caso que la enfermedad sea calificada como de origen laboral, se deberá señalar la obligación del empleador de cambiar al trabajador de puesto de trabajo o de readecuar dicho puesto, con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la enfermedad profesional.

Que el organismo administrador debe indicar o prescribir las medidas de control y fijar a la entidad empleadora un plazo para el cumplimiento de las medidas prescritas.

Que el agente causal o factor de riesgo de afección de la voz de origen profesional es el uso de la voz por períodos extensos y/o por la intensidad que requiere la función.

Que, de acuerdo a lo anterior, la Empresa puede solicitar a la Mutualidad la asesoría en las

medidas preventivas a tomar para minimizar la exposición al riesgo por el uso de la voz de la trabajadora.

Por tanto, SUSESO resuelve confirmar obrado por la Mutual.

6.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-59660-2019, de 14.11.2019, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de accidente de común. No accidente de trabajo. Actividad deportiva organizada por grupo específico de trabajadores.

Dictamen: ISAPRE reclamó en contra de Mutual por calificar como común accidente que común, el que sufrió su afiliada cuando participaba en una actividad recreativa.

Que, agrega la ISAPRE recurrente, el accidente sería laboral, por cuanto se produjo cuando participada en una actividad recreacional organizada por su empleador, resultando con fractura traumática T12 (al caer del caballo en que paseaba), en virtud de la cual se le emitieron las licencias médicas N° 28938855 y sus prorrogas, con reposo entre el 27/05/2019 y la fecha del reclamo.

Mutual remitió los antecedentes e informó, en síntesis, que para que los infortunios como el de la especie puedan ser calificados como accidentes con ocasión del trabajo, es menester que el empleador haya organizado la respectiva actividad. En la especie, la actividad recreativa en que la afectada resultó lesionada fue organizada por un grupo de trabajadores de la empresa, actividad programada únicamente para aquellos pertenecientes al referido grupo "deportivo" y, por ende, aquel encuentro no se enmarcó en el ámbito de la relación del trabajo.

SUSESO señaló que la letra d) del número 2 del Capítulo II de la Letra A del Título II del Libro III del Compendio Normativo 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. En efecto, 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 redundaría en una mejora de las actividades propias del quehacer laboral y, desde luego, en la productividad. 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.

Que, de los antecedentes acompañados, especialmente de la declaración de la trabajadora y de de la jefatura, se desprende que la actividad fue organizada por el denominado "Deportivo" de la empleadora, constituido por "un grupo de trabajadores, que se juntaron para hacer actividades deportivas y recreativas fuera del ámbito laboral", en la que participaron sólo los que voluntariamente se incorporaron y se financió con la cuota que se paga mensualmente para tales actividades. El día en que se realizó la actividad no fue remunerado.

En consecuencia, SUSESO rechazó el reclamo interpuesto por entidad recurrente, puesto que no procede en la especie otorgar la cobertura de la Ley 16.744.

7.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-58520-2019, de 12.11.2019, de SUSESO.

Materia: Confirma improcedencia de pago de subsidio en trabajador con pensión transitoria. Por una misma contingencia no corresponde otorgar dos beneficios.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por cuanto, no autorizó en su caso, el pago del correspondiente subsidio por incapacidad laboral derivado del reposo que le fuera prescrito, de lo que discrepa y, por ende, solicita se deje sin efecto, la determinación adoptada por dicho Organismo Administrador.

Mutual informó que el afectado sufrió un accidente el 18 de julio de 2006, por lo que se mantuvo con indicación de reposo, por un total de 104 semanas (728 días) de subsidios, por el periodo comprendido entre el 18 de julio de 2006 al 14 de julio de 2008, en atención a ello y, teniendo presente lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley N° 16.744, se presumió que el citado trabajador se estableció que presentaba un estado de invalidez, por lo que, se resolvió constituirle una pensión de invalidez total transitoria.

