

GERENCIA DE ASUNTOS LEGALES

# INFORMATIVO JURÍDICO

Junio 2024



  
**MUTUAL**  
*de seguridad*  
somos CChC



## Índice

<b>Resumen Ejecutivo</b>	página	<b>3</b>
Capítulo I <b>Leyes y Reglamentos</b>	página	<b>6</b>
Capítulo II <b>Proyectos de Ley</b>	página	<b>10</b>
Capítulo III <b>Sentencias</b>	página	<b>16</b>
Capítulo V. A) <b>Jurisprudencia Administrativa DT</b>	página	<b>23</b>
Capítulo V. B) <b>Jurisprudencia Administrativa SUSESO</b>	página	<b>26</b>



## **RESUMEN EJECUTIVO:**

El Informativo Jurídico elaborado por la Gerencia de Asuntos Legales de Mutual de Seguridad CChC, constituye una práctica herramienta para nuestras empresas adherentes y trabajadores afiliados. 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, y otras materias de orden jurídico.

En esta edición, destacamos las siguientes publicaciones:

### **Leyes y Reglamentos:**

Destacamos la siguientes:

- Ley N° 21.675, pág. 7, estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón del género.

Reglamentos pág. 9:

- Circular IF/469, Superintendencia de Salud (ajustes formulario GES)
- Decretos zona afectada por catástrofe y emergencia preventiva.

### **Proyectos de Ley:**

Los siguientes proyectos tuvieron avances en su tramitación:

- ⇒ N° 1 (medicamentos bioequivalentes genéricos)
- ⇒ N° 2 (protección y tratamiento de datos personales)
- ⇒ N° 4 (protección salud laboral e integridad de trabajadores por violencia externa)
- ⇒ N° 8 (modifica ley N° 20.584, autoriza a instituciones de seguridad social para celebrar convenios de pago de cotizaciones adeudadas y modifica leyes durante período que indica)

### **Sentencias:**

#### **Indemnización de perjuicios por siniestros laborales:**

- ⇒ N° 2 CA Copiapó (pág. 18/19) rechaza recurso de queja interpuesto por demandada. Incumplimiento de la obligación del empleador de proteger la salud del trabajador. Vínculo causal entre el hecho culposo y el daño sufrido. Cuantificación de daño moral como facultad prudencial.
- ⇒ N° 3 La Serena (pág. 19/20) rechaza recurso de nulidad interpuesto por actor en contra de sentencia de primera instancia. Incumplimiento de medidas de seguridad por parte del empleador. Importancia de la experiencia del trabajador recién contratado. Necesidad de fundamentación en la inferencia de responsabilidad del accidente laboral.
- ⇒ N° 4 CA Antofagasta (pág. 20/21) rechaza recurso de nulidad interpuesto por demandada en contra de la sentencia definitiva, que acogió parcialmente la demanda, solo cuando declaró injustificado el despido del actor. Omisión de la empresa de contemplar un plan para evitar accidentes.

#### **Judicialización de multas administrativas**

- ⇒ N° 1 CA La Serena (pág. 17/18) rechaza recurso de nulidad de reclamante en contra de sentencia que rechazó reclamación en contra de resolución reconsideración administrativa, por la que se solicitó sustitución de la multa. Deber del empleador de denunciar la organismo administrador, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que ocasione incapacidad o muerte del trabajador. Empleador no puede escusarse bajo pretexto de que el dueño de la obra realizó la denuncia.
- ⇒ N° 5 CA Santiago (pág. 21/22) Demandante deduce recurso en contra de sentencia definitiva que rechazó reclamo en todas sus partes manteniendo multa administrativa a raíz de accidente del trabajo. CA revoca sentencia. Procede rebajar la multa si después del accidente empleador cumplió todas las medidas correctivas.

## **Jurisprudencia Administrativa Dirección del Trabajo (pág.22)**

1. RIOHS. Disposiciones obligatorias. Competencia DT.
2. Fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 al Código del Trabajo. Acoso Sexual; Acoso Laboral; Violencia en el trabajo; Ley N°21.643; Protocolo de Prevención; Procedimiento de investigación y sanciones

## **Jurisprudencia Administrativa Superintendencia de Seguridad Social (pág. 26)**

Circular 3813, de 07.06.2024.

ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y OTROS ASPECTOS CONTENIDOS EN LA LEY N°21.643 (LEY KARIN) IMPARTE INS-TRUCCIONES A LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y EMPRESAS CON ADMINISTRACIÓN DELEGADA Y MODIFICA LOS TÍTULOS II Y III DEL LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES, LOS TÍTULOS I Y II DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS Y EL TÍTULO I DEL LIBRO V. PRESTACIONES MÉDICAS, TODAS DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N°16.744

1. Confirma la procedencia de las prestaciones médicas otorgadas por Mutual. Declara que no corresponde reembolso de intervención quirúrgica realizada en forma particular toda vez que se autormarginó de la cobertura de la Ley 16.744.
2. Se encuentra vencidos todos los plazos de reclamación. Tanto respecto de la calificación del accidente como respecto del derecho a impetrar subsidio.
3. Confirma calificación de común del accidente. No accidente del trabajo. Ocurre en paseo organizado por trabajadores (no lo organizó el empleador).
4. No corresponde facilitar el estudio de puesto de trabajo a interesado puesto que contiene entrevistas reservadas de carácter confidencial que solo puede ser revelado ante SUSESO y/o Tribunales de Justicia.
5. Acoger reconsideración de Mutual. Califica de origen común patología auditiva. No enfermedad profesional. Estudios cualitativos de exposición a ruido no pesquísó exposición por sobre lo establecido en la normativa correspondiente.
6. Confirma calificación de accidente como de origen común. No accidente de trayecto. Interrupción y desvío, al ir a comprar a un supermercado.
7. Confirma calificación de común del siniestro. No accidente del trabajo. No se ha logrado acreditar de una forma indubitable la ocurrencia de un accidente del trabajo.
8. Confirma calificación de accidente como del trabajo. No accidente de trayecto. Ocurrió en estacionamiento de la empresa.
9. Entidades Empleadoras no se encuentran legitimadas para reclamar en relación al porcentaje de incapacidad determinado a alguno de sus trabajadores.
10. Incompatibilidad de pensiones de la Ley 16.744 y las pensiones por vejez. Al cumplir la edad para pensionarse por vejez cesa la de la Ley 16.744.



# Capítulo I

## Leyes y Reglamentos



## A.- LEYES

### **1.- MODIFICA EL CÓDIGO DE AGUAS PARA AGILIZAR LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LOS DECRETOS DE DECLARACIÓN DE ZONA DE ESCASEZ HÍDRICA E INCORPORAR A LAS OBRAS ESTATALES DE DESARROLLO DEL RECURSO.**

**Ley N° 21.671** publicada en el Diario Oficial el 30.05.2024.

Agiliza la entrada en vigencia de los decretos de declaración de zona de escasez hídrica e incorporar a las obras estatales de desarrollo del recurso hídrico.

En líneas generales, esta norma permite el Presidente de la República, a petición y con informe de la Dirección General de Aguas (DGA), podrá declarar zonas de escasez hídrica en las zonas geográficas del país que estime ante una situación de severa sequía por un período máximo de un año, prorrogable sucesivamente, previo informe de dicho organismo, para cada período de prórroga.

