

GERENCIA CORPORATIVA DE ASUNTOS LEGALES

## INFORMATIVO JURÍDICO

# MUTUALEX

Marzo 2020



  
**MUTUAL**  
*de seguridad*  
somos CChC



## Índice

<b>Resumen Ejecutivo</b>	página	<b>3</b>
Capítulo I		
<b>Leyes y Reglamentos</b>	página	<b>5</b>
Capítulo II		
<b>Proyectos de Ley</b>	página	<b>12</b>
Capítulo III		
<b>Sentencias</b>	página	<b>17</b>
Capítulo V. A)		
<b>Jurisprudencia Administrativa DT</b>	página	<b>25</b>
Capítulo V. B)		
<b>Jurisprudencia Administrativa SUSESO</b>	página	<b>30</b>
Capítulo VI		
<b>MINSAL Ord.B1 N° 940, de 24.03.2020</b>	página	<b>45</b>



## **RESUMEN EJECUTIVO:**

El Informativo Jurídico Mutualex, elaborado por la Gerencia Corporativa de Asuntos Legales de Mutual de Seguridad CChC, constituye una práctica herramienta para nuestras empresas adherentes y trabajadores afiliados, puesto que su 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 el capítulo de Leyes y Reglamentos, en la presente edición, destacamos en páginas 10/11 la Ley 21.220 que regula el trabajo a distancia (teletrabajo).

Asimismo en este capítulo se publica la normativa sanitaria en relación a la emergencia sanitaria nacional por epidemia por Coronavirus Covid-19.

Finalmente, en la página 8, está el Decreto N° 6 del Ministerio de Salud que, a contar del 01.01.2021, modificará el Decreto N° 3, 1981 del mismo ministerio (Reglamento Licencias Médicas)

En lo que dice relación con los Proyectos de Ley, informamos que no hubo 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.

En cuanto a las Sentencias del periodo, destacamos aquella incorporada en las páginas 22/23, de la Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 5961-2019, que establece la obligación de la empresa principal de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores que laboran en su obra.

En el Capítulo relativo a jurisprudencia administrativa emanada de la Dirección del Trabajo, páginas 26 a 29, incorporamos extracto de dictámenes de la DT emitidos a propósito de la emergencia nacional por Coronavirus Covid-19 y su impacto en el mundo del trabajo.

Respecto de la jurisprudencia administrativa Superintendencia de Seguridad Social, páginas 30/44, se divide en las siguientes materias:

- Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744, a modo de recordatorio (página 31)
- Dictámenes referidos a la epidemia de Coronavirus Covid 19 (páginas 32/34)
- Dictamen referido al teletrabajo transitorio vinculado con epidemia (página 35)
- Dictámenes de índole general (páginas 36/44)

Respecto de los dictámenes generales de SUSESO, destacamos los que dicen relación con materias tales como la evaluación de tasa de siniestralidad efectiva y el cumplimiento por parte del empleador de los requisitos del art. 8° del DS 67 para acceder a rebaja y cargo de invalidez a último empleador que no pudo acreditar con examen preocupacional que el daño auditivo fue anterior a la contratación del trabajador.

En cuanto a temas de calificación de accidente del trabajo, resultan interesantes aquellos referidos a actividades extraprogramáticas, riña, condición insegura de vehículo, patologías de base que no constituye secuela del accidente.

Por último, en relación a la enfermedades profesionales destacamos aquel en que SUSESO instruye a Mutual a sancionar a empleador que no cumplió con la prescripción de medidas.

Finalmente incorporamos un último capítulo que contiene Ord. B1 N° 940, de 24.03.2020, del Ministerio de Salud referido al Coronavirus Covid 19 (página 46).

#### NOTA

Se debe tener presente que, respecto de la normativa referida a Coronavirus Covid 19, las autoridades competentes podrían modificarlas a medida del transcurso del tiempo y de las circunstancias. Por tanto, respecto de este tema, instamos a verificar la vigencia de las mismas.



# Capítulo I

## Leyes y Reglamentos



**1.- MODIFICA LA LEY N° 19.628, SOBRE PROTECCIÓN DE LA VIDA PRIVADA, CON EL OBJETO DE PROHIBIR QUE SE INFORME SOBRE LAS DEUDAS CONTRAÍDAS PARA FINANCIAR LA EDUCACIÓN EN CUALQUIERA DE SUS NIVELES. LEY "EDUCACIÓN SIN DICOM".**

Establece la prohibición de comunicar información relacionada con deudas contraídas para financiar la educación en todos los niveles, desde la preescolar a la superior, con el objeto de que no queden en el registro de sistema de deudas comerciales morosas o impagas. Además, establece la obligación para los responsables de los registros o bancos de datos personales que almacenan y comunican información relativa a este tipo de deudas, el deber de eliminar todos los datos relacionados con éstas dentro del plazo de 180 días desde la publicación de esta ley.

Según dispone el artículo transitorio de la ley, sus normas entrarán en vigor a partir de 180 días posteriores a la de su publicación.

Para lograr los objetivos señalados, se modifica el artículo 17 de la ley N° 19.628, Sobre Protección de la Vida Privada.

(Ley N° 21.214, publicado en el Diario Oficial el 28.02.2020)

Fuente: [www.diariooficial.cl](http://www.diariooficial.cl)

**2.-MODIFICA LOS CUERPOS LEGALES QUE INDICA PARA DELIMITAR LA INFRACCIÓN QUE CONSISTE EN CIRCULAR UN VEHÍCULO SIN DISPOSITIVO ELECTRÓNICO DE PAGO DE PEAJES O TARIFAS.**

Establece que será considerada como una sola infracción el paso por distintos portales del TAG, sin contar con el dispositivo electrónico pertinente, siempre que aquella acción se materialice dentro del término de 24 horas, evitando así que el vehículo que circula sin dispositivo eléctrico cometa una infracción por cada pórtico que accede.

Facilita prescripción de las multas, por cuanto establece que los Juzgados de Policía Local deberán disponer de formularios que deberán contemplar campos para la identificación del vehículo en que se hubiera cometido la infracción y su propietario, la fecha en que se hubiese cursado la multa y la identificación de la causa judicial en que se hubiese impuesto.

Finalmente, dentro de los seis meses siguientes a la publicación de esta ley en el Diario Oficial, este tipo de multas, que se encuentren asociadas a una misma placa patente en el Registro de Multas de Tránsito No Pagadas del Servicio de Registro Civil e Identificación, que hayan sido informadas a ese registro hasta el 30.11.2019 y que no se encuentren extinguidas por prescripción o pago a la fecha de publicación de esta ley, podrán ser extinguidas mediante el pago del menor monto entre el 20% del importe total de las multas antes referidas asociadas a la placa patente correspondiente, o 100 UTM, para lo cual, la persona a cuyo nombre esté inscrito el vehículo deberá suscribir un convenio con la municipalidad ante la cual se renueve el permiso de circulación, en el que el pago señalado en el inciso anterior podrá pactarse en hasta 24 cuotas mensuales expresadas en UTM, sin intereses, debiendo pagarse la primera cuota al momento de la suscripción del convenio. Dicho convenio sólo podrá suscribirse en forma simultánea con la renovación del permiso de circulación y para tales efectos deberán pagarse, en cuanto correspondiere, los permisos de circulación de años anteriores y las multas anotadas en el Registro de Multas de Tránsito No Pagadas distintas a las indicadas en el inciso primero.

(Ley N° 21.213 publicado en el Diario Oficial el 29.02.2020)

Fuente: [www.diariooficial.cl](http://www.diariooficial.cl)

### **3.- MODIFICA EL CÓDIGO PENAL, EL CÓDIGO PROCESAL PENAL Y LA LEY N° 18.216 EN MATERIA DE TIPIFICACIÓN DEL FEMICIDIO. "LEY GABRIELA".**

introduce modificaciones al Código Penal, al Código Procesal Penal y a la Ley 18.216 que establece penas sustitutivas a las penas privativas de libertad, con relación al delito de femicidio. Esta Ley redefine el delito de femicidio, entendiéndose por tal: "El hombre que matare a una mujer que es o ha sido su cónyuge o conviviente, o con quien tiene o ha tenido un hijo en común, será sancionado con la pena de presidio mayor en su grado máximo a presidio perpetuo calificado.

La misma pena se impondrá al hombre que matare a una mujer en razón de tener o haber tenido con ella una relación de pareja de carácter sentimental o sexual sin convivencia." Con tal propósito, modifica el Código Penal para:

- a) Crear el delito de "Violación con femicidio"
- b) Eliminar el actual delito de femicidio suprimiendo el inciso segundo del artículo 390.
- c) Incorporar cuatro artículos para ampliar el delito de femicidio a cualquier asesinato de una mujer con motivos de odio, menosprecio o abuso por causa de género, sin importar la relación o cercanía del asesino con su víctima.
- d) Establecer agravantes especiales al delito de femicidio.
- e) Excluir a los delitos de femicidio, de parricidio y de homicidio simple y calificado de la aplicación de las atenuantes de irreprochable conducta anterior o de haber obrado producto de arrebató u obcecación, en los casos en que haya precedido incidente de violencia cometido por el autor contra la víctima, sus ascendientes o descendientes.
- f) Sancionar al que induce a una mujer al suicidio o le presta auxilio para cometerlo, teniendo como resultando su muerte.

Finalmente, efectúa adecuaciones en el Código Procesal Penal en cuanto a los recursos que se pueden interponer durante la tramitación de procesos judiciales y respecto de la aplicación de la Ley 18.216 sobre penas alternativas a las penas privativas o restrictivas de libertad.

(Ley N° 21.212 publicada en el Diario Oficial el 04.03.2020)

Fuente: [www.diariooficial.cl](http://www.diariooficial.cl)

### **4.- MODIFICA DECRETO N° 4, DE 2020, DEL MINISTERIO DE SALUD, QUE DECRETA ALERTA SANITARIA POR EL PERÍODO QUE SE SEÑALA Y OTORGA FACULTADES EXTRAORDINARIAS QUE INDICA POR EMERGENCIA DE SALUD PÚBLICA DE IMPORTANCIA INTERNACIONAL (ESPII) POR BROTE DEL NUEVO CORONAVIRUS (2019-NCOV).**

(Decreto N° 6, de 06.03.2020, del Ministerio de Salud, publicado en el Diario Oficial el 07.03.2020)

Fuente: [www.diariooficial.cl](http://www.diariooficial.cl)

### **5.- DISPONE VACUNACIÓN OBLIGATORIA CONTRA INFLUENZA PARA EL AÑO 2020 A GRUPO DE POBLACIÓN QUE INDICA.**

Dispone el año 2020 la vacunación obligatoria contra la Influenza de los grupos de población objetivo que se indican a continuación: personal área de la salud, embarazadas, niños y niñas desde 6 meses y hasta 5° básico, personas de 65 años y más, trabajadores avícolas y criaderos de cerdos, pacientes crónicos entre 11 y 64 años de edad (pulmonar, neurológica, renal, hepática, autoinmune, metabólica, cardiopatías, hipertensión arterial en tratamiento, obesidad -IMC mayor a 30-, cáncer en tratamiento con radioterapia, quimioterapia, terapias hormonales,

o medidas paliativas de cualquier tipo, inmunodeficiencias congénitas o adquiridas).