Que, el Organismo Administrador, además, precisó que, debido a lo anterior, es que no se autorizó el pago de los subsidios comprendidos entre el 19 de agosto y el 8 de septiembre pasado, toda vez que el citado trabajador se encuentra recibiendo actualmente una pensión transitoria de un 70%, hasta una nueva evaluación de incapacidad.

SUSESO señaló que atendido lo expuesto precedentemente, no corresponde que por una misma contingencia se otorguen dos beneficios (pensión de invalidez transitoria total y subsidios por incapacidad laboral).

Por tanto SUSESO rechazó, atendidas las circunstancias expuestas precedentemente, la reclamación deducida por el interesado, por ende, corresponde, confirmar lo dictaminado en su caso, por el citado Organismo Administrador, por encontrarse ajustado a derecho y a los antecedentes que fueran tenidos a la vista.

8.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-62119-2019, de 21.11.2019, de SUSESO.

Materia: Calificaca accidente como de origen común. No trabajo. Actividades deportiva organizada por un grupo de trabajadores (campeonato de fútbol).

Dictamen: Mutual reclamó en contra de la resolución de la Isapre que rechazó la licencia médica N° 3-030510162-1, que prescribió reposo a trabajador, por siete días, a contar del 6 de julio de 2019, al estimar que la dolencia que motivó la emisión de esta licencia provino de un accidente del trabajo, derivando al paciente a su sistema de salud laboral.

Que, requerida al efecto, la aludida Isapre acompañó los antecedentes del caso e informó sobre la materia, confirmando el rechazo antes aludido puesto que el cuadro clínico que presentó el trabajador habría provenido de un siniestro que padeció el 6 de julio de 2019, mientras realizaba actividades deportivas organizadas por su entidad empleadora.

SUSESO señaló que el Libro III, Título II. A., Capítulo II, 2.d) del Compendio establece que serán accidentes con ocasión del trabajo los acaecidos en el marco de actividades organizadas por la entidad empleadora respectiva.

Que, aplicados tales criterios normativos al caso que nos ocupa, cabe señalar que no hay antecedentes que indiquen que al momento de accidentarse el afectado estuviese realizando actividades organizadas por su entidad empleadora.

Que, más aún, se observa que en declaración del propio trabajador aportada al expediente expresa que se accidentó en un campeonato de fútbol organizado por trabajadores de su entidad empleadora y no por su empleador; antecedente que lleva a concluir que no se ha logrado acreditar la ocurrencia de un accidente laboral.

Por tanto, SUSESO, resolvió acoger la reclamación de la recurrente, calificándose la contingencia en referencia como de origen no laboral, siendo procedente que la mencionada Isapre otorgue al afectado la cobertura correspondiente.

**9.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-60990-2019, de 18.11.2019, de SUSESO.
Materia: Confirma calificación de común de accidente. No accidente del trabajo.
Lesión obedeció a participación en discusión con tercero, por hecho sin relación con el trabajo.**

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común y no del trabajo el accidente que le ocurrió el día 11 de septiembre de 2019. Al respecto, precisó que, en la antes señalada fecha, mientras se encontraba dentro de su horario laboral, a las afueras de su trabajo, se encontraba un camión de gas que se subió a la vereda por la que caminaba, cruzándose en su recorrido, atropellándolo, al tratar de cubrirse se lesionó un dedo de la mano derecha, diagnosticándosele una herida de pulpejo complicada con pérdida de sustancia, indicándosele reposo por 13 días, ya que es conductor de la locomoción colectiva (microbuses), con indicación de 4 curaciones más el control médico del día 23 del referido mes y año, oportunidad en que se le indica que la cobertura de su accidente fue rechazada, determinación de la que discrepa.

Mutual informó que calificó como de origen común el accidente que sufrió el interesado acorde la investigación que realizó el Comité Paritario de la entidad empleadora del citado trabajador, según se desprende de la declaración del propio trabajador "Me encontraba en el turno en terminal los Peumos, me dispongo a ir a comprar a un carro de comida en eso tengo una discusión con un conductor de camión de gas, en eso regreso al terminal caminando por la acera, cuando me percató que este tipo se sube a su camión y me atropella subiéndose arriba de la acera, al tratar de esquivarlo me apoyo en el camión y con el espejo lateral me lesiona (corte) el dedo medio derecho, dándose la fuga del lugar."