En lo particular, el artículo único de esta norma realiza una serie de modificaciones al artículo 314 del Código de Aguas, que regula la declaratoria de zona de escasez hídrica. En éste se incorpora como actor en la elaboración del acuerdo de redistribución y sus diversas etapas a los administradores de obras estatales de desarrollo del recurso, cuando su administración no pertenezca al Estado, procedimiento a cargo de la DGA.

Asimismo, agrega un inciso undécimo y final al citado artículo, el que ordena que los decretos y resoluciones relativas a la declaración de zona de escasez hídrica se cumplirán de inmediato, sin perjuicio de la posterior toma de razón por la Contraloría General de la República.

### **2.- ADOPTA MEDIDAS PARA COMBATIR EL SOBREENDEUDAMIENTO.**

**Ley N° 21.673** publicada en el Diario Oficial el 30.05.2024.

Introduce una serie de modificaciones a diversos cuerpos legales con el objeto principal de establecer medidas para apoyar la sobrecarga económica de las familias que se encuentren con sobreendeudamiento.

Incorpora cambios en la ley N° 21.543, que crea un Fondo de Garantías Especiales (FOGAES), en los términos siguientes:

-Incrementa el aporte fiscal al FOGAES.

-Modifica criterios de elegibilidad del Programa de Garantías de Apoyo a la Construcción, en lo relativo a las ventas netas anuales, eliminando el monto mínimo y modifican los porcentajes máximos.

-Extiende la duración de las condiciones de financiamiento de los Programas de Garantías de Apoyo a la Construcción y a la Vivienda hasta el 31 de diciembre de 2024.

-Crea un Programa de Garantías Apoyo al Endeudamiento destinado a refinanciar deudas comerciales y de consumo de personas naturales, que cumplan con los criterios de elegibilidad que establece la ley y aquellos que fije un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda. Plazo hasta el 31 de diciembre de 2024.

En segundo lugar, modifica DFL de ley N° 251, de 1931, del Ministerio de Hacienda, sobre Compañías de Seguros, Sociedades Anónimas y Bolsas de Comercio, con el fin de reemplazar en su articulado la mención a la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) e incluir las garantías estatales en materia de otorgamiento de mutuos.

En tercer lugar, modifica la ley N° 18.010, que Establece Normas para las Operaciones de Crédito y otras Obligaciones de Dinero, con el objetivo de facultar a la CMF para determinar la fórmula de cálculo del monto mínimo, o las variables a considerar para su determinación, que se debe pagar en las operaciones de crédito de dinero originadas en el uso de tarjetas de crédito.

En cuarto término, modifica la ley N° 20.009, que establece un régimen de limitación de responsabilidad para titulares o usuarios de tarjetas de pago y transacciones electrónicas en caso de extravío, hurto, robo o fraude, para incorporar medidas destinadas a evitar los llamados "auto- fraudes" bancarios. , para la cancelación de los cargos o la devolución de los fondos incluidos en las operaciones reclamadas.

Finalmente, en las disposiciones transitorias se establecen reglas específicas de entrada en vigencia de la ley.

### **3.- AUTORIZA EL PORTE DE ARMAS A ASPIRANTES A OFICIALES DE CARABINEROS Y A CARABINEROS ALUMNOS DESDE EL AÑO DE FORMACIÓN QUE INDICA.**

**Ley N° 21.670** publicada en el Diario Oficial el 13.06.2024.

Modifica la ley sobre Control de Armas, con el objeto de autorizar el porte de armas a los aspirantes a oficiales de Carabineros que cursen tercer y cuarto año en la Escuela de Carabineros de Chile, como asimismo, a carabineros alumnos que cursen segundo año en la Escuela de Formación de Carabineros y sus grupos de formación a nivel nacional, mientras realicen los periodos de práctica, quienes deberán haber aprobado todos los cursos de tiro policial correspondientes. Ello exclusivamente con la finalidad de contribuir a las labores de prevención y mantención del orden público.

### **4.- ESTATUYE MEDIDAS PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA EN CONTRA DE LAS MUJERES, EN RAZÓN DE SU GÉNERO.**

**Ley N° 21.675**, publicada en el Diario Oficial el 14.06.2024.

Establece un marco regulatorio orientado a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, en razón de su género, declarando que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia.

La ley define a las mujeres en sus distintas etapas de vida (niñas, adolescentes y adultas); establece los principios por los cuales se rige, entre otros, igualdad, no discriminación, centralidad en las víctimas, autonomía de la mujer, progresividad y prohibición de regresividad de los derechos humanos; entrega reglas especiales de interpretación; define la violencia de género y sus distintas expresiones, a modo ejemplar, física, psicológica, sexual, económica e institucional.

Establece un deber general para todos los órganos de la Administración del Estado, mandatándolos a que, en el marco de sus competencias, adopten medidas conducentes a la prevención de la violencia de género, así como para la atención, protección y reparación de las víctimas de violencia de género. Asimismo, identifica obligaciones especiales para el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y en los ámbitos de salud, educación, seguridad pública y penitenciaria, laboral y medios de comunicación.

Adicionalmente, crea una Comisión de Articulación Interinstitucional para Abordar la Violencia de Género, presidida por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género e integrada por los representantes de los organismos que la propia ley señala, a la que corresponderá la coordinación a nivel nacional de las medidas adoptadas por el Estado para la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género y la atención, protección y reparación de las víctimas de éstas. De igual modo, impone el deber al Ministerio del ramo de elaborar y proponer un Plan Nacional de Acción contra la Violencia de Género y lo faculta para crear y administrar un Sistema Integrado de Información sobre Violencia de Género, orientado a mejorar la respuesta estatal frente a ella.

Aborda también el acceso a la justicia de las mujeres frente a la violencia de género, precisando que sus normas se aplicarán a la violencia física, sexual, psicológica y económica en contra de las mujeres en razón de su género. En esta línea, se establecen dos obligaciones para los órganos del Estado frente a las denuncias por estos hechos: debida diligencia y no victimización secundaria. Se establecen derechos y garantías procedimentales para las víctimas de violencia de género, tales como, contar con asistencia y representación judicial, obtener una respuesta oportuna, efectiva y fundada a sus denuncias, ser oídas por el tribunal u órgano administrativo, según corresponda, recibir protección cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos a la vida, integridad física o psíquica, entre otros. Además, incorpora un catálogo de medidas cautelares especiales frente a situaciones de riesgo inminente de padecer violencia de género; incluye medidas accesorias en este tipo de causas, y disposiciones especiales a las que deberán sujetarse los procedimientos por este tipo de violencia que son de conocimiento de los Tribunales de Familia y de los tribunales penales.

Introduce una serie de modificaciones a diversos cuerpos legales: Código Civil, ley que crea el Sistema Nacional de Registros de ADN, ley de Violencia Intrafamiliar, ley Tribunales de Familia, Código del Trabajo, Código Penal, decreto ley 3.500, que establece nuevo sistema de pensiones, ley sobre medidas contra la discriminación y ley que crea el Consejo Nacional de Televisión. Finalmente, en sus disposiciones transitorias contempla temas presupuestarios, fija plazos para la dictación de los reglamentos que ella dispone, la entrada en funcionamiento de la Comisión Interinstitucional, la aprobación del Plan Nacional contra la Violencia de Género, y establece como deber del Ministerio de la Mujer entregar un informe sobre el estado de avance de implementación de la ley.