(Decreto Exento N° 12, de 09.04.2020, del Ministerio de Salud, publicado en el Diario Oficial el 14.03.2020)

Fuente: [www.diarioficial.cl](http://www.diarioficial.cl)

**6.- MODIFICA EL DECRETO SUPREMO N° 3, DE 1984, DEL MINISTERIO DE SALUD, QUE APRUEBA REGLAMENTO DE AUTORIZACIÓN DE LICENCIAS MÉDICAS POR LAS COMPIN E INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL.**

Esta modificación entrará en vigencia el 01.01.2021.

Adecúa el Reglamento de Autorización de Licencias Médicas al formato electrónico y, para ello, modifica los artículos 2, 5/9, 11, 13, 28, 35 y 66 del DS N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud.

Excluye del ámbito de este Reglamento a las licencias médicas emitidas en el marco del seguro de la Ley 16.744 (se refiere a las LM que emite el ISL) e indica que SUSESO debe impartir las instrucciones respecto la tramitación de estas licencias y su respectivo pago, sin perjuicio de la información que los OA deberemos remitir a las COMPIN.

Dispone que la LM sólo puede emitirse en formato electrónico, sólo admite en papel de forma excepcional y bajo ciertas condiciones (falta de medios tecnológicos o de conectividad, profesional autorizado en forma previa).

Elimina en el formato de LM los datos profesionales y personales del profesional otorgante, sólo considera datos de contacto tales como dirección, correo electrónico, teléfono.

(Decreto N° 46, de 09.10.2019, del Ministerio de Salud, publicado en el Diario Oficial el 19.03.2020)

Fuente: [www.diarioficial.cl](http://www.diarioficial.cl)

**7.- MODIFICA LA CARTA FUNDAMENTAL PARA PERMITIR LA CONFORMACIÓN DE PACTOS ELECTORALES DE INDEPENDIENTES Y GARANTIZAR LA PARIDAD DE GÉNERO EN LAS CANDIDATURAS Y EN LA INTEGRACIÓN DEL ÓRGANO CONSTITUYENTE QUE SE CONFORME PARA LA CREACIÓN DE UNA NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA.**

Reforma la Constitución Política en el contexto de la conformación de una Convención Mixta Constitucional o Convención Constitucional que estará encargada de redactar una nueva Constitución, introduciéndole tres disposiciones transitorias con el propósito de establecer reglas especiales para la elección de representantes de pactos electorales independientes, de la declaración de candidaturas y elección de los Convencionales con equilibrio de género entre mujeres y hombres.

Con relación a las candidaturas independientes, dos o más candidatos independientes podrán constituir una lista electoral. Esta lista regirá exclusivamente en el distrito electoral en el que los candidatos independientes declaren sus candidaturas. Para los efectos de postulación, la declaración e inscripción de la lista estará sujeta a las mismas reglas que las candidaturas a diputados, entre otros requisitos, el que se incluye el patrocinio por otros ciudadanos independientes.

En el caso de las declaraciones de candidaturas para la elección de Convencionales Constituyentes, las listas de un partido político, pactos electorales o independientes, deberán

señalar el orden de precedencia que tendrán los candidatos en la cédula para cada distrito electoral, comenzando por una mujer y alternándose, sucesivamente, éstas con hombres. En términos generales, el sistema electoral para la Convención Constitucional se orientará a conseguir una representación equitativa de hombres y mujeres. Con este objetivo, en los distritos que repartan un número par de escaños, deben resultar electos igual número de hombres y mujeres, mientras que en los distritos que repartan un número impar de escaños, no podrá resultar una diferencia de escaños superior a uno, entre hombres y mujeres. En el caso de que la ciudadanía elija la opción de Convención Mixta Constitucional en el plebiscito nacional, serán aplicables las normas de la presente disposición transitoria para la elección de todos los ciudadanos electos por la ciudadanía para dicha instancia.

(Ley N° 21.216, publicado en el Diario Oficial el 24.03.2020)

Fuente: [www.diariooficial.cl](http://www.diariooficial.cl)

**8.- MODIFICA DECRETO N° 4, DE 2020, DEL MINISTERIO DE SALUD, QUE DECRETA ALERTA SANITARIA POR EL PERÍODO QUE SE SEÑALA Y OTORGA FACULTADES EXTRAORDINARIAS QUE INDICA POR EMERGENCIA DE SALUD PÚBLICA DE IMPORTANCIA INTERNACIONAL (ESPII) POR BROTE DEL NUEVO CORONAVIRUS (2019-NCOV).**

(Decreto N° 10, de 24.03.2020, del Ministerio de Salud, publicado en el Diario Oficial el 25.03.2020)

Fuente: [www.diariooficial.cl](http://www.diariooficial.cl)

**9.- REFORMA CONSTITUCIONAL QUE AUTORIZA AL CONGRESO NACIONAL A SESIONAR POR MEDIOS TELEMÁTICOS EN LOS CASOS QUE INDICA.**

Garantiza el funcionamiento del Congreso Nacional en situaciones excepcionales como es la declaración de cuarentena sanitaria o se decrete un Estado de Excepción constitucional por calamidad pública, a través de medios telemáticos.

Esta reforma a la Constitución permite que la Cámara de Diputadas y Diputados y el Senado puedan ejercer sus funciones por estos medios por un año, cuando la declaración de cuarentena o el referido Estado de Excepción signifique grave riesgo para la salud o vida de los habitantes del país o de una o más regiones, que les impida sesionar, total o parcialmente, y mientras este impedimento subsista.

Para dicho propósito, se incorpora en la Constitución una nueva disposición, la trigésima segunda transitoria, que establece además de los casos y circunstancias en que procede esta forma de funcionamiento, que se requerirá el acuerdo de los Comités que representen a los dos tercios de los integrantes de la respectiva cámara, pudiendo sesionar, votar proyectos de ley y de reforma constitucional y ejercer sus facultades exclusivas. Asimismo, establece que el procedimiento telemático deberá asegurar que el voto de los parlamentarios sea personal, fundado e indelegable

(Ley N° 21.219, publicada en el Diario Oficial el 26.03.2020)

Fuente: [www.diariooficial.cl](http://www.diariooficial.cl)

## **10.- MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA.**

Modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular el trabajo a distancia y el teletrabajo, disponiendo su entrada en vigencia para el 1 de abril de 2020. Se incorpora un nuevo Capítulo IX al Título II del Libro I del Código del Trabajo, denominado "Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo", introduciendo los artículos 152 quáter G al artículo 152 quáter O. Esta regulación permite pactar, tanto al inicio como durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, las que en ningún caso pueden implicar un menoscabo en los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores, en especial el de la remuneración.

Define el trabajo a distancia como "aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Este trabajo a distancia es denominado teletrabajo, en aquellos casos que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

En cuanto al lugar de prestación de los servicios, se precisa que éstos pueden ser prestados en el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Asimismo, si los servicios fueren susceptibles de prestarse en distintos lugares, se puede acordar que el trabajador elija libremente el lugar donde ejercerá sus funciones. Lo anterior resulta importante, ya que no se considera trabajo a distancia o teletrabajo si los servicios son prestados en lugares designados y habilitados por el empleador, sean al interior de la empresa o fuera de ésta. Para los casos en que el teletrabajo haya sido pactado en forma posterior al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes de manera unilateral, podrá volver a la modalidad de trabajo presencial, dando aviso por escrito a la otra parte con treinta días de anticipación a lo menos. Sin embargo, si la relación laboral se inició bajo la modalidad de teletrabajo, se requiere acuerdo del trabajador y empleador para adoptar la modalidad de trabajo presencial. En lo relativo a la jornada de trabajo, el teletrabajo o trabajo a distancia puede abarcar todo o parte de la jornada laboral, pudiendo combinarse tiempos de trabajo de forma presencial en la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella. En este último caso, se pueden acordar alternativas de combinación de dichos tiempos, por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa que escoja con una semana de anticipación a lo menos. Tanto el trabajo a distancia como el teletrabajo, están sujetos a las normas sobre jornada de trabajo, debiendo el empleador implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de la jornada de trabajo a distancia, mecanismo que debe pactarse expresamente en el contrato de trabajo. Asimismo, se permite que, en la modalidad de trabajo a distancia, las partes celebren un pacto de distribución de libre de jornada, en que el trabajador podrá de manera libre, distribuirla en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, debiendo siempre respetarse los límites máximos de jornada diaria y semanal, así como las normas relativas al descanso semanal. Para el caso del teletrabajo, las partes pueden acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de la jornada de trabajo, conforme a lo dispuesto por el inciso 4º del artículo 22 del Código del Trabajo. Sin embargo, se presume que el teletrabajador está afecto a jornada ordinaria, cuando el empleador ejerce una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores. La ley establece el derecho a desconexión, el que garantiza que los trabajadores no se encuentran obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos de parte del empleador durante al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas y que el empleador no podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos,

durante los días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores. Este tiempo debe quedar expresamente pactado en el contrato de trabajo, respetando los tiempos mínimos antes señalados.

El empleador debe proporcionar al trabajador los equipos, herramientas y materiales para el trabajo a distancia y para el teletrabajo, no pudiendo el trabajador ser obligado a utilizar elementos de su propiedad para el desempeño de sus funciones.

En cuanto a las normas de prevención, higiene y seguridad, la ley establece una serie de obligaciones que deben cumplir los empleadores, en concordancia con su deber general de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, que se mantiene plenamente vigente. La ley ordena se dicte un reglamento que deberá determinar las condiciones específicas de seguridad y salud a que deberán sujetarse los trabajadores que se desempeñen bajo las modalidades descritas en este nuevo cuerpo legal, el que deberá adecuarse a los principios y condiciones de la ley N° 16.744 y dictarse dentro del plazo de 30 días siguientes a la publicación de la ley en el Diario Oficial.

El empleador está obligado a informar al trabajador, por escrito, de la existencia de sindicatos legalmente constituidos en la empresa, así como también de los sindicatos que se constituyan con posterioridad al inicio de las labores del trabajador, para lo cual dispone de diez días contados desde que reciba la comunicación sobre la constitución del sindicato, pudiendo siempre el trabajador poder ingresar a las instalaciones de la empresa y el empleador deberá garantizarle que pueda participar de las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

El contrato en que se pacte estas modalidades deberá ser registrado en Dirección del Trabajo dentro de los 15 días siguientes de forma electrónica, la que deberá enviar copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 a que se encuentre adherida la entidad empleadora. Finalmente se fija un plazo de tres meses, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, para que las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo, se ajusten a sus disposiciones.

(Ley N° 21.220, publicado en el Diario Oficial el 26.03.2020)

Fuente: [www.diariooficial.cl](http://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](http://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](http://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](http://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](http://www.senado.cl)

#### **5.- Modifica la ley Nº20.584 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](http://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 Nº 16.744, 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 Nºs 9657-13, 10988-13, 11113-13, 11276-13, 11286-13 y 11287-13. (acordado). Primer trámite constitucional / C. Diputados.