SUSESO señaló que 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.

Que, en la especie, atendida la documentación tenida a la vista, dentro de ella la declaración contenida en la citada Investigación de Accidente, entregada por el citado trabajador, se advierte que éste resultó lesionado al participar en una discusión con un tercero, por un hecho sin relación con su quehacer laboral.

**10.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-61165-2019, 04.11.19, de SUSESO.
Materia: Confirma calificación de común. No accidente de trayecto. Sufre agresión motivada por circunstancias personales.**

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual, por cuanto rechazó calificar como de origen laboral el siniestro que sufrió el 28 de agosto pasado, el que, en su opinión, constituyó un accidente de trabajo en el trayecto, puesto que al ir caminando por la vía pública, fue asaltado por un desconocido, quien lo habría golpeado en la cara y cráneo, resultando lesionado.

Mutual informó, en síntesis, que calificó como de origen común. Preciso que el citado trabajador ingresó en sus servicios refiriendo que, al ir caminando por la vía pública, fue asaltado por un desconocido, quien lo habría golpeado en la cara y cráneo. Indicó, asimismo, que de la investigación realizada y, teniendo presente la declaración entregada por el Jefe del Departamento de Prevención de Riesgos de la entidad empleadora, que el citado trabajador, primeramente, le habría comentado no saber quién lo agredió, para luego mencionarle que mientras era agredido se da vuelta y ve al Alex, (Alejandro) quien es un vecino del sector donde él vive, quien se reía mientras era golpeado.

Por tanto queda de manifiesto que la agresión que sufrió el citado trabajador en la fecha antes señalada, se originó a causa de una situación de índole personal completamente ajena a su quehacer laboral.

SUSESO precisó que en conformidad con los antecedentes que han sido tenidos a la vista, se ha establecido que en la fecha señalada, el trabajador, salió de su habitación con el objeto de dirigirse a su lugar de trabajo, siendo aproximadamente 07:50 horas, oportunidad en que se encontraba en el Paradero de la N° 421 en San Antonio con Alameda, al encontrarse de pie observó que había un sujeto cerca, recibiendo en ese momento un fuerte golpe en su rostro, pómulo izquierdo, por lo que cae al suelo y lo sigue golpeando, siendo auxiliado por un extranjero, logrando percatarse que su agresor habría sido un vecino, según recuerda, lo que le comento al prevencionista de su entidad empleadora.

Que, atendido lo anterior y, teniendo presente los antecedentes acompañados y deposiciones que fueran tenidas a la vista, dentro de ellas, las del propio accidentado no es factible calificar el de la especie como una contingencia cubierta por la Ley N° 16.744. En efecto, según se advierte el citado trabajador no fue objeto de un robo, sino que fue agredido por un vecino del barrio, lo que permite establecer la ocurrencia de una contingencia de origen común, motivada por circunstancias personales.

Por tanto, SUSESO confirmó, atendidas las circunstancias expuestas precedentemente, la resolución adoptada por la Mutual, en orden a calificar como de origen común el accidente que sufrió el afectado, en la fecha antes indicada, no siendo, procedente dispensarle la cobertura de la Ley N° 16.744.

11.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UME-63082-2019, 25.11.19, de SUSESO.

Materia: Confirmó calificación de común de patología auditiva. No enfermedad profesional. Perforación timpánica no tiene relación directa con trabajo.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual porque calificó como de origen común la patología padecida en el oído derecho con diagnóstico de Otitis crónica con perforación timpánica, con lo que discrepa.

Mutual informó.