**5.- DECLARA EL 7 DE ABRIL DE CADA AÑO COMO EL DÍA DE GABRIELA MISTRAL.**

**Ley N° 21.672**, publicada en el Diario Oficial el 17.06.2024.

Establece el 7 de abril de cada año como el "Día de Gabriela Mistral".

Lucila de María del Perpetuo Socorro Godoy Alcayaga, nació el 7 de abril de 1889 en Vicuña, y falleció el 10 de enero de 1957 en Nueva York, Estados Unidos. Es mundialmente conocida como Gabriela Mistral, destacando por su obra poética. Obtuvo el Premio Nóbel de Literatura en el año 1945 lo que la convirtió en la primera mujer iberoamericana en recibir el reconocimiento de la Academia Sueca. Posteriormente, obtuvo el Premio Nacional de Literatura en el año 1951.

**6.- MODIFICA LA LEY N° 17.288, SOBRE MONUMENTOS NACIONALES, CON EL OBJETO DE FORTALECER LA PUBLICIDAD DE LAS SESIONES DEL CONSEJO DE MONUMENTOS NACIONALES.**

**Ley N° 21.677**, publicada en el Diario Oficial el 17.06.2024.

Introduce modificaciones en la ley N° 17.288, sobre Monumentos Nacionales, en la ley N° 20.880, sobre Probidad en la Función Pública; y en la ley N° 20.730, que regula el Lobby y las gestiones que representan intereses particulares ante las autoridades y funcionarios en Chile, con el objeto principal de fortalecer la publicidad de las sesiones del Consejo de Monumentos Nacionales. Finalmente, en la ley N° 20.880, se incorpora a los Consejeros del Consejo de Monumentos Nacionales como sujetos obligados a realizar una declaración de intereses y patrimonio; en tanto que en la ley N° 20.730, se los incorpora como sujetos pasivos de dicha legislación.

**7.- MODIFICA LA LEY N° 19.947, PARA EXTENDER EL PLAZO PARA LA INSCRIPCIÓN DEL MATRIMONIO RELIGIOSO ANTE EL REGISTRO CIVIL.**

**Ley N° 21.676**, publicada en el Diario Oficial el 19.06.2024.

Amplía el plazo que se exige para inscribir en el Registro Civil los matrimonios que son celebrados ante entidades religiosas y éstos puedan producir sus efectos, conforme al artículo 20 del artículo primero de la ley N° 19.947, que establece la Nueva Ley de Matrimonio Civil. Para cumplir con este objetivo, la ley modifica la citada disposición en su artículo único, extendiendo de 8 a 15 días el plazo para que un matrimonio religioso sea inscrito ante cualquier Oficial del Registro Civil, estableciendo además que, si el último día de este plazo recae en día sábado, día feriado o inhábil, se trasladará al día hábil inmediatamente siguiente. Asimismo, la ley dispone que en el caso de que la inscripción se realice mediante un mandato, este deberá otorgarse por escritura pública y deberá incluir el nombre, apellido, profesión u oficio y domicilio tanto de los contrayentes como del mandatario.



**B.- REGLAMENTOS U OTRA NORMATIVA:**

Norma	Fecha DO	Materia	Síntesis
Circular N° IF/469 Superintendencia de Salud	29.05.24	Introduce ajustes al formulario de constancia de información al paciente GES y al proceso de notificación.	El objetivo es ajustar el procedimiento de notificación al paciente GES, estableciendo la obligación de la persona profesional de la salud, de emitirlo para los cambios de intervención sanitaria, únicamente en aquellos casos de patologías oncológicas con el fin de facilitar la determinación de hitos que pudiesen ser de utilidad para la aplicación del derecho al olvido oncológico consagrado en la ley N° 21.258 (Ley del Cáncer). Asimismo, se establece expresamente la autorización a los prestadores de salud de almacenar digitalmente los formularios que hubiesen sido llenados de forma manual. Vigencia 03.06.2024 Sin perjuicio de la vigencia establecida, se autoriza a los prestadores de salud a seguir utilizando el formato de formulario que hubieren implementado en cumplimiento de lo instruido por las circulares IF/N° 451, de fecha 13 de diciembre de 2023, y 461, de fecha 2 de febrero de 2024, hasta el día 31 de diciembre de 2024.
Resolución exenta N° 00935 ISP	30.05.24	Aprueba "Guía para la verificación de métodos cuantitativos en el laboratorio clínico" y deja sin efecto la Resolución exenta N° 597, de 28.02.2020.	Esta Guía aplica a todos los métodos cuantitativos que se realicen en laboratorio clínico, cuyos procedimientos de medida requieren ser evaluados frente a las especificaciones de desempeño declaradas por cada fabricante. Los procedimientos de verificación propuestos son los recomendados y explicitados en guías internacionales. Los experimentos de aplicación a las verificaciones, así como los cálculos y su interpretación se encuentra descritos en anexos 3, 4, 5 y 6.
Decreto N° 199 MININT	11.06.24	Declara como zona afectada por catástrofe a la Región del Biobío, ratifica medidas que señala y designa autoridad con atribuciones que indica	Declara a la Región del Biobío, como zona afectada por catástrofe, derivada del sistema frontal. Ratifica todas las medidas que se hubieren adoptado por las autoridades nacionales, regionales, provinciales o comunales. Designa como autoridad responsable a la Delegada Presidencial Regional del Biobío, con las amplias facultades que indica.
Decreto N° 1895 exento MININT	12.06.24	Declara regiones que indica en emergencia preventiva	Declara a las regiones de Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana de Santiago, Libertador General Bernardo O'Higgins, Maule y Ñuble, en emergencia preventiva desde el día 12 de junio hasta el día 23 de junio de 2024. Instruye a los Secretarios Regionales Ministeriales de Educación de las regiones de Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana de Santiago, Libertador General Bernardo O'Higgins, Maule y Ñuble que evalúen ejercitar su atribución contemplada en el artículo 10° del decreto N° 289, de 2010, del Ministerio de Educación.



# Capítulo II

## Proyectos de Ley



**1.- Modifica el Código Sanitario para regular los medicamentos bioequivalentes genéricos y evitar la integración vertical de laboratorios y farmacias.**

**Boletín 9914-11** ingresó el 10.03.2015. Autores: Senadores Guido Girardi, Carolina Goic, Manuel José Ossandon, Fulvio Rossi y Andrés Zaldívar.

...

12.12.2023. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado  
20.12.2023. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado  
03.01.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado  
10.01.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado  
05.03.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado  
12.03.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado  
20.03.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado  
17.04.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado  
24.04.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado  
07.05.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado  
15.05.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado  
30.05.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado  
05.06.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado  
12.06.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado  
19.06.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones/Senado

El objeto de este proyecto, con más de 5 años de tramitación, es fomentar la disponibilidad de genéricos bioequivalentes y para ello estima necesario:

- 1.- Prohibir la integración vertical entre laboratorios y farmacias
- 2.- Disponer la obligación de la prescripción médica, con receta, de medicamentos en la que se incluya la denominación del medicamento genérico bioequivalente,
- 3.- Incorpora el Derecho a la Salud, dentro de los derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos.