05/07/2017, Oficio Nº 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.- DESPIDO INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES. CAUSAL DE DESPIDO DE INASISTENCIA INJUSTIFICADA A LAS LABORES. POR REGLA GENERAL, SE HA ESTIMADO QUE LAS ENFERMEDADES SON SUFICIENTE JUSTIFICACIÓN Y QUE PUEDEN SER ACREDITADAS POR CUALQUIER MEDIO DE PRUEBA. LICENCIA MÉDICA ES UNA CAUSAL SUFICIENTE DE JUSTIFICACIÓN PARA AUSENTARSE DEL TRABAJO. PRESENTACIÓN TARDÍA DE LA LICENCIA MÉDICA ANTE EL EMPLEADOR O SIN LA RITUALIDAD EXIGIDA, NO INVALIDA O RESTA LEGITIMIDAD A LA MISMA COMO CAUSAL DE JUSTIFICACIÓN DE LA AUSENCIA .**

Rol: 3729-2019

Tribunal: Corte Suprema Cuarta Sala

Tipo Recurso: Unificación de Jurisprudencia Laboral

Tipo Resultado: Acogido

Fecha: 20/02/2020

Hechos: Demandante interpone recurso de unificación de jurisprudencia contra la sentencia de la Corte de Apelaciones, que rechazó el recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia de base que rechazó la demanda sobre despido injustificado y cobro de prestaciones. La Corte Suprema acoge el recurso de unificación de jurisprudencia deducido y dicta sentencia de reemplazo.

Sentencia:

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 160 del Código del Trabajo, en el N° 3, primera parte, "El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término, invocando una o más de las siguientes causales: N°3) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo". La conducta sancionada en dicho numeral con la terminación del contrato de trabajo, es la ausencia o no concurrencia del trabajador a sus labores durante un tiempo determinado, sin justificación, sin que existan razones que fundamenten su inasistencia. La expresión "sin causa justificada" no ha sido definida por el legislador, pero la jurisprudencia ha entendido, en términos generales, que se orienta en el sentido de que debe existir una razón o motivo suficiente que origine la ausencia, esto es, una causa que resulte razonable o aceptable, existiendo variadas situaciones que ha ido ponderando la jurisprudencia. Por regla general, se ha estimado que las enfermedades son suficiente justificación y que pueden ser acreditadas por cualquier medio de prueba, sea testimonial, certificados de atención médica, licencias médicas, entre otras. El problema planteado dice relación con determinar si es necesario, para entender justificada la ausencia que se funda en una licencia médica -como instrumento que acredita la enfermedad y autoriza el reposo del trabajador-, que sea expedida y comunicada al empleador dentro del plazo legal

previsto para su tramitación. La lectura del artículo 160 N°3 del Código citado, permite concluir que lo único que se requiere, para poner término al contrato, es que la ausencia o incomparecencia del trabajador a sus labores no se encuentre justificada, o al revés, que no se configure la causal, o estará mal invocada o será improcedente, si el trabajador se ha ausentado con una causa justificada. No se exige que de aviso de la ausencia o que la licencia se expida antes del inicio, sólo que esté justificada, esto es, que obedezca a una situación que se considera razonable o aceptable. En consecuencia, inferir que es menester que se dé noticia de manera previa de la concurrencia de hechos que justifican la inasistencia, es errado, pues es una exigencia que no está prevista en la norma (considerando 5° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia) De acuerdo a lo establecido por el D.S. N°3 del Ministerio de Salud, del año 1984, que contiene el Reglamento de autorización de las licencias médicas por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez e instituciones de salud previsional, en su artículo 1°, se entiende por licencia médica, "el derecho que tiene el trabajador a ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico cirujano, dentista o matrona, en adelante "él o los profesionales", según corresponda, reconocida por el empleador en su caso y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, o Institución Previsional que corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar del subsidio por incapacidad laboral con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo, o de ambas en la proporción que corresponda". En relación a la tramitación de las licencias, el artículo 11, señala que "tratándose de trabajadores dependientes, del sector privado, la licencia debe presentarse al empleador dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde la fecha de su iniciación", agregando el artículo 12 que el recibo emitido por el empleador al recepcionar el formulario de licencia servirá al trabajador para acreditar que la presentó dentro de plazo, así como para cobrar el respectivo subsidio a que dé lugar la licencia médica autorizada. En consecuencia, no cabe discutir que la licencia médica -como autorización emitida por un profesional de los mencionados en la norma- es una causal suficiente de justificación para ausentarse del trabajo, en la medida que certifica la necesidad médica de un determinado tiempo de reposo; cosa distinta es que si no se da cumplimiento a los plazos previstos para su tramitación pueda ser rechazada o no dar lugar a cobrar el subsidio correspondiente. Así, la presentación tardía de la licencia médica ante el empleador o sin la ritualidad exigida, no invalida o resta legitimidad a la misma como causal de justificación de la ausencia, por lo que no es un motivo que justifique el despido, desde que no encuentra amparo en la causal de terminación del contrato de trabajo contemplada en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo (considerando 6° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia)

**2.- RECLAMACIÓN EN CONTRA DEL DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO. CAUSAL DE NULIDAD DE INFRACCIÓN DE LEY, RECHAZADA. RECURRENTE DE NULIDAD QUE NO SEÑALA LA NORMA O REGLA DE APRECIACIÓN DE LA PRUEBA QUE SE ESTIMA VULNERADA Y EL MODO EN QUE ELLO SE HABRÍA VERIFICADO .**

Rol: 1444-2019

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado  
Fecha: 25/02/2020

Hechos: Demandantes interponen recurso de nulidad contra la sentencia que rechazó el recurso jerárquico interpuesto contra la Resolución emitida por la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, el que otorgó parcialmente los servicios mínimos solicitados. La Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad laboral deducido.

Sentencia:

La causal de invalidación esgrimida es una de infracción de ley. Desde luego, para que prospere es necesario que el recurrente identifique la norma legal que supone infringida y, en razón del motivo específico de nulidad que se hace valer, resulta indispensable que precise cuál es la norma o regla de apreciación de la prueba que se estima vulnerada y el modo en que ello se habría verificado, porque sólo su infracción es la que autoriza la nulidad de la sentencia y la que puede dar lugar a una posible revisión de los hechos asentados en el fallo. Acontece que el recurso no satisface el requerimiento enfatizado, porque sus postulados se dirigen a resaltar una defectuosa elaboración de la sentencia, insistiéndose de modo reiterado en aseveraciones tales como que el fallo omite considerar algunas pruebas; que nada dice respecto de otras o que no da razones o explicaciones que permitan conocer o entender cómo se llega a la conclusión alcanzada por el sentenciador. De ser efectivas las deficiencias señaladas por el recurrente es inconcuso que atañen a una cuestión de carácter enteramente formal, referida a los requisitos que debe observarse en el pronunciamiento de una sentencia definitiva y que, por ende, conciernen a una causal de invalidación distinta de aquella que se ha esgrimido en el recurso. Esta sola circunstancia determina su rechazo (considerandos 7° y 8° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

**3.- RECLAMACIÓN DE MULTA ADMINISTRATIVA. MULTA APLICADA POR LA SEREMI DE SALUD. FINALIDAD DEL RECURSO DE CASACIÓN EN EL FONDO. FACULTAD PRIVATIVA DE LOS JUECES DEL FONDO PARA APRECIAR LA PRUEBA Y ESTABLECER LOS HECHOS DE LA CAUSA. TRIBUNAL DE CASACIÓN NO PUEDE MODIFICAR LOS HECHOS ESTABLECIDOS POR LOS JUECES DEL FONDO SI NO HAY VULNERACIÓN DE LAS LEYES REGULADORAS DE LA PRUEBA.**

Rol: 32057-2019  
Tribunal: Corte Suprema Tercera Sala  
Tipo Recurso: Recurso de Casación en el Fondo  
Tipo Resultado: Rechazado  
Fecha: 26/02/2020

Hechos: Reclamante interpone recurso de casación en el fondo contra la sentencia de la Corte de Apelaciones, que confirmó el fallo de primer grado que rechazó el reclamo interpuesto en contra de la resolución, mediante la cual se le aplica multa. La Corte Suprema rechaza el recurso de casación en el fondo deducido.

Sentencia:

El recurso de casación se construye contrariando las circunstancias fácticas establecidas por los sentenciadores del mérito intentando variarlas, toda vez que propone que los jueces valoraron incorrectamente los antecedentes probatorios y sus alegaciones y defensas, que estaban destinadas a dejar sin efecto la multa impuesta según lo pidiera en su demanda; o en subsidio, a rebajar la multa por no cumplirse a cabalidad los presupuestos que la originaron, todo esto, sobre la base que su parte actuó cumpliendo las medidas de seguridad y protección de los trabajadores, cuestiones fácticas todas, que no fueron asentadas en la sentencia impugnada, desde que ésta estableció la efectividad de haber incurrido la actora en las infracciones que se le imputan y, aún más, porque la propia reclamante reconoció haber incurrido al menos en la infracción de falta de supervisión, lo que sólo justifica en la expertiz del trabajador fallecido y en que se trataba de una labor de "rutina", argumentos, que fueron expresamente desestimados por la judicatura de base. En tales condiciones, la base fundamental del recurso requiere del análisis de la prueba rendida en autos, toda vez que únicamente a través de su ponderación se podría asentar las premisas fácticas propuestas en el arbitrio. Dicha finalidad, por cierto, es ajena a un recurso de esta especie destinado a invalidar una sentencia en los casos expresamente establecidos por la ley, esto es, en la casación se analiza la legalidad de una sentencia, lo que significa que se realiza un escrutinio respecto de la aplicación correcta de la ley y el derecho, pero a los hechos tal y como soberanamente los han dado por probados o asentados los magistrados a cargo de la instancia, supuestos fácticos que no puede modificar la Corte, a menos que se haya denunciado y comprobado la efectiva infracción de normas reguladoras del valor de la prueba, cuestión que no ha sido denunciada en el caso de autos (considerandos 5° y 6° de la sentencia de la Corte Suprema).

**4.- DESPIDO INJUSTIFICADO, NULIDAD DEL DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES. I. PROCEDENCIA DE APLICAR SANCIÓN DEL ARTÍCULO 162 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO A LA EMPRESA PRINCIPAL. II. IMPROCEDENCIA DE CONDENAR EN COSTAS AL LITIGANTE QUE COMPARECIÓ CON PRIVILEGIO DE POBREZA.**

Rol: 743-2019

Tribunal: Corte de Apelaciones de Concepción

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Acogido

Fecha: 16/03/2020

Hechos: Ente estatal, demandado solidario, interpone recurso de nulidad contra la sentencia que acogió la sentencia que acogió la demanda sobre despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones. La Corte de Apelaciones acoge el recurso de nulidad

laboral deducido, sólo respecto de la condena en costas y dicta sentencia de reemplazo.