SUSESO concluyó que la Hipoacusia que presenta el interesado en el oído derecho, es de origen común. En efecto, si bien los antecedentes ocupacionales describen exposición a ruido entre los años 2001 y 2019, la audiometría PEECCA del 9 de agosto de 2019 muestra una hipoacusia de conducción de ese oído, con PTP de 21 y 58 dB HL y la Impedanciometría de la misma fecha, informa la existencia de una perforación timpánica derecha. En consecuencia, no es posible en este caso, establecer una relación de causa directa, como lo exige la Ley N° 16.744, entre la actividad laboral desarrollada y el cuadro clínico que padece.

Por tanto, SUSESO resolvió rechazar el reclamo por calificación de patología, por cuanto el diagnóstico de Hipoacusia derecha no tiene relación con el trabajo desempeñado. No procede otorgar la cobertura del Seguro Social de Ley N° 16.744.

12.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-62691-2019, 22.11.19, de SUSESO.

Materia: Beneficio económico por incapacidad temporal laboral de empleados públicos.

Dictamen: Trabajadora reclamó en contra de Mutual porque no le habría pagado oportunamente los subsidios de la Ley N° 16.744, a que tuvo derecho, en virtud de la enfermedad profesional que padece. Asimismo, solicita, el pago del referido beneficio derivado del

reposo indicado en la licencia médica N° 3- 25429518 -3, extendida por 12 días, a contar del 4 de enero pasado.

Mutual informó, en síntesis, que atendido lo resuelto por esta Superintendencia, a través de la Resolución Exenta N° R-01-ISESAT-03800-2019, de 20 de marzo de 2019, que calificó la afección que presentó la interesada en agosto de 2018, como de origen profesional, procedió a modificar la calificación inicial de la referida enfermedad, acogiéndola a la cobertura del Seguro Social contra Riesgos Profesionales. Asimismo, fue reingresada a fin de otorgarle las prestaciones correspondientes de la Ley N° 16.744, las que, se han extendido hasta la fecha.

Que, en cuanto al pago del beneficio económico que reclama la citada trabajadora (subsidio por incapacidad laboral), atendida la calidad jurídica que detenta, acorde lo establecido el Libro VI, Título II, letra M, número 2, del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, ello no es factible, por cuanto, la recurrente tiene derecho a remuneración íntegra.

Que, el artículo 4° de la Ley N° 19.345, establece que el funcionario público durante el período de incapacidad temporal derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, continúa gozando del total de sus remuneraciones y la entidad empleadora tiene el derecho a que el respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744, le reembolse una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido conforme al artículo 30 de este último cuerpo legal. Agrega, asimismo, el referido artículo que la entidad empleadora tiene el derecho a impetrar el reembolso en un plazo de seis meses, contados desde la fecha de pago de la respectiva remuneración mensual.

SUSESO señaló que el Libro VI, Título II, letra M, número 2, del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establece que: "Atendido que los funcionarios de las municipalidades, de las corporaciones municipales y de los servicios públicos, durante los períodos de incapacidad temporal mantienen el derecho al pago del total de sus remuneraciones, los organismos administradores deberán reembolsar a dichas entidades, una suma equivalente al subsidio y a las respectivas cotizaciones previsionales, que le habría correspondido percibir conforme al artículo 30 de la Ley N° 16.744."

Que, atendidas las circunstancias expuestas precedentemente, tal como lo ha señalado la citada Mutualidad, no ha correspondido en su situación, se le pague directamente el subsidio por incapacidad laboral derivado del reposo que le fuera prescrito en la citada licencia médica, por cuanto, al ser funcionaria de una municipalidad, Servicio Público, rige el principio de la mantención de la remuneración durante los períodos de incapacidad temporal de sus funcionarios.

Por tanto, SUSESO resolvió confirmar, de acuerdo a las consideraciones precedentes, lo obrado, por la citada Mutual, en la situación de interesada, por encontrarse ajustado a derecho y a los antecedentes que fueran tenidos a la vista, estimándose, atendida su presentación y clarificada la interrogante que la motivara.



www.mutual.cl