Durante la extensa tramitación el proyecto ha ido modificando sus focos. Actualmente está en tercer trámite constitucional. Una vez que termine la discusión en la Comisión Mixta, corresponderá votar el texto en sala de ambas cámaras.

Entre otras modificaciones, considera: nuevo etiquetado de medicamentos, prohibición de publicidad, reportes de transparencia y regulación de conflictos de interés, declaración como bienes esenciales, registro en Agencia de Alta Vigilancia Regulatoria (Nivel IV), concepto de inaccesibilidad ante distintas barreras, prescripción por denominación común internacional, intercambio y bioequivalencia, dispositivos médicos, fraccionamiento, OTC y venta en góndolas, patentes no voluntarias, creación de Observatorio Nacional de Medicamentos, control de precios, y aumento de multas.

Respecto del último punto mencionado (aumento de multas) se propone un aumento a la sanción general establecida en el art. 174 del Código Sanitario. Es decir, que cualquier infracción al Código Sanitario, o de sus reglamentos, será castigada con multa de un décimo de UTM a 5 mil UTM (actualmente el máximo se sitúa en mil UTM).

**2.-Regula la protección y el tratamiento de los datos personales y crea la Agencia de Protección de Datos Personales.**

**Boletín 11144-07**, ingresó el 15.03.2017  
Autores: Ejecutivo.

...

17.08.2023. Segundo trámite constitucional/C. Diputados. Discusión General. Aprobado en general y particular con modificaciones. Oficio modificaciones a Cámara de Origen.  
09.05.2023. Tercer trámite Constitucional/ Senado. Pasa a Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento.  
16.01.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones (Senado).  
23.01.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones (Senado).  
29.01.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones (Senado).  
05.03.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones (Senado).  
12.03.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones (Senado).  
19.03.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones (Senado).  
02.04.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones (Senado).  
09.04.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones (Senado).  
16.04.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones (Senado).

23.04.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones (Senado).  
07.05.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones (Senado).  
14.05.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones (Senado).  
30.05.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones (Senado).  
04.06.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones (Senado).  
11.06.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones (Senado).  
18.06.2024. Comisión Mixta por rechazo de modificaciones (Senado).

**3.- La Comisión de Trabajo y de Seguridad Social de la Cámara de Diputados refunde los siguientes Boletines relacionados con la Ley 16.744:**

**Boletín 9657-13-1:** Modifica la ley N° 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.

**Boletín 10988-13-1:** 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.

**Boletín 11113-13-1:** Modifica el Código del Trabajo para incorporar, como cláusula obligatoria en los contratos de trabajo, información relativa a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

**Boletín 11276-13-1** (Este Boletín que sustituía el inciso 1° del artículo 7 de la ley N° 16.744 fue rechazado por la Comisión).

**Boletín 11287-13-1:** Modifica la ley N°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 refundido de ley consta de 3 artículos introduce las siguientes modificaciones:

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

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

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

05/07/2017, Cuenta de oficio de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social por el cual se solicita el acuerdo de la Sala, de conformidad con el artículo 17 A de la ley orgánica constitucional del Congreso Nacional, para refundir las mociones contenidas en los boletines N°s 9657-13, 10988-13, 11113-13, 11276-13, 11286-13 y 11287-13. (acordado). Primer trámite constitucional / C. Diputados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**4.- Modifica el Código del Trabajo y la ley N°18.290, de Tránsito, en materia de protección de la salud e integridad de los trabajadores que sufren violencia laboral externa.**

**Boletín 12.256-13** ingresó el 21.11.2018. Autores: Diputados Barrera, Jiménez, Saavedra, Sepúlveda y Soto

...

29.08.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado  
12.09.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado  
27.09.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado  
11.10.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado  
25.10.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado  
07.11.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado  
22.11.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado  
29.11.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado  
13.12.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado  
20.12.2023. Segundo trámite constitucional/ Senado  
03.01.2024. Segundo trámite constitucional/ Senado  
17.01.2024. Segundo trámite constitucional/ Senado  
24.01.2024. Segundo trámite constitucional/ Senado. Primer informe Comisión Trabajo y Previsión Social  
05.03.2024. Segundo trámite constitucional/ Senado.  
12.03.2024. Segundo trámite constitucional/ Senado.  
10.04.2024. Segundo trámite constitucional/ Senado.  
17.04.2024. Segundo trámite constitucional/ Senado. La Sala acuerda que el proyecto vuelva a Comisión de Trabajo para que emita un nuevo primer informe.  
08.05.2024. Segundo trámite constitucional/ Senado. Reitera y hace presente la urgencia simple.  
05.06.2024. Segundo trámite constitucional/ Senado. Reitera y hace presente la urgencia simple.

**5.- Modifica el artículo 185 bis del Código del Trabajo, con el objeto de establecer la realización de exámenes de salud preventivos para trabajadoras y trabajadores.**

**Boletín 14.696-13** ingresó el 23.11.2021. Autores: Senadores Quinteros, Goic, Elizalde y Letelier.

Proyecto de ley:

Agrégase un nuevo artículo 185 bis al Código del Trabajo, del siguiente tenor:

*"Artículo 185 bis. Los empleadores que mantengan contratados 50 o más trabajadores, estarán obligados a financiar exámenes de salud preventivos a todos los trabajadores, que se desempeñen en forma continua por más de seis meses, con la periodicidad que indique el reglamento, de acuerdo a las funciones específicas que realicen".*

23.11.2021. Primer Trámite Constitucional/Senado. Ingreso del Proyecto.

23.11.2021. Cuenta de Proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

**6.- Aprueba el Convenio N° 176, sobre seguridad y salud en las minas, adoptado por la 82° Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 22.06.1995 (Boletín 16181-10)**

... 25.10.2023. Discusión general. Aprobado en general y particular a la vez.

25.10.2023. Oficio a la Cámara Revisora.

07.11.2023. Segundo trámite Constitucional/Senado.

22.11.2023. Segundo trámite Constitucional/Senado.

11.12.2023. Segundo trámite Constitucional/Senado

12.12.2023. Segundo trámite Constitucional/Senado. Aprobado en general y particular.

13.12.2023. Trámite finalizado en Cámara de origen/C. Diputados.

Este instrumento internacional, establece que los Estados Miembros deben formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional específica y coherente en materia de seguridad y salud en las minas.

El Convenio se estructura sobre la base de un preámbulo y 5 partes que comprenden 24 artículos en los cuales se contienen disposiciones sustantivas y finales

- Parte I, Definiciones.
- Parte II, Alcance y medios de aplicación
- Parte III, Medidas de prevención y protección en la mina
- Responsabilidad de empleadores
- Derechos y obligaciones de trabajadores y sus representantes
- Parte IV, Aplicación
- Parte V, Disposiciones finales

Ámbito de aplicación: Todas las minas. Establece la posibilidad de excluir de la aplicación del Convenio o de algunas de sus disposiciones ciertas categorías de minas. Sin embargo, la protección de los trabajadores no puede ser inferior a la de la aplicación íntegra del Convenio. Esta posibilidad no ha sido mayormente utilizada y los Estados que establecen exclusiones en cada memoria deben pronunciarse sobre la eventual incorporación de las categorías excluidas.