Sentencia:

1 . Respecto a la aplicación de la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, incisos 5 y 7 al demandado solidario, como empresa principal o mandante, cabe señalar que, reconociendo que se trata de una materia discutida tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, la Corte comparte la interpretación adoptada por la juez a quo, que es coherente con lo sostenido por la Excma. Corte Suprema en sentencia de unificación de jurisprudencia que señala: "Que este tribunal en varias oportunidades se manifestó al respecto, por lo tanto, existe un criterio estable y asentado de unificación de jurisprudencia en relación a esta materia de derecho, se estableció que la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que sea óbice el límite previsto a favor de las empresas contratistas en el artículo 183-B del mismo Código. El razonamiento establecido en el primer fallo de unificación mencionado, en su motivo sexto, es el siguiente: "Que, no obsta a la conclusión anterior, la circunstancia que la responsabilidad solidaria de la empresa principal esté limitada al tiempo o periodo durante el cual los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación, porque como el hecho que genera la sanción que establece el artículo 162 del Código del Trabajo se presenta durante la vigencia de dicho régimen, se debe concluir que la causa que provoca su aplicación -no pago de las cotizaciones previsionales- se originó en el ámbito que debe controlar y en el que la ley le asignó responsabilidad, debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales"... (considerandos 5° de la sentencia de nulidad).

2 . Respecto de la sanción en costas a la recurrente, efectivamente ésta compareció a la causa haciendo presente que actuaba con privilegio de pobreza conforme a lo dispuesto en el artículo 600 del Código Orgánico de Tribunales, inciso tercero, el que prevé que "Las personas que gocen de privilegio de pobreza no serán condenadas al pago de costas, a menos que el tribunal respectivo, en resolución fundada, declare que han obrado como litigantes temerarios o maliciosos", circunstancias de exclusión que no han sido declaradas en el juicio, de manera que al condenarlo en costas, se infringió la citada disposición (considerandos 7° de la sentencia de nulidad).

**5.- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR RESPONSABILIDAD EXTRA CONTRACTUAL. OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA PRINCIPAL DE ADOPTAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA PROTEGER EFICAZMENTE LA VIDA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN SU OBRA. FINALIDAD DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL. INDEMNIZACIÓN DEBE TENDER A REPARAR TODO EL PERJUICIO SUFRIDO Y NO MÁS QUE ESE PERJUICIO. SUFICIENCIA PROBATORIA PARA ACREDITAR EL DAÑO MORAL SUFRIDO. DETERMINACIÓN DEL MONTO DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL**

Rol: 5961-2018

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Tipo Recurso: Recurso de Casación en la Forma

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 16/03/2020

Hechos: Demandado interpone recurso de casación en la forma y de apelación contra la sentencia que acogió la demanda de indemnización de perjuicios por responsabilidad extracontractual interpuesta en su contra. La Corte de Apelaciones rechaza el recurso de casación en la forma y confirma, con declaración, la sentencia impugnada.

Sentencia:

Bajo un régimen de responsabilidad legal, por el hecho propio y por culpa probada, características que reúne la responsabilidad civil en el régimen de subcontratación de autos, debía acreditarse la concurrencia de todos los elementos o condiciones de la responsabilidad civil respecto de la demandada -empresa mandante-, lo que ha quedado demostrado. En efecto, al prescribir el artículo 183 letra E) del Código del Trabajo que la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N°16.744 y el artículo 3° del Decreto Supremo N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, le está imponiendo una obligación o deber reforzado de vigilancia con miras a la seguridad de los trabajadores, puesto que, por un lado, le exige vigilar que sus contratistas o subcontratistas adopten las medidas de seguridad para con sus trabajadores y; por el otro, les exige adoptar sus propias medidas concretas directas (más allá de la de los propios contratistas) para proteger eficazmente a los trabajadores que laboren en sus faenas, no bastando, entonces, como lo pretendió la demandada, para ello la multiplicación de protocolos, reglamentos u otras medidas que, aunque necesarios, requerían para que fueran eficaces -como lo exige la ley- de un control y supervisión real de su estricta observancia y ejecución, conducta que le era exigible y cuya observancia precisamente no pudo acreditar la demandada, como quedó demostrado en autos, siendo ésta la causa del resultado dañoso de la muerte del causante, trabajador que laboraba en su obra, comprometiendo así su responsabilidad civil. Precisamente el fin general de la responsabilidad civil es el de reestablecer lo más exactamente posible el equilibrio existente y que resulta destruido por el daño causado, ubicando a la víctima, a costa del responsable, en la situación que ella se encontraría si el hecho dañoso no se hubiere producido. Por ello la indemnización debe tender a reparar todo el perjuicio sufrido y no más que ese perjuicio, sin que resulte para la víctima una pérdida ni un provecho la indemnización otorgada. Para que esta reparación del daño sea integral, debe comprender todo el daño causado, y dentro de los daños reparables se encuentra el daño moral, el que incluso en su versión más reduccionista del pretium doloris, como todo daño, su existencia y monto requieren también ser probados (considerandos 8° y 9° de la sentencia de la Corte de Apelaciones) Con base a criterios relativos a la edad del fallecido al momento de los hechos, su vínculo de parentesco con las demandantes y la gravedad de la omisión culpable de la empresa principal por incumplir el deber de vigilancia que le era exigible, la reparación por el daño moral demandado se fijará en un monto prudencial que ha considerado para ello la prueba testifical rendida en juicio, la que ha resultado más prolija y específica, en orden a determinar la existencia de cambios de conducta evidenciados y constatados en las actoras por la pérdida de su familiar, manifestados en alejamiento, tristeza y aislamiento social, particularmente en el caso de la madre de la víctima y sus hermanas. De esta forma, las sumas fijadas a título de reparación del daño moral padecido por los actores se corresponden con la gravedad objetiva del atentado que está al origen de

este daño, la muerte de una persona del círculo familiar, en un caso, la madre respecto de su hijo, la víctima de autos, que -por cierto- posee una valor superior como se ha determinado y, en el otro caso, las hermanas de éste (considerandos 10° y 11° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).





# Capítulo V. A) Jurisprudencia Administrativa Dirección del Trabajo



**1.- DICTAMEN 1116/004, DE 324, de 06.03.2020.**

**MATERIA: FIJA CRITERIOS Y ORIENTACIONES SOBRE EL IMPACTO LABORAL DE UNA EMERGENCIA SANITARIA (COVID-19) .**

Dictamen:

Respecto de la contingencia, el empleador deberá tomar todas las medidas que sean necesarias para cumplir protocolos y directrices que la autoridad sanitaria establezca, y, en consecuencia, otorgar los permisos que razonablemente sean necesarios para que los trabajadores puedan concurrir a realizarse los exámenes preventivos que correspondan sin que ello importe un menoscabo o un perjuicio para estos.

Con el mismo objeto de prevención y cuidado, nada obsta a que las parte de la relación laboral acuerden la prestación de servicios a distancia, en el domicilio del trabajador u otro medio alternativo, en tanto ello sea posible según las condiciones del lugar y la naturaleza del trabajo que se realiza.

En relación con la naturaleza laboral o común de la enfermedad, informa que mediante el Ord. N° 1013, de 05.03.2020, la Superintendencia de seguridad Social instruyó a los OA establecer si el origen del posible contagio es de carácter laboral, en cuyo caso procederá a que estos otorguen las prestaciones médicas y económicas correspondientes.

Ahora bien, si el contagio fue por causas ajenas al trabajo, las respectivas prestaciones deberán ser otorgadas por el organismo previsional de salud común al que se encuentre afiliado el afectado, esto es, FONASA o ISAPRE.

En aquellos casos que la Autoridad Sanitaria emitió licencia médica preventiva de aislamiento de una persona por sospecha de estar infectada, aunque no presente síntomas, permitirá al trabajador justificar su inasistencia.

Las autoridades en materia de seguridad social resolverán sobre la cobertura de los respectivos subsidio o pagos de seguridad social, pero constituyen causal justificada para ausentarse del trabajo.

Por último, informa a los empleadores que en virtud de la obligación de velar por la seguridad y salud de los trabajadores, deberán implementar todas las medidas de prevención tendientes a colaborar en la eventual emergencia sanitaria que pudiere producir en la población trabajadora la propagación del señalado virus en los lugares de trabajo, las cuales no podrán importar una vulneración de los derecho que le garantiza la ley, así como tampoco amenazar el principio de estabilidad en el empleo que inspira el orden público laboral.

## 2.- DICTAMEN 1239/005, 19.03.2020.

**MATERIA: COMPLEMENTA DOCTRINA CONTENIDA EN DICTAMEN N° 1116/004, DE 06.03.2020, QUE FIJA CRITERIOS Y ORIENTACIONES SOBRE EL IMPACTO, EN MATERIA LABORAL, DE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS COVID-19 EN EL SENTIDO QUE INDICA.**

Dictamen:

De acuerdo a las conclusiones a las que se arriba en el procedimiento aludido, las cuales se encuentran en armonía con las instrucciones emanadas de la Superintendencia de Seguridad Social y de la Subsecretaría de Salud Pública, la inasistencias en que incurra el trabajador por la causal anotada serán justificadas mediante la correspondiente licencia médica emitidas por un profesional habilitado, cuyo pago corresponderá a los Organismos Administradores de la Ley 16.744, o a FONASA o ISAPRE, dependiendo si el origen del contagio, o la sospecha del mismo, tiene origen laboral o común.

En cuanto a los efectos de la pandemia en el contexto de la respectiva relación laboral, señala:

1.- Medida alternativas de cumplimiento de las obligaciones contractuales:

- Prestación de servicios a distancia o teletrabajo;
- Celebración de pactos sobre horarios diferidos de ingreso y salida, para evitar altas aglomeraciones en el transporte público.
- Concesión de feriado colectivo en los términos del art. 76 del Código del Trabajo.
- Acordar la anticipación del feriado legal.
- Convenir con el personal la distribución de trabajo en turnos, con el fin de limitar la cantidad de trabajadores en un mismo espacio.
- Pactar medidas destinadas a evitar aglomeración en lugares de trabajo, como casinos o medios de transporte proporcionados por empleador, entre otros.
- Acordar medidas tendientes a liminar la cantidad de usuarios o clientes en situaciones de atención directa a público.

2.- Obligaciones del empleador en orden a disponer de todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

- Artículo 184 del Código del Trabajo
- Artículo 184 bis del Código del Trabajo

En opinión de la DT, la no adopción por parte del empleador de las medidas dictadas por la autoridad sanitaria para prevenir el contagio del Covid-19 en el lugar de trabajo, podría considerarse dentro de las situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud de los trabajadores a que alude el artículo 184 bis.

3.- Cierre de empresas y otras fuentes laborales por decisión de la autoridad sanitaria:

DT señala que sería posible sostener que tal medidas podría ser calificada como fuerza mayor, lo que implica que las partes estarían liberadas del cumplimiento de sus obligaciones contractuales. No obstante, la calificación de fuerza mayor deberá determinarse caso a caso por los tribunales de justicia.

Por el hecho de se libere a las partes de sus obligaciones recíprocas, no significa necesariamente que la causal de término del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo resulte

válidamente aplicable, teniendo esta última faculta una aplicación mucho más restrictiva, en razón de los principios de estabilidad del empleo y continuidad laboral del ordenamiento jurídico: así el hecho imprevisto debe tener un carácter irresistible, que impida indefinidamente que se retomen los servicios del trabajador, lo cual no ocurriría en aquellos casos en que el cierre de una empresa adoptada por la autoridad fuese una medida de carácter esencialmente transitoria (Ord. 1412/021 de 19.03.2010).

4.- Cierre de empresas, establecimientos, faenas u otra fuentes de trabajo efectuadas de modo preventivo por el empleador.

A diferencia de la situación anterior, si el empleador, por propia decisión y en forma preventiva, adopta una medida en tal sentido, no queda eximido del cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, como pagar la remuneración pactada, toda vez que se trata de una medida unilateral en el marco de su deber de protección de la vida y salud de sus trabajadores que le impone la ley.

### **3.- DICTAMEN N° 1283/006 de 26.03.2020.**

**MATERIA: COMPLEMENTA DOCTRINA CONTENIDA EN DICTÁMENES N° 1116/004 DE 06.03.2020 Y n° 1239/005, DE 19.03.2020, QUE FIJA CRITERIOS Y ORIENTACIONES SOBRE EL IMPACTO, EN MATERIA LABORAL, DE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS COVID-19, EN EL SENTIDO QUE INDICA.**

Dictamen:

DT señala que su doctrina reiterada y uniforme ha sostenido que las partes de un contrato de trabajo pueden liberarse del cumplimiento de sus obligaciones contractuales en el evento de que exista fuerza mayor o caso fortuito (art. 45 Código Civil) en tanto concurren copulativamente los siguientes requisitos:

- A) Inimputable (causa ajena a la voluntad de las partes)
- B) Imprevisible
- C) Irresistible

De esta forma, concurriendo los requisitos mencionados, un determinado hecho o suceso podrá ser calificado como fuerza mayor o caso fortuito.

Ahora bien, respecto de medidas decretadas por la autoridad, como respuesta a la situación sanitaria del país, tales como cuarentena obligatoria, cordón sanitario, toque de queda, al ser actos de autoridad, y concurriendo los requisitos señalados para constituir caso fortuito o fuerza mayor, exoneran a las partes de las obligaciones recíprocas que les impone el contrato de trabajo.

La DT excluye de tales efectos las labores indispensables y esenciales para la población según lo determine la autoridad competente.

Deja expresa constancia que la suspensión de la relación laboral por los motivos indicados no significa, necesariamente, que la causal de término del art. 159 N° 6 del Código del Trabajo resulte válidamente aplicable, puesto que tiene una aplicación restrictiva en razón de los principios de estabilidad de empleo y continuidad de la relación laboral.

Asimismo, en cuanto a los efectos que produce la autoridad de toque de queda, efectúa la siguiente distinción:

- A) Trabajadores cuyo turno comienza posterioridad al inicio de toque de queda de modo que para salvar restricción y cumplir con horario ingresan, por disposición del empleador, antes de al hora regular.
- B) Trabajadores que permanecen en la empresa sin ejecutar laboral a la espera del levantamiento de la orden de autoridad o toque de queda, una vez concluida su jornada diaria, y
- C) Trabajadores que, con ocasión de dicha orden da autoridad o toque de queda, no ingresaron al lugar de trabajo o sus faenas.

Caso A, el tiempo en que se encuentren a disposición del empleador, sin realizar laboral, por causas que no le sean imputables, debe considerarse como jornada de trabajo.

Caso B, dado que no se encuentran a disposición del empleador, no se considera ese tiempo imputable a la jornada de trabajo.

Caso C, si no estuvieron a disposición del empleador, éste no se encuentra obligado al pago de la respectiva remuneración.

Finalmente, la DT señala que conforme al art. 12 del Código del Trabajo, el empleador puede alterar las condiciones contractuales relativas a la naturaleza de los servicios y/o el sitio o recinto en que estos deban prestarse, cuando ha cumplido, en cada caso, con las exigencias legales respectivas.

Por último señala que, encaso de que la autoridad sanitaria ampliase la aplicación de alguna de las medidas previamente analizadas a otras ciudades o comunas, o determinase el aumento del número de horas que las personas deben estar obligatoriamente en sus residencias como medida de aislamiento, resultarán aplicables, en dicho caso, las consideraciones expuestas en lo medular de este pronunciamiento, no siendo necesario la emisión de un nuevo dictamen que aborde específicamente las modificaciones a las medidas ya analizadas.



# 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 actualizado y su correspondiente buscador está disponible en la página de Internet de SUSESO:

**<http://www.suseso.cl>**

## **II.- DICTÁMENES SUSESO CORONAVIRUS:**

### **1.- Ord. N° 1013, 05.03.2020, de SUSESO.**

**Materia: Infección por Coronavirus Covid 19. Situaciones a considerar en la calificación del origen.**

Dictamen: Los OA deben realizar el estudio de las denuncias de enfermedad que al respecto reciban, para determinar si el origen del contagio es o no de tipo laboral.

Ello implica evaluar la existencia de exposición al riesgo en el trabajo, que deberá ser confirmada por el estudio de la trazabilidad del contagio, lo que permitirá establecer si el origen es, o no, de carácter laboral, según lo establece la Ley 16.744.

También deberá considerarse la evolución del contagio en el país, puesto que si la enfermedad se propaga a nivel nacional será muy difícil establecer su relación de causalidad directa con el trabajo, puesto que no será posible determinar qué circunstancias se dio éste (cómo, cuando y dónde se produjo), no pudiendo establecerse la relación directa y en cuya situación no podrá ser considerado como de origen laboral.

No obstante, no debe descartarse la posibilidad de que el contagio sea laboral, especialmente en una primera etapa de propagación de la enfermedad.

Ejemplifica con los siguientes casos, contagios de trabajadores que podrían ser calificados como de origen laboral, cuando se determine la presencia de factores de riesgo en el trabajo:

- Trabajadores del área de la salud en contacto con pacientes contagiados.
- Trabajadores que realicen viajes al extranjero por motivos laborales y se determine que el contagio se produjo en dicha circunstancia.
- Trabajadores que se desempeñen en puertos, aeropuertos y pasos fronterizos terrestres.

Los OA que reciban pacientes con sospecha de contagio, deberán dar aviso a la autoridad sanitaria correspondiente.

Para efectos de registro, los casos deben ser tratados como denuncia de enfermedad profesional, ingresando DIEP correspondiente y emitiendo RECA según corresponda.

### **2.- Ord. 1081, de 11.03.2020, de SUSESO.**

**Materia: Infección por Coronavirus Covid 19. Complementa Oficio 1013 de 05.03.2020, en los aspectos que indica.**

Dictamen: Precisa los siguientes aspectos:

#### **1.- Atención en centros asistenciales de los OA:**

Se debe distinguir los casos que refieren los Ords. B51 N°s. 748 y 749, de 06.03.2020, de la Subsecretaría de Salud Pública del Ministerio de Salud.

a) Casos Sospechoso: Notificar inmediatamente a la autoridad sanitaria regional.

b) Contacto estrecho o de alto riesgo: Comunicar a la autoridad sanitaria regional.

En ambos casos, el OA deberá pagar subsidio que proceda durante aislamiento, salvo que el trabajador hubiera acordado con empleador la prestación de servicios a distancia, caso en que se mantiene la remuneración.

#### **2.- Emisión de la DIEP**

El OA debe emitir DIEP, salvo que el trabajador o empleador la hubiera emitido.

#### **3.- Calificación del origen de la enfermedad y emisión de la Resolución de Calificación Ley 16.744.**

a) Caso sospechoso: recabar antecedentes, calificar, si es común aplicar el artículo 77 bis y solicitar los reembolsos que correspondan al sistema de salud común.

b) Contacto estrecho o de alto riesgo: recabar antecedentes y emitir RECA indicada.

El OA deber prescribir al empleador la implementación o refuerzo de las medidas de prevención, de acuerdo a directrices del MINSAL.

**4.- Prestaciones a casos confirmados**

Si el OA determina que el laboral, deberá otorgar todas las prestaciones médicas y económicas que corresponda.

Si el OA determina que es común, debe solicitar al sistema de salud común el reembolso de las prestaciones otorgadas.

**3.- Ord. 1124 de 16.03.2020, de SUSESO.**

**Materia: Infección por Coronavirus Covid 19. Complementa Oficios 1013 de 05.03.2020 y 1081 de 11.03.2020, en los aspectos que indica.**

Dictamen: Ante anuncio del MINSAL de la entrada a fase 4 de la situación de contagio del país, determina que las denuncias de enfermedad no podrán ser calificadas de laboral. Lo anterior, tomando en cuenta que en esta etapa no podría tenerse suficiente seguridad respecto de la trazabilidad del contagio, no siendo posible así establecer de forma indubitable la exposición de tipo laboral.

No obstante, en las situaciones en que si se pudiera establecer dicha trazabilidad como de origen del trabajo, el caso podrá ser calificado como de origen laboral, con la cobertura de la Ley 16.744, según lo establecido en los Oficios 1013 de 05.03.2020 y 1081 de 11.03.2020.

**4.- Ord. 1161, de 18.03.2020, de SUSESO.**

**Materia: Cobertura del Seguro de la Ley 16.744, ante la contingencia provocada por el Coronavirus Covid 19. Complementa Ord. 1124, de 16.03.2020.**

Dictamen: Complementa el Ord. 1124, consecuentemente los trabajadores con diagnóstico de Covid 19 confirmado, que tuvieron contacto estrecho, de acuerdo a las definiciones establecidas por el Ministerio de Salud, con personas por situaciones laborales cuyo diagnóstico también ha sido confirmado (sea este último de origen laboral o común) estarán cubiertos por las prestaciones de la Ley 16.744, en la medidas que sea posible establecer la trazabilidad de origen laboral del contagio. Lo anterior, a efecto de cumplir con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 16.744, respecto que es enfermedad profesional la causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice la persona. Recuerda que para establecer la trazabilidad de origen laboral de esta enfermedad se debe poder determinar en que circunstancias se dio el contagio, es decir, poder definir el cómo, cuando, dónde se produjo el contagio. Dado estos antecedentes, se podrá determinar su origen laboral.

**5.- Ord. 1220, de 27.03.2020, de SUSESO.**

**Materia: Imparte instrucciones respecto al otorgamiento de reposo laboral en caso de contacto estrecho**

Dictamen: 1.- Mediante el Ord. B1 940, de 24 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud dispuso **el otorgamiento de reposo para los contactos estrechos, determinados única y exclusivamente por la Autoridad Sanitaria Regional**, según la definición establecida por dicho Ministerio en el documento vigente, disponible en el sitio web <https://www.misal.cl/nuevo-coronavirus-2019-ncov/informe-tecnico/>. En consideración de lo anterior, esta Superintendencia ha estimado pertinente precisar lo siguiente en relación a la cobertura del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y a la forma en que deben proceder los OA, respecto de los casos señalados.

2.- El Ministerio de Salud remitirá al coordinador designado por cada OA, las nóminas de trabajadores que se encuentren en situación de contacto estrecho, y de los cuales considere que su origen pueda ser laboral. El OA deberá otorgar reposo laboral a estos trabajadores, para efectos que den cumplimiento al período de "aislamiento domiciliario (cuarentena)", a través de la respectiva orden de reposo o licencia médica tipo 6, según corresponda.

El OA deberá emitir la correspondiente orden de reposo o licencia médica tipo 6, a partir de la fecha consignada en la nómina remitida por el Ministerio de Salud, y realizar el pago del respectivo subsidio.