El Estado deberá formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en las minas.

En cuanto a las medidas de prevención y protección en la mina (artículos 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15), destaca:

Responsabilidades de los empleadores.

- Especial responsabilidad tiene el empleador responsable de la mina, que debe coordinar la aplicación de todas las medidas relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador de aplicar todas las medidas relativas a la salud y seguridad de los trabajadores. Es relevante la actual legislación que establece la obligación de coordinación en la materia que deben tener las empresas contratistas con las mandantes.

- Si los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos físicos, químicos o biológicos, el empleador deberá informar los riesgos y peligros relacionados con el trabajo, medidas de prevención, protocolos, tomar medidas necesarias para eliminar o reducir los riesgos, entrega de elementos de protección personal, disponer programas de formación en materias de salud y seguridad y en relación a las tareas que se les asignen, vigilancia y control adecuados en los turnos para poder garantizar que la explotación de la mina se efectúe en condiciones de seguridad, investigación de todos los accidentes e incidentes peligrosos, adoptándose las medidas correctivas apropiadas, entre otros.

**7.- Modifica Ley N° 20.584. Acoso sexual en atenciones de salud.**

**Boletín 12.527-11-13** ingresó el 08.04.2021. Autores: Senadores Goic, Van Rysselberghe, Chahuán, Girardi y Quinteros

Proyecto de ley:

Modificar la Ley 20.584, exige que prestadores de salud institucionales elaboren un procedimiento interno sobre prevención y sanción del acoso laboral en las atenciones de salud que contemple procedimientos de denuncia y sanciones administrativas internas para quienes cometan actos de acoso sexual, sin perjuicio de otras responsabilidades legales que se deriven de dichos actos.

08.04.2019. Primer Trámite Constitucional/Senado. Ingreso del Proyecto. .

09.04.2019. Primer Trámite Constitucional/Senado. Cuenta de Proyecto. Pasa a Comisión de Salud.

25.05.2021. Primer Trámite Constitucional/Senado. Primer informe Comisión de Salud/Primer informe Comisión.

07.09.2021. Primer Trámite Constitucional/Senado. Aprobado en General y particular a la vez.

07.09.2011. Oficio de ley a Cámara Revisora.

08.09.2021. Segundo Trámite Constitucional/Senado. Pasa a Comisión Mujeres y Equidad de Género.

**8.- Modifica Ley N° 20.584. "Autoriza a instituciones de seguridad social para celebrar convenios de pago de cotizaciones adeudadas y modifica leyes que indica durante período que indica"**

**Boletín 16698-13** ingresó el 01.04.2024. Autores: Ingresó por mensaje presidencial

Proyecto de ley:

Contempla la posibilidad de acogerse a un convenio de pago por las cotizaciones establecidas en los decretos leyes N° 3.500 y N° 3.501, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1980; en las leyes N° 16.744, N° 19.728 y N° 21.063; y en el decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Salud, de 2006, correspondientes a remuneraciones que se pagaron o debieron pagarse entre el 1° de febrero de 2020 y el 31 de diciembre de 2023.

Este proyecto de ley establece el derecho de acogerse a un convenio reprogramación de pago de cotizaciones, excepcionalmente y por única vez.

El convenio habrá de celebrarse entre el empleador moroso y la respectiva entidad de seguridad social. El proyecto de ley fija el plazo que se otorga para que los empleadores soliciten celebrar el convenio, y la forma como se liquidará la deuda respectiva, en la que se considerarán las cotizaciones, los intereses y los reajustes que las leyes vigentes establecen.

La deuda se podrá reprogramar hasta en 18 cuotas, y deberán cumplirse los requisitos y modalidades que establecerá el respectivo convenio.

02.04.2024. Primer Trámite Constitucional/Diputados. Cuenta de Proyecto. Pasa a Comisión de

Trabajo.

- 08.04.2024. Primer Trámite Constitucional/Diputados.
- 17.04.2024. Primer Trámite Constitucional/Diputados.
- 24.04.2024. Primer Trámite Constitucional/Diputados.
- 06.05.2024. Primer Trámite Constitucional/Diputados.
- 14.05.2024. Primer Trámite Constitucional/Diputados.
- 15.05.2024. Primer Trámite Constitucional/Diputados.
- 29.05.2024. Primer Trámite Constitucional/Diputados.
- 04.06.2024. Primer Trámite Constitucional/Diputados.





# Capítulo III

## Sentencias





**1.- RECLAMACIÓN EN CONTRA DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO. I. EN AQUELLOS CASOS EN QUE EL SANCIONADO CON UNA MULTA OPTA POR SOLICITAR LA SUSTITUCIÓN DE UNA MULTA CONFORME A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 506 TER DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, IMPLICA QUE ACEPTA HABER INCURRIDO EN UNA INFRACCIÓN A LA NORMATIVA LABORAL. SOLICITUD DE SUSTITUCIÓN DE UNA MULTA SE OPONE ABIERTAMENTE A LOS FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE NULIDAD, RECLAMANTE PARTE DEL SUPUESTO QUE NO HA COMETIDO INFRACCIÓN ALGUNA. II. DEBER DEL EMPLEADOR DE DENUNCIAR AL ORGANISMO ADMINISTRADOR RESPECTIVO, INMEDIATAMENTE DE PRODUCIDO, TODO ACCIDENTE O ENFERMEDAD QUE PUEDA OCASIONAR INCAPACIDAD PARA EL TRABAJO O LA MUERTE DEL TRABAJADOR. EMPLEADOR NO PUEDE EXCUSARSE DE CUMPLIR CON LA EXIGENCIA LEGAL DE DENUNCIAR UN ACCIDENTE LABORAL BAJO EL PRETEXTO DE QUE EL DUEÑO DE LA OBRA HA PROCEDIDO A REALIZAR LA CORRESPONDIENTE DENUNCIA.**

Rol: 46-2024

Tribunal: Corte de Apelaciones de La Serena

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 03/06/2024

Hechos: Reclamante interpone recurso de nulidad contra la sentencia que rechazó la reclamación interpuesta en contra de resolución que rechazó reconsideración administrativa, mediante la cual se solicitó la sustitución de una multa. La Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad laboral deducido

Sentencia:

1 . La reclamación de autos lo ha sido en contra de una resolución dictada por la Dirección Provincial del Trabajo de Limarí que rechazó la sustitución de multa por incorporación a un programa de asistencia al cumplimiento (PAC) y puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST). Al efecto el artículo 506 ter del Código del Trabajo, respecto de micro y pequeñas empresas, y siempre que no se hubiere recurrido de conformidad a los artículos 503 y 511 del mismo Código, permite que el inspector del trabajo respectivo autorice la sustitución de la multa impuesta por alguna de las modalidades que el mismo precepto contempla, entre las cuales se encuentra, para el caso de infracción a normas de higiene y seguridad, la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones que dieron origen a la sanción y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Así las cosas, en aquellos casos, como el de autos, en que el sancionado con una multa opta por solicitar la sustitución de una multa conforme a lo dispuesto en el artículo 506 ter del Código del Trabajo, implica, necesariamente, que acepta haber incurrido en una infracción a la normativa laboral, manifestando su voluntad de someterse a un programa cuya finalidad es corregir esa infracción y poner en marcha un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Tal predicamento se opone abiertamente a los fundamentos del recurso de nulidad de marras, desde que el reclamante parte del supuesto que no ha cometido infracción alguna a la normativa laboral, sosteniendo que la obligación de informar un accidente del trabajo contenida en el artículo 76 de la Ley 16.744, se debe entender satisfecha, en un contexto de subcontratación, si quien informa es el dueño de la obra o servicio, como habría ocurrido en la especie (considerando 5° de la sentencia de la Corte de Apelaciones) Si bien el recurrente al interponer la reclamación esgrime como fundamento que no ha cometido infracción alguna, al haberse dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 76 inciso 4° e inciso final de la Ley N°16.744, lo cierto es que el derrotero seguido ante la autoridad administrativa, en que se asume lo contrario, al optar por la sustitución de la multa, impide que el recurso de nulidad pueda prosperar, desde que la discusión sometida al conocimiento del Tribunal se circunscribe a determinar si el rechazo de la petición de sustitución se ajusta a derecho y no si existió o no la infracción por la cual fue sancionado el reclamante, sin que en el recurso de nulidad interpuesto se haya denunciado como infringida la norma del artículo 506 ter del Código del Trabajo (considerando 6° de la sentencia de la Corte de Apelaciones)

2 . No existe infracción de ley, desde que el artículo 76 de la Ley 16.744 expresamente impone a la entidad empleadora la obligación de denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte del trabajador. Conforme al expreso tenor de la norma antes citada, el empleador no puede excusarse de cumplir con la exigencia legal de denunciar un accidente laboral bajo el pretexto de existir un régimen de subcontratación en que el dueño de la obra ha procedido a realizar la correspondiente denuncia. Es así como el artículo 183 E del Código del Trabajo primero hace referencia a las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, para luego precisar 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". Estas normas imponen a la empresa principal un deber de supervigilancia respecto de sus contratistas o subcontratista, a fin de velar por el cumplimiento por parte de éstos de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores. Enseguida, el artículo 183 E antes citado recalca que, sin perjuicio de los derechos que se reconocen al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador. Pues bien, una de esas normas que el empleador no puede desatender, ni a un a pretexto de detentar la calidad de contratista, es el artículo 76 de la ley 17.644. En todo caso, la cuestión fáctica que ha dado origen al proceso judicial, cuyo antecedente proviene de la etapa administrativa, no es otro que el incumplimiento en que incurrió el reclamante en cuanto parte empleadora de no haber realizado la denuncia que exige la norma en análisis, hecho que no fue objeto de controversia (considerando 7° de la sentencia de la Corte de Apelaciones).

**2.- RECURSO DE QUEJA POR INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL. I. CORRECTA APLICACIÓN DE REGLAS DE LA SANA CRÍTICA. II. INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIÓN DE PROTEGER LA SALUD DEL TRABAJADOR. III. VINCULACIÓN CAUSAL ENTRE HECHO CULPOSO Y DAÑO SUFRIDO. IV. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN CASOS SIMILARES. V. CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO MORAL COMO FACULTAD PRUDENCIAL.**

Rol: 65-2024

Tribunal: Corte de Apelaciones de Copiapó

Tipo Recurso: Recurso de Queja

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 04/06/2024

Hechos: Demandada interpone recurso de unificación de jurisprudencia contra la sentencia de la Corte de Apelaciones. La Corte Suprema rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia deducido.

Sentencia:

Segundo: Que evacuando el informe ordenado, doña Diana Marín Castañeda, Jueza Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Diego de Almagro, indica que toda intervención en el proceso, lo ha sido conforme a derecho y al mérito de los antecedentes presentados e incorporados en juicio por las partes en la audiencia, conteniendo la sentencia el análisis de toda la prueba rendida, aplicando el mejor razonamiento posible que conduce a estimar como probados los hechos y la consignación explícita de aquellos en base a la legislación vigente, haciéndose cargo de los elementos que configuran la responsabilidad por daño extrapatrimonial, la existencia de una conducta atribuible a la demandada incumplimiento de las obligaciones que le impone el artículo 184 del código del trabajo , la enfermedad ocasionada al actor y la relación causal entre la conducta y el resultado pernicioso. Respecto a la determinación del monto del daño (moral), a su juicio, no se vislumbra una inadecuada aplicación de máximas de experiencias, conocimientos científicos o errores en el procedimiento inferencial que conduzca a una determinada conclusión, encontrándose ajustados los montos al Baremo Jurisprudencial Estadístico sobre Indemnización de Daño Moral por Lesiones derivadas de Infortunios Laborales, siguiéndose igualmente criterios jurisprudenciales en la materia, por lo que descarta haber incurrido en falta o abuso alguno. Tercero: Que el recurso de queja se encuentra contemplado en el Título XVI del Código Orgánico de Tribunales, que trata "De la

jurisdicción disciplinaria y de la inspección y vigilancia de los servicios judiciales", y está reglamentado en su párrafo primero que lleva el epígrafe de "Las facultades disciplinarias". Cuarto: Que conforme expresamente estatuye el artículo 545 del referido cuerpo legal, el recurso de queja solamente procede cuando en la resolución que lo motiva se haya incurrido en falta o abuso constituidos por errores u omisiones, manifiestos y graves. Quinto: Que sin embargo, en el presente caso, el mérito de los antecedentes no permite concluir que la jueza recurrida haya incurrido en alguna de las conductas que la ley reprueba y que sea necesario reprimir y enmendar mediante el ejercicio de las atribuciones disciplinarias de esta Corte, atendido que el recurso más bien constituye una impugnación acerca de la justipreciación que la sentenciadora efectuó del cuántum del daño moral y del lucro cesante reclamados, labor privativa y, por ende, no resulta susceptible de ser atacada a través de esta vía disciplinaria extraordinaria.

**3.- RECURSO DE NULIDAD POR INFRACCIÓN DE NORMAS SOBRE APRECIACIÓN DE LA PRUEBA. I. INFRACCIÓN A LA SANA CRÍTICA. II. FALTA DE CONSIDERACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN PROCEDIMIENTOS SEGUROS. III. INCUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE SEGURIDAD POR PARTE DEL EMPLEADOR. IV. IMPORTANCIA DE LA EXPERIENCIA DEL TRABAJADOR RECIÉN CONTRATADO. V. NECESIDAD DE FUNDAMENTACIÓN EN LA INFERENCIA DE RESPONSABILIDAD DEL ACCIDENTE LABORAL.**

Rol: 90-2024

Tribunal: Corte de Apelaciones de La Serena

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 10/06/2024

Hechos: Actor deduce recurso de nulidad en contra de sentencia de primera instancia aludiendo las causales de nulidad establecidas en autos con respecto al proceso laboral desarrollado. Analizados los antecedentes la Corte rechaza la nulidad deducida.