La calificación del origen de estos casos deberá efectuarse conforme a las instrucciones impartidas previamente por esta Superintendencia. Sin perjuicio de lo anterior, dicha calificación que realice el OA no afectará el pago del subsidio por parte de éste, realizando posteriormente los reembolsos que pudieran proceder.

Asimismo, respecto de los trabajadores que, de acuerdo con lo instruido por esta Superintendencia en el número 2 del Oficio N° 1162, de 18 de marzo de 2020, cuenten con diagnóstico de COVID-19 confirmado calificado como de origen laboral, los OA deberán otorgar la respectiva orden de reposo o licencia médica tipo 6, según corresponda, y pagar el subsidio derivado de éstas.

La emisión de la respectiva orden de reposo o licencia médica tipo 6, podrá efectuarse de manera remota sin la presencia del trabajador y dicha emisión deberá ser comunicada telefónicamente o a través de correo electrónico, tanto a éste como a su empleador.

3.- Los OA deberán requerir al empleador y/o trabajador, mediante correo electrónico u otros medios tecnológicos, la remisión de los antecedentes necesarios para el cálculo del subsidio. Ahora bien, si en atención a la situación de emergencia sanitaria, el empleador y/o trabajador se encuentra impedido de remitir dichos antecedentes, los organismos administradores deberán calcular y pagar el subsidio en base a la última cotización pagada o declarada. Posteriormente, cuando se supere la circunstancia de emergencia sanitaria señalada, los organismos administradores deberán requerir los antecedentes al empleador a fin de efectuar los cálculos definitivos, y proceder a realizar los respectivos ajustes que correspondan.

4.- Los OA deberán realizar el seguimiento de los trabajadores definidos como contactos estrechos (o alto riesgo) en conjunto con el Ministerio de Salud, según la metodología y directrices que para estos efectos le disponga dicha entidad. La coordinación con el Ministerio de Salud se realizará a través del profesional de la salud designado por cada OA.

### **III.- DICTÁMEN SUSESO TRABAJO A DISTANCIA TRANSITORIO POR CORONAVIRUS:**

#### **1.- Ord. 1160, de 18.03.2020, de SUSESO.**

**Materia: Criterios de aplicación de las instrucciones referidas a trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad a distancia, producto de la contingencia provocado por el Coronavirus Covid 19.**

Dictamen: SUSESO diferencia las siguientes dos situaciones:

Trabajadores que se desempeñan en virtud de contrato de trabajo celebrado bajo la modalidad a distancia, tienen cobertura de la Ley 16.744 por los accidentes que se produzcan a causa o con ocasión del trabajo. Para ello se debe dar cumplimiento a las instrucciones impartidas en el Libro I, Título III, Letra D, N° 1, del Compendio.

Trabajadores que, por la contingencia provocada por el Coronavirus Covid 19, el Empleador dispuso la modalidad de trabajo a distancia sin efectuar la correspondiente modificación por escrito de los respectivos contratos de trabajo, debe extenderse la cobertura de la Ley 16.744.

SUSESO precisa que tratándose de accidentes domésticos el Compendio señala que éstos corresponden a accidentes de origen común y no están cubiertos por el seguro de la Ley 16.744. Se entiende por accidente doméstico aquellos ocurridos mientras el trabajador efectúa quehaceres del hogar, limpieza, cocina, reparaciones, u otros similares.

En cuanto a los antecedentes para la calificación, la entidad empleadora deberá enviar al OA la remisión de cualquier antecedente (correos, instructivos internos u otros) que permitan determinar las condiciones en que se desarrolla dicho trabajo, a fin de proceder a la calificación de origen común o laboral del siniestro.

Los OA deben:

- Promover la utilización de mecanismos electrónicos para la realización de las denuncias por accidentes del trabajo (DIAT) por parte de sus adherentes.
- Difundir medidas de prevención a sus empresas adherentes y trabajadores independientes.
- Reiterar a empleadores que tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente los riesgos asociados a las funciones que el trabajador realizará en la modalidad a distancia, las medidas preventivas y métodos de trabajo correctos.

#### **IV.- DICTÁMENES SUSESO GENERALES:**

##### **1.- Resolución Exenta N° R-01-UJU-13992-2020, de 20.02.2020, de SUSESO.**

**Materia: Confirma tasa de siniestralidad efectiva. Definición de día perdido. Reclamación carece de fundamento.**

Dictamen: Empresa solicitó revise la nueva tasa de siniestralidad fijada a contar del 1° de enero del año 2020, por la Mutual y precisó que, la referida tasa aumentó, no obstante cumplir la empresa con todas las condiciones para evitar las contingencia de origen laboral que la normativa contempla, además de encontrarse con las cotizaciones previsionales pagadas correctamente, contar con un reglamento Interno al día que se va actualizando cada cierto tiempo, cumplir con las condiciones óptimas para que los trabajadores puedan realizar sus labores sin problemas, además de encontrarse los trabajadores conscientes de los peligros a los que están expuestos como lo informa el derecho a saber.

Mutual informó que la Empresa recurrente es su adherente, desde el 1° de julio de 2014, a la fecha. Al respecto, precisó que, fue evaluada según lo establecido en el D.S. N° 67, de 1999, que, de acuerdo a los antecedentes estadísticos por siniestralidad efectiva, el resultado que determinó fue de una tasa adicional del 1.02% que sumado a la tasa básica y extraordinaria suman un 1.95% a aplicar desde enero de 2020.

SUSESO señaló que la Ley N° 16.744 y el citado D.S. N° 67, establecen una cotización adicional diferenciada determinada por la siniestralidad efectiva que registren las empresas, la que considera el total de los días perdidos y, conforme a la letra g) del mencionado artículo 2°, día perdido es aquel en que el trabajador, conservando o no la calidad de tal, se encuentra temporalmente incapacitado debido a un accidente del trabajo o a una enfermedad profesional, sujeto a pago de subsidio, sea que éste se pague o no.

Que, que reclamaciones que no se sustentan en algún error en los parámetros considerados para la determinación de la tasa de siniestralidad, carecen de fundamento y no permiten su modificación, dado que ni el organismo administrador de la Ley N° 16.744, ni este Servicio, cuentan con facultades discrecionales que le permitan acceder a su rebaja o exención.

Por tanto SUSESO resolvió, confirmar lo obrado en la situación de dicha empresa, por la citada Mutual, toda vez que la tasa de cotización adicional diferenciada que le fue fijada se ajusta a derecho.

##### **2.- Resolución Exenta N° R-01-UJU-19880-2020, de 12.03.2020, de SUSESO.**

**Materia: Confirma tasa de siniestralidad efectiva. Empresa no cumplió requisito de constitución de CPHS.**

Dictamen: Empresa reclamó en contra de Mutual por cuanto discrepa de la tasa de cotización adicional diferenciada aplicada para el bienio 2020-2021, toda vez que estima correspondía su rebaja, por haber cumplido con los requisitos para ello.

Mutual informó que se determinó que era candidata para rebaja de su tasa de cotización adicional, previo al cumplimiento de los requisitos contenidos en el artículo 8° del D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y cuyo detalle igualmente se le informó. Al respecto, la Mutual precisó que, dicha entidad, presentó dentro de plazo, su solicitud para acceder a la mencionada rebaja, acompañando los antecedentes a que hubo lugar. Sin embargo, de la revisión de aquellos se advirtió que, durante el periodo sometido a evaluación, la dotación de trabajadores fue superior a 50. Por tanto, y en conformidad a lo dispuesto en el artículo 8, del citado D.S. N° 67, se debía acreditar la constitución del Comité Paritario, correspondiente al periodo afecto a la mencionada evaluación. Además, precisó que, la empresa señaló que el Comité se habría constituido desde julio 2017 a octubre

2019. Sin embargo, no acompañó las actas que lo acrediten, únicamente la copia del acta de diciembre de 2013, antecedentes que en el caso no corresponde.

SUSESO señaló que mediante el Ord. N° 6.651, 30 de octubre de 2019, resolvió, en síntesis, extender hasta el 31 de diciembre de 2019, el plazo previsto en el inciso primero del artículo 8° del citado D.S. N° 67, para que las entidades empleadoras pudieran acreditar los requisitos que le sean exigibles para la rebaja de su cotización adicional, ello atendido los hechos, de público conocimiento, ocurridos a partir del 18 de octubre de 2019, que afectaron el normal desarrollo de las actividades productivas y de servicios, en general.

Que, en la especie, acorde la documentación proporcionada es dable advertir que esa Empresa no acreditó la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en el período que le fuera indicado, esto es, entre el 1° de julio de 2016 al 30 de junio de 2019. En efecto, en el pertinente documento singularizado como "Declaración Jurada de Existencia y Funcionamiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad", se indica "declara que se encuentra en funcionamiento el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa en los períodos julio 2017 a octubre 2019".

Por tanto, SUSESO resolvió que la determinación adoptada por Mutual, en la situación de la empresa recurrente, por ajustarse a derecho y a los antecedentes que fueran tenidos a la vista.

### **3.- Resolución Exenta N° R-01-UJU-17654-2020, de 04.03.2020, de SUSESO.**

**Materia: Confirma calificación de común. No accidente del trabajo. Actividad extraprogramática financiada por trabajadores. Instruye acerca de trámite de LM.**

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común y no del trabajo el siniestro que lo afectó el 06.09.17 de lo que discrepa. Agregó que el siniestro que sufrió se produjo en la fecha antes indicada, y no ha logrado que se le pague el subsidio por incapacidad laboral derivado de la licencia médica que se le emitió, pese a haberlo solicitado a la citada Mutualidad y a su ISAPRE. Agrega el trabajador, se le emitió la licencia médica N°254759544, por 30 días, a contar del 07/09/2017, derivándolo a su sistema común de salud, la que, a su vez, fue rechazada por su ISAPRE BANMÉDICA S.A., por presentación fuera de plazo, como consta en la resolución cuya copia adjunta.

Mutual remitió los antecedentes pertinentes e informó, en síntesis, que calificó como común el siniestro, por cuanto se produjo cuando el Sr. Poblete participaba en un actividad en el marco de una actividad recreativa organizada por los trabajadores, y no por su empleador, de carácter voluntario y financiado íntegramente por los participantes.

SUSESO señaló 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 redundará 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 el correo electrónico de

27/09/2017, remitido por la Experta en Prevención de Riesgos de la Gerencia de Personas de la empresa empleadora, a la Mutualidad, consta que la actividad en que se accidentó el trabajador el 06/09/2017, fue financiada en su totalidad por los participantes, quienes arrendaron la cancha respectiva y asistieron en forma voluntaria, pues quienes no asistieron, debieron presentarse a trabajar.