Sentencia:

Segundo: Que, en forma subsidiaria, los demandantes interpusieron la causal contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo que dispone que el recurso de nulidad procederá cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Indica que, en el presente caso, el sentenciador no solo infringió las normas de la sana crítica en cuanto a las máximas de la experiencia, sino que además en contravención a la prueba rendida, puesto que no consideró la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de estas pruebas o antecedentes del proceso, lo que lo llevó a desestimar medios de prueba y arribar a conclusiones inexactas como sería que la responsabilidad del accidente sufrido por el trabajador, que en definitiva le significó la muerte, se debió a la irresponsabilidad en su actuar. Señala que la infracción a la sana crítica es respecto de las máximas de la experiencia y que se debe considerar que el trabajador fallecido ingresó a trabajar para la demandada principal el 1 de septiembre de 2021 y el accidente se produce el 8 del mismo mes y año, y a pesar de lo declarado por el testigo en cuanto a que el trabajador habría sido capacitado en procedimientos respecto de "conducción de vehículos de transporte de cargas" y de "Carga, traslado, descarga de materiales", no existe constancia que, efectivamente, haya recibido la capacitación en los procedimientos seguros. Agrega que, el testigo ofrecido por la demandada principal C declaró que le habría indicado a trabajador, que se debía retirar del lugar, pero en el evento que esto haya sido efectivo, se debe tener presente que solo era un colega de trabajo, y como tal, más allá de la experiencia, no era quien debía indicar las acciones de trabajo seguro, además de volver a señalar que no había supervisor alguno en el trabajo de descarga. Señala que el sentenciador infringe las normas de la sana crítica respecto de las máximas de la experiencia, dado que esta indica que si se tiene un trabajador que lleva menos de una semana contratado y que debe desempeñar labores que pueden significar un riesgo para su integridad, el empleador debe tomar todas las medidas de seguridad. Esto no se cumple, concluye, con haber informado los riesgos y entregar elementos de protección personal, sino que además debió ser previamente capacitado, lo que debe estar acreditado respecto del procedimiento de trabajo seguro. Afirma que el vicio alegado ha sido determinante en el fallo, toda vez que de haber considerado el sentenciador la falta de capacitación en procedimiento de trabajo seguro de don Óscar Zepeda habría desechado los argumentos de las demandadas en cuanto fue éste quien se expuso imprudentemente al riesgo, y en definitiva, imputado responsabilidad a estas demandadas, resolviendo acoger la demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo. Finalmente, solicita que, acogiendo el recurso se anule la sentencia, procediendo a dictar la de reemplazo.

Tercero: Que, previo al examen de las causales invocadas, como ha sostenido esta Corte en otras tantas oportunidades, debe tenerse presente que el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario, que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales, en atención al fin perseguido por ellos, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los Tribunales Superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca, como asimismo de las peticiones que efectúa. Igualmente, cabe tener presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente de la judicatura del fondo, misma que conoció del respectivo juicio oral laboral, y, asimismo, a esta Corte le está vedado efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste y el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, siendo el cumplimiento de este límite lo que corresponde controlar, cuando se invoca la correspondiente causal de nulidad. Asimismo, que el de nulidad es un arbitrio de derecho estricto que requiere claridad y precisión en su fundamentación y argumentación, la que debe ser compatible con la causal invocada, lo que resulta necesario toda vez que aquello da y define la competencia del Tribunal superior, el cual no puede acogerlo por motivos distintos, salvo la situación contemplada en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo, y al respecto el inciso final del artículo 478 del mismo cuerpo legal impone al recurrente, si el recurso se fundare en distintas causales, la obligación de señalar si se invocan conjunta o subsidiariamente.

Cuarto: ...por un lado, señala que la decisión que se ataca fue incompleta, puesto que no tuvo en cuenta su tesis y luego, solicita considerar elementos como la primacía de la realidad y las máximas de la experiencia para, imaginamos puesto que no se describe completar la conclusión, añadiendo una crítica a la forma de ponderación de determinados documentos. Lo anterior in duda alguna constituye una revisión de la validez del laudo dictado y, en particular, por la causal esgrimida, de los supuestos fácticos asentados en él. De ahí que no resulte aceptable que la impugnación se construya como ocurre en este caso, a partir de la interpretación y valoración que el recurrente hace de la prueba rendida, aseverando que es necesario considerar los parámetros enunciados o de una forma diversa de ponderación probatoria, pues con ello evidencia el propósito que se revisen directamente por esta Corte tanto las pruebas ejecutadas como su mérito, elemento distinto al supuesto real de la causal esgrimida que se relaciona el razonamiento probatorio vertido en el fallo. De lo expuesto, es posible concluir que lo que se pretende por la recurrente de nulidad, es que esta Corte valore nuevamente la prueba, pretensión que no cabe en un sistema recursivo como el laboral, en que no se contempla la apelación como forma de impugnar las sentencias definitivas, razón por la cual, será desestimado el recurso relativo a esta causal. Quinto: Que, ahora bien, tocante a la causal subsidiariamente deducida, el recurso tampoco cumple con las exigencias reseñadas en el párrafo segundo del motivo tercero de esta sentencia, porque aun cuando se denuncia la vulneración de la sana crítica, en particular, las máximas de la experiencia aquella es deficiente, tal como se advierte de la atenta lectura del arbitrio intentado en que no se menciona cuál es aquella que no fue considerada por la magistratura del fondo, tampoco la forma en que esta pueda ser considerada como tal, ni menos aun la forma en que, debidamente, considerada se hubiese arribado a una conclusión diversa.

#### **4.- DESPIDO INJUSTIFICADO. RECURSO DE NULIDAD REQUIERE QUE EL AGRAVIO MANIFESTADO SEA SOPORTADO POR QUIEN LO INTERPONE. OMISIÓN DE LA EMPRESA EMPLEADORA DE CONTEMPLAR UN PLAN PARA EVITAR ACCIDENTES.**

Rol: 139-2024

Tribunal: Corte de Apelaciones de Antofagasta

Tipo Recurso: Recurso de Nulidad (Proceso Laboral)

Tipo Resultado: Rechazado

Fecha: 17/06/2024

Hechos: Demandada deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva, que acogió parcialmente la demanda, solo en cuanto se declaró injustificado el despido del actor. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad interpuesto.