Por tanto, SUSESO resolvió aprobar lo obrado por Mutual por lo que no procede otorgar la cobertura del Seguro Social de Ley N° 16.744.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que la licencia médica fue rechazada por presentación fuera de plazo y debió ser derivada por la ISAPRE a la COMPIN competente, conforme al artículo 3 de la Ley N°20.585. En el evento que ésta hubiese ratificado el rechazo, se deja sin efecto tal resolución, pues no procede que las ISAPRE, COMPIN o Unidades de Licencias Médicas rechacen una licencia médica de derivación emitida por un organismo administrador, cuando éste actúa en el ámbito de la Ley N°16.744, por presentación fuera de plazo al empleador, tratándose de trabajadores dependientes, conforme a lo señalado en los artículos 11, 13 y 54 del D.S. N°3, de 1984, del Ministerio de Salud, toda vez que, en caso de ser extendida y entregada tardíamente, para el trabajador ha existido una situación de fuerza mayor que ha impedido la presentación oportuna de dicha licencia médica.

#### **4.- Resolución Exenta N° R-01-UJU-15488-2020, de 26.02.2020, de SUSESO.**

##### **Materia: Califica accidente como del trabajo. Condición insegura de vehículo.**

Dictamen: La Corte de Apelaciones de Iquique, en causa Rol N°1099-2019, acogió el recurso de protección presentado por empleador, disponiendo que este Organismo debe concluir a la brevedad el proceso investigativo pendiente, previo a dictar Resolución en relación con el infortunio que afectó a su trabajador, el 03 de enero de 2019.

Mutual informó que se debe tener en consideración que el afectado, de 40 años de edad, de ocupación conductor de camión, consultó en sus dependencias médicas el 28 de mayo de 2019, refiriendo que el día 03 de enero de 2019, alrededor de las 23:00 hrs., los frenos del camión que conducía en bajada en carretera se cortaron, colisionando contra un cerro. Refiere no haber sufrido lesiones físicas, sin embargo, señala que a partir de entonces ha evolucionado con nerviosismo, temor excesivo, pesadillas y alteraciones del sueño, por lo que consultó a neurólogo y psicóloga a través de su sistema previsual de salud común, quienes indicaron reposo hasta el momento de consultar en dicho organismo.

Mutual concluyó que el siniestro de la especie era laboral. Sin embargo, su Centro Calificador analizó el caso, solicitando una nueva investigación del referido infortunio. Al efecto, de los nuevos antecedentes, se extrae la declaración del Supervisor de la empresa, el que señala: "en el mes de enero del 2019, me acuerdo que el conductor llegó al lugar de acopio (descarga) bastante ofuscado por un problema de interpretación con los mecánicos, se bajó de su camión y posteriormente se retiró de lugar, que a los 10 minutos aproximadamente me llaman por radio para que concurra a la salida de mi puesto patache, al llegar habían dos o más conductores con el interesado recostado en el suelo con signos de agitación y hiperventilación," desconozco el motivo."

Mutual expone que de los antecedentes que aportó la Empresa se advierte que el camión que condujo el trabajador fue revisado al día siguiente del evento (04 de enero de 2019). Ahora bien, en materia de salud mental y conforme a la apreciación médica, concluyó que el cuadro por el que consultó el trabajador afectado el 28 de mayo de 2019, tiene su

fundamento en el infortunio que sufrió en enero del mismo año. Si bien existen condiciones de base propias del paciente, que pudieran extender la duración de la incapacidad laboral, dicha incapacidad mantiene su origen en el accidente que nos ocupa, encontrándose en la actualidad en terapia de desensibilización en curso, por lo que es dable colegir que hay tratamientos pendientes. En tanto, una vez que lo anterior concluya, se deberá evaluar la existencia de secuelas.

SUSESO señaló que conforme a lo establecido por el artículo 5° de la Ley N° 16.744, constituye accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Que, dicha norma legal exceptúa a los accidentes debido a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.

Que, SUSESO mediante Resolución Exenta N° R-01-IJU-66508-2019, de 03 de diciembre de 2019, acorde a los antecedentes que la empresa y la Mutual acompañaron en razón del reclamo que formuló la primera, el 16 de septiembre de 2019, en contra de la calificación que efectuó la segunda respecto del accidente en referencia, confirmó tal calificación, toda vez que no se había descrito ninguna de las situaciones de excepción descritas precedentemente. Sin embargo, dado que la Mutual revisaría tal calificación, se expuso el plazo que se disponía para reclamar en contra de lo que en definitiva se resolviese, conforme al artículo 77 de la Ley N° 16.744.

Que, revisados los nuevos antecedentes acompañados por la Mutual, cabe hacer presente que ellos demuestran que la contingencia sufrida por trabajador el día 03 de enero de 2019, constituyó un accidente con ocasión del trabajo, ya que le aconteció durante su jornada laboral, realizando su labor.

Además, la causa del accidente se debió a una condición insegura del vehículo que conducía, toda vez que se le cortaron los frenos, por lo que para detener el vehículo tuvo que desviarse para colisionar contra un cerro.

Que, en efecto, en la declaración del Supervisor de la empresa, da cuenta que el trabajador sufrió una descompensación el día indicado, lo que corrobora la versión del afectado.

Que, todo lo anterior, máxime si se tiene en consideración que de acuerdo a la legislación chilena, debe respetarse el principio *In dubio pro operario*, locución latina que expresa el principio jurídico de que en caso de duda en la hermenéutica de la norma, se favorecerá al trabajador (operario). Este principio jurídico implica que tanto el juez como el intérprete de una norma debe, ante una duda de interpretación, optar por aquella que sea más favorable al trabajador.

Que conforme a la jurisprudencia de este Organismo Fiscalizador, las lesiones resultantes de un accidente laboral pueden ser físicas y/o psicológicas, por lo que no es dable argüir que si no existen lesiones físicas el siniestro no pueda ser calificado como laboral.

Por tanto, SUSESO resolvió confirmar la calificación como laboral del accidente que sufrió el trabajador el 03 de enero de 2019, por lo que ha correspondido otorgar en este caso la cobertura del Seguro Social contemplada en la Ley N° 16.744.

**5.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-ISESAT-20282-2020, de 13.03.2020, de SUSESO.  
Materia: SUSESO reconsidera como común patología de índole mental anteriormente calificada como enfermedad profesional.**

Dictamen: Empresa solicitó reconsideración de Resolución Exenta N° R-01-ISESAT-40733-2019, de 11 de septiembre de 2019, por la que SUSESO -por razones de orden médico- calificó como enfermedad profesional la contingencia que sufrió el ex trabajador de la recurrente, a partir del 29 de abril de 2019, instruyendo a la Mutual a otorgarle cobertura.

Mutual remitió antecedentes y solicitó reconsideración del aludido dictamen. SUSESO manifiesta que, atendido que fueron aportados nuevos antecedentes, sometió nuevamente el caso al estudio de sus especialistas médicos, los que pudieron establecer, sobre la base de los antecedentes aportados en esta ocasión por el empleador, que es posible concluir que hay información suficiente para modificar lo previamente resuelto y considerar la patología mental que presentó el trabajador como de origen común, toda vez que no es posible establecer una exposición a factores de riesgo tales como disfunción en el diseño de la tarea o de su puesto de trabajo o liderazgo disfuncional que permitan explicar el cuadro clínico por el cual el trabajador ingresó a la Mutualidad para atención médica. Que, en efecto, de los antecedentes analizados en esta ocasión se desprende que el empleador y la jefatura directa iniciaron en forma oportuna y suficiente la investigación de los hechos denunciados por el trabajador, esto es hostigamiento horizontal, estableciendo fehacientemente que ellos no tenían fundamentos para calificar el caso como enfermedad profesional (considerando el deber de reserva que la ley impone a este Servicio, se omiten diagnósticos y mayor información médica). Por tanto, SUSESO resolvió reponer la resolución recurrida, calificándose esta contingencia como no laboral, siendo procedente que el régimen de salud común del afectado (Fonasa) le otorgue la cobertura respectiva.

**6.- Resolución Exenta N° R-01-UJU-17600-2020, de 04.03.2020, de SUSESO.**

**Materia: Confirma calificación de común de patología. No secuela de accidente del trabajo. DS 3 no se aplica para las licencias médicas (LM) que emiten los OA al rechazar el origen laboral del siniestro.**

Dictamen: Trabajadora reclamó en contra de ISAPRE por no dar cumplimiento a Resolución de COMPIN que ordenó autorizar LM por 18 días a contar de 21.04.19. La interesada acompaña carta BR 59159, de 17/09/2019, de la citada ISAPRE, que le informó que la licencia médica N°3 29457780-7, se encuentra rechazada, por el motivo: "Licencia emitida por Mutualidad, fuera de plazo legal (plazo mayor a 30 días, desde la fecha de inicio de reposo hasta la emisión de la licencia", se devuelve para tramitación en el organismo administrador, de acuerdo a la normativa vigente".

SUSESO señaló que mediante la Resolución Exenta N° R-01-ISESAT-30432-2019, de 07/08/2019, esta Superintendencia rechazó la reclamación deducida por la trabajadora, confirmándose, por ende, lo obrado por Mutual tanto en lo que se refiere al otorgamiento de la cobertura dispensada por el cuadro de origen laboral derivado del accidente que ésta sufrió el 15 de abril de 2019, como asimismo, en lo que respecta a la calificación como de origen común de la Disfunción temporomandibular que presenta.

Que, atendido lo anterior, la licencia médica N°3 29457780-7, emitida por el diagnóstico Disfunción temporomandibular, es de origen común, debiendo tramitarse en el sistema previsional de salud común de la interesada.

Que, en cuanto a los plazos establecidos en el D.S. N°3, de 1984, del Ministerio de Salud, para la tramitación de licencias médicas ante el empleador, cabe señalar que, no procede que las ISAPRES, COMPIN o Unidades de Licencias Médicas rechacen, por presentación fuera de plazo al empleador, una licencia emitida por una Mutualidad de Empleadores, cuando ésta actúa en el ámbito de la Ley N°16.744, toda vez que en caso de ser extendida tardíamente -como ocurrió en el caso en análisis-, para el trabajador ha mediado una situación de fuerza mayor que le ha impedido presentar oportunamente la licencia.

Por tanto, fue la tardía emisión de la licencia (lo que se debió al tiempo que demandó a la citada Mutual establecer el origen común del diagnóstico que le sirvió de fundamento), lo

que determinó que no fuera posible que la interesada cumpliera con el plazo reglamentario de tramitación de dicho documento ante su empleador, configurándose, de este modo, una circunstancia constitutiva de fuerza mayor o caso fortuito, en los términos previstos en el artículo 45 del Código Civil.

Que, cabe señalar que reiteradamente SUSESO ha resuelto que el procedimiento de autorización de licencias médicas establecido en el D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, no se aplica en las situaciones en que el trabajador está afiliado a una Mutualidad, toda vez que dicha circunstancia da lugar a un procedimiento administrativo especial, que es excluyente de aquel establecido en el referido Decreto Supremo.

Por tanto, SUSESO resolvió instruir a la COMPIN en ordenar a ISAPRE autorizar la LM.

**7.- Resolución Exenta N° R-01-UJU-11667-2020, de 13.02.2019, de SUSESO. Materia: Confirma cargo de invalidez a último empleador que no pudo acreditar mediante examen preocupacional que el daño auditivo era anterior.**

Dictamen: Empresa reclamó en contra de Mutual por cuanto considera que la patología auditiva de origen laboral que presenta uno de sus trabajadores, no se generó en dicha empresa, por lo que solicita que no sea imputada a su siniestralidad.

Mutual informó que, luego de calificar la patología del trabajador como de origen laboral, derivó los antecedentes a la Subcomisión Bio-Bio, la cual a través de la Resolución N° 2051, de fecha 29 de agosto de 2019, fijó a partir del 1 de mayo de 2018, en 17,5% la pérdida de capacidad de ganancia que afecta al trabajador.

Que, sobre el particular, cabe señalar que de acuerdo a la letra a) del artículo 2 del D.S N° 67, citado en Vistos, establece que se entiende por siniestralidad efectiva, "las incapacidades y muertes provocadas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales", debiendo excluir ". . . las incapacidades y muertes causadas por accidentes del trabajo ocurridos en una entidad empleadora distinta de la evaluada, o por enfermedades profesionales contraídas como consecuencia del trabajo realizado en una entidad empleadora distinta de la evaluada, cualquiera fuese la fecha del diagnóstico o del dictamen de incapacidad".

Que, profesionales médicos de este Organismo procedieron al análisis de los antecedentes clínicos y laborales disponibles, concluyendo que el trabajador se desempeñó como operador de maquinaria pesada, quien a lo largo de su vida laboral, ha contado con múltiples empleadores de corta duración (a trato) expuesto a ruido por naturaleza del trabajo en todos ellos. Por lo tanto, corresponde asignar a último empleador con exposición a ruido, dado que no pudo acreditar mediante examen preocupacional que el daño era anterior.

Por tanto SUSESO rechazó el reclamo interpuesto por la empresa, por lo que procede confirmar lo obrado por Mutual.

**8.- Resolución Exenta N° R-01-UJU-14439-2020, de 24.02.2019, de SUSESO. Materia: Confirma calificación de común de siniestro. No accidente del trabajo. Riña, trabajador agredió verbal y físicamente a compañero de trabajo.**

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común el accidente que lo afectó el 24.10.19, de lo que discrepa.

Mutual, informo que calificó el referido siniestro como accidente común, toda vez que las lesiones que sufrió el trabajador derivan de una riña, no pudiendo establecer el rol del sujeto pasivo en el conflicto que le acaeció.

SUSESO señaló que la víctima de una agresión se encuentra protegida por la cobertura de la Ley N° 16.744, siempre y cuando hubiere resultado lesionada en el ámbito de su quehacer laboral (dentro de la jornada laboral, en el recinto de la empresa, o en cumplimiento de algún cometido relacionado con su trabajo).

Que, por su parte, el Número 4, Capítulo III, Letra A), Título II, del Libro III, del Compendio Normativo del Seguro de la Ley N° 16.744, establece que tratándose de lesiones producidas por agresiones, para que proceda otorgar la cobertura de la citada 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, de conformidad a los antecedentes tenidos a la vista, no se ha logrado acreditar de una forma indubitable el vínculo del siniestro con el quehacer laboral, máxime si existió un rol confrontación del recurrente en el conflicto que acaeció con su compañero de trabajo. En efecto, de acuerdo a DIAT suscrita por la prevencionista de riesgos de la entidad empleadora y a la declaración de compañero de trabajo y testigo presencial del infortunio en cuestión, cabe concluir que el ambos trabajadores se agredieron mutuamente tanto verbal como físicamente, siendo separados por compañeros de trabajo, por lo que el infortunio en cuestión se trató de una riña.

Por tanto, SUSESO resolvió confirmar lo obrado por Mutual, por lo que no procede otorgar la cobertura de la Ley N° 16.744 para este siniestro.

#### **10.- Resolución Exenta N° R-01-UJU-16165-2020, 27.02.2020, de SUSESO.**

**Materia: Empleador incumple medidas prescritas. SUSESO instruye a Mutual aplicar al empleador sanciones: multa del art. 80 o recargo de la cotización adicional e informar incumplimiento a SEREMI de Salud e Inspección del Trabajo .**

Dictamen: Trabajador reclamó porque empleador no ha dado cumplimiento a las medidas prescritas por la Mutual, respecto a la enfermedad profesional que padece.

Mutual ha señalado que el interesado ingresó a esa Institución el 22 de agosto de 2016, a fin de evaluar si las afecciones que presenta correspondían a una enfermedad profesional (salud mental), por lo que se realizaron todos los exámenes y estudios pertinentes según lo establecido en el Libro III, Título III del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744 de esta Superintendencia, concluyendo como diagnóstico: Trastorno de adaptación.

Indica que en dicho proceso se realizó el estudio de puesto de trabajo, que estableció la presencia de los factores de riesgos "Disfunción en el diseño de la tarea y/o puesto de trabajo" y "Características Organizacionales Disfuncionales" en el puesto de trabajo del Sr. Quiroga. La información confirmó la presencia de riesgos; se estableció un cuadro sintomatológico asociado a exposición sostenida, sistemática y con un tiempo de exposición suficiente al criterio de observación en cuestión. Indica que su Comité de Calificación de Enfermedad Profesional consideró que la aludida patología mental que padece el afectado es de origen laboral, porque hay una relación de causalidad directa entre la patología evidenciada y el ejercicio de su trabajo. Se otorgó la completa cobertura de la Ley N° 16.744, en forma adecuada, suficiente y oportuna y con fecha 13 de enero de 2017 se prescribieron Medidas inmediatas al empleador, que debían ser implementadas en un plazo máximo de 90 días corridos. Señala que el 24 de abril de 2017 la Mutual visitó a la entidad empleadora, a fin de verificar el cumplimiento de las medidas prescritas, donde se evidenció sólo el cumplimiento de una dichas medidas, por lo que se notificó el incumplimiento a las autoridades correspondientes, que consta en documentos adjuntos.

SUSESO debe hacer presente que la Ley N° 16.744, en su Título VII, artículo 68, establece que "Las empresas o entidades deberán implementar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicárselas de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes". Además dicho artículo señala en su inciso segundo que "el incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el código sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional en conformidad a lo dispuesto en la presente ley".

Que, del mismo modo, cabe señalar que el Compendio de normas del Seguro de Accidentes y Enfermedades del Trabajo, en el Libro IV, Título II, Letra G, Capítulo I, Número 4, sobre "Verificación de cumplimiento y sanciones", dispone que "Los organismos administradores, deberán verificar el cumplimiento de las medidas prescritas en tiempo y forma, a través de cualquier medio que confirme que la entidad empleadora las ha implementado. La verificación del cumplimiento podrá efectuarse en cualquier momento, ya sea con posterioridad a un accidente laboral o enfermedad profesional, por infracciones informadas por la Dirección del Trabajo, como seguimiento de un diagnóstico inicial o plan de prevención, en cualquier tipo de asistencia técnica, y en las evaluaciones o vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores. Lo anterior deberá llevarse a cabo en un formato que en su versión impresa cuente al menos con todos los datos establecidos en el Anexo N°9 "Elementos mínimos versión impresa. Verificación de medidas". El carácter obligatorio que tiene la implementación de las medidas prescritas para las entidades empleadoras, conforme a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley N° 16.744, deberá ser dado a conocer a la entidad empleadora por el respectivo organismo administrador. Asimismo, en dicha instancia, se deberá informar a la entidad empleadora sobre las consecuencias (recargo en la tasa de cotización adicional), en caso de no dar cumplimiento a dichas medidas. Si la entidad empleadora implementa una medida distinta a la prescrita por el organismo administrador, éste deberá evaluar que esa medida tenga efectos equivalentes o superiores de eficiencia a la prescrita originalmente, en materia de control del riesgo. Solo en caso de verificarse esta situación, el organismo administrador podrá considerar cumplida la instrucción. En caso de incumplimiento por parte de la entidad empleadora, en los plazos establecidos por el organismo administrador, este último deberá actuar conforme a lo dispuesto en los Artículos 5 y 15 del D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y de esta manera hacer efectivo el mandato establecido en el artículo 2° del D.S. N° 40 de 1969, del citado Ministerio, que obliga a los organismos administradores a aplicar e imponer el cumplimiento de todas las disposiciones o reglamentaciones vigentes en materia de seguridad e higiene del trabajo".

Que, adicionalmente, el citado Compendio de Normas establece de una serie de acciones, que dicen relación con múltiples obligaciones que deben ejecutar los organismos administradores, tales como: comunicaciones, notificaciones, prescripciones, investigaciones, informes y difusión de medidas correctivas, las cuales se contienen en el Libro IV, Título II, Letra H, Capítulo I al V. Específicamente en el Capítulo V "Informes de verificación del cumplimiento de las medidas prescritas y acciones frente al incumplimiento", señala en su número 1, que "El respectivo organismo administrador deberá verificar e informar a la Superintendencia de Seguridad Social el cumplimiento de las medidas correctivas prescritas, y remitir al SISESAT la información de respaldo de acuerdo a lo señalado en la Letra C, Título I, del Libro IX. Por su parte en el número 2, indica que "En aquellos casos en que el

**organismo administrador verifique el incumplimiento de las medidas prescritas, deberá ejercer alguna de las siguientes medidas: Aplicar el artículo 80 de la Ley N° 16.744, o aplicar los artículos 16 y 68 de la Ley N°16.744, indicando, adicionalmente, que el organismo administrador deberá comunicar de la situación a la Secretaría Regional Ministerial de Salud e Inspección del Trabajo que corresponda, para que arbitren las respectivas medidas; implementar un plan de asistencia técnica y remitir la información al SISESAT de acuerdo a lo instruido en el Libro IX".**

Que, en virtud de lo anterior, se hace presente la normativa legal y reglamentaria vigente sobre la materia, considerando para ello, realizar las gestiones necesarias pertinentes.

Por tanto SUSESO, resolvió instruir a Mutual a fin de que en la situación antes expuesta proceda de acuerdo a las pautas que anteceden.





# Capítulo VI

## Ministerio de Salud



**ORD. B1 N° 940, DE 24.03.2020, DEL MINISTERIO DE SALUD.**

**DE: MINISTRO DE SALUD**

**A: SECRETARÍAS REGIONALES MINISTERIALES DE SALUD.  
SERVICIOS DE SALUD**

Como es de su conocimiento, el actual estado de transmisión del COVID-19 en el país corresponde a Fase 4 de acuerdo a las definiciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), instancia en la cual se emitió el Ord. N° 891 del 18 de Marzo 2020, con indicaciones respecto a la emisión de licencias médicas.

Atendida la necesidad de complementar las instrucciones antes señaladas, corresponderá la emisión de licencia médica para los contactos estrechos determinados única y exclusivamente por la Autoridad Sanitaria Regional. La definición de contactos estrecho se encuentra en el ordinario B1 N° 939 del Ministerio de Salud que Envía Protocolo de Manejo de Contactos COVID-19 Fase 4.

Los códigos a registrar en estas licencias deberán ser: "Z29.0 Aislamiento" y "Z20.8 Contacto con y sin Exposición a Otras Enfermedades Transmisibles", definidos en la clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10) determinada por la OMS.

De acuerdo al Ord. N°1124 del 16 de marzo 2020, de la Superintendencia de Seguridad Social, solamente en aquellos casos que se pueda determinar la trazabilidad del contagio como de origen del trabajo, éstos podrán ser calificados como de origen laboral, con la consecuente cobertura de las prestaciones del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.



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