Sentencia:

En la especie, no debe olvidarse que para la interposición de un recurso como el que se analiza, además de otras exigencias, ha de ser interpuesto por la parte agraviada, por cuanto varios requisitos comparten el recurso de nulidad con los recursos en general, siendo uno de ellos precisamente el agravio que debe manifestar y soportar quien lo interpone. Luego, aun cuando hubiese sido posible constatar los defectos que se atribuyen al fallo y asentar que el actor no activó el mecanismo de tracción, como era su obligación, igualmente procedería acoger la demanda pues, tal como quedó asentado en el fundamento décimo quinto, no objetado por la recurrente, aun en esa hipótesis fáctica de falta de activación de la tracción 4x4, "...la empresa demandada estableció soluciones que en ningún caso pasaron por la desvinculación del trabajador, sino que en un reforzamiento del documento paso a paso, a fin de que los trabajadores tuvieran presente dicha norma y la cumplieran...", asentando también que la empresa incurrió en una omisión "al no contemplar un plan que regule dicha actividad de humectación" de la carpeta de rodado. Como corolario, por las razones expuestas y el modo en que fue interpuesto, el recurso no podrá prosperar (considerandos 8° y 9° de la sentencia de la Corte de Apelaciones)

**5.- RECLAMO EN CONTRA DE LA SEREMI DE SALUD. APLICACIÓN DE MULTA POR ACCIDENTE DE UN TRABAJADOR DE LA RECLAMANTE. PROCEDE REBAJA DE LA MULTA SI DESPUÉS DEL ACCIDENTE SE HA CUMPLIDO CON TODAS LAS MEDIDAS CORRECTIVAS.**

Rol: 2271-2021

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Tipo Recurso: Recurso de Apelación

Tipo Resultado: Acogido-Revoca

Fecha: 06/06/2024

Hechos: Demandante deduce recurso de apelación en contra de la sentencia definitiva, que rechazó el reclamo todas sus partes, manteniendo la multa administrativa, a raíz de un accidente de uno de los trabajadores de la reclamante. Analizado lo expuesto, la Corte de Apelaciones revoca la sentencia apelada.

Sentencia:

1 . Cabe considerar que es difícil evaluar el incumplimiento de la falta de supervisión por parte de la reclamante respecto de la tarea efectuada por el trabajador accidentado, puesto que precisamente era éste quien en su calidad de supervisor debía fiscalizar el cumplimiento de las instrucciones dadas para un trabajo seguro, es más, quedó acreditado que cumplía diariamente con las charlas de seguridad a los trabajadores de la empresa demandante sobre trabajo seguro antes del inicio de la faena. Pero pese al cargo que ostentaba no cumplió con normas mínimas de seguridad, ya que al momento del accidente no llevaba puestos sus guantes de protección, aun cuando la demandante se los había entregado junto a los otros elementos de seguridad. De igual modo, el supervisor no respetó la normativa del manual de carga y la inducción de hombre nuevo, capacitaciones que realizó antes del accidente, por lo que tenía conocimiento que no puede cargar más de 25 kilos y que no podía exponerse a situaciones de peligro. De hecho en su contrato de trabajo como supervisor se indica que su labor era desarrollar acciones para prevenir la ocurrencia de accidentes en la faena, lo que no realizó desde que decidió levantar una tapa con un peso de unos 100 kilos, sin protección de sus guantes, en un día lluvioso y sin contar con una capacitación para tal tarea, que además no le correspondía realizar. Asimismo, cabe considerar que la demandante acreditó que después del accidente cumplió con todas las medidas correctivas impuestas a raíz del accidente a entera satisfacción del ente fiscalizador, lo que hace razonable rebajar la multa impuesta por ser más adecuada y proporcional a la entidad de las infracciones cometidas, teniendo presente para ello el rango establecido en el artículo 174 del Código Sanitario (considerando 5° de la sentencia de la Corte de Apelaciones)



# Capítulo V. A) Jurisprudencia Administrativa Dirección del Trabajo



**1.- ORD. N° 350 de 05.06.2024.**

**Materia: Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; Disposiciones obligatorias; Competencia Dirección del Trabajo.**

Síntesis:

1.- Acorde con lo dispuesto en el artículo 154 inciso primero N°11 del Código del Trabajo, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa debe contener el procedimiento al que se someterá la aplicación de las sanciones a que se refiere el N°10 de la citada disposición legal, por infracción a las obligaciones contenidas en dicho reglamento, las que solo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria.

2.- La omisión por parte de la empresa, de incorporar en su reglamento interno de orden, higiene y seguridad el procedimiento para la aplicación de las sanciones a sus trabajadores por el incumplimiento de las obligaciones allí previstas, así como cualquier omisión o infracción legal en que pudiere haber incurrido al respecto, deberá ser puesta en conocimiento de la Inspección Provincial del Trabajo correspondiente al domicilio del empleador, con el objeto de que se pronuncie al respecto, en los términos previstos en el artículo 153 inciso final del Código del Trabajo y en la Resolución N° 691 (exenta) de 2010, modificada por la Resolución N°1011 (exenta) de 2013, ambas de esta Dirección.

**2.-ORD, N° 369, de 07.06.2024.**

**Materia: Fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 al Código del Trabajo.**

**Acoso Sexual; Acoso Laboral; Violencia en el trabajo; Ley N°21.643; Protocolo de Prevención; Procedimiento de investigación y sanciones .**

Síntesis:

DEFINICIONES

1.-Perspectiva de género como principio irradiador:

A partir del nuevo principio en virtud del cual las relaciones de trabajo de fundarse en un trato libre de violencia, respetuoso de la dignidad de la persona y con perspectiva de género, los principios de trato libre de violencia como de perspectiva de género han de irradiar toda la normativa laboral. El legislador parte del supuesto de la existencia de una situación de disparidad que debe ser superada, cuyas consecuencias afectan en mayor medida a las mujeres, e igualmente a aquellas personas que no se ajustan o que desafían el rol que la sociedad les ha asignado dentro de un estereotipo de género.

La perspectiva de género debe ser entendido como "la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", en favor de las mujeres y "aquellas personas no ajustadas o desafiantes del rol que les asigna la sociedad", por considerar que estas serían personas que se encuentran en una situación de desventaja respecto de los hombres.

Se desprende un mandato para el empleador en el ejercicio de sus facultades.

2.- Acoso sexual

Si bien es un concepto que la nueva legislación no modifica, le extiende los efectos irradiadores del principio de perspectiva de género, interpretando que, las situaciones de acoso sexual deben ser evaluadas a la luz de este principio y, en este sentido, sostiene que: "los mismos hechos podrán tener un impacto distinto o variar su intensidad según quien sea la persona afectada o quien ejerce la conducta, en relación con su contexto, siendo el elemento de género determinante en esta materia."

3.- Acoso Laboral

La única modificación realizada a este concepto relativa a la eliminación del requisito de la reiteración para la configuración de la conducta, dispone que para estar en presencia de una conducta de acoso laboral se deben dar los siguientes elementos:

- \* Que la conducta consista en una agresión física o moral.
- \* Que la misma se produzca una sola vez o de forma reiterada.
- \* Que se ejecute por cualquier medio.
- \* Que produzca menoscabo, maltrato o humillación: genera estos efectos cualquier acto que afecte honra de la persona afectada, o que implique maltrato de palabra u obra o hiera la dignidad, o

bien, e amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo por parte de la empresa, de incorporar en su reglamento interno de orden, higiene y seguridad el procedimiento para la aplicación de las sanciones a sus trabajadores por el incumplimiento de las obligaciones allí previstas, así como cualquier omisión o infracción legal en que pudiere haber incurrido al respecto, deberá ser puesta en conocimiento de la Inspección Provincial del Trabajo correspondiente al domicilio del empleador, con el objeto de que se pronuncie al respecto, en los términos previstos en el artículo 153 inciso final del Código del Trabajo y en la Resolución N°691 (exenta) de 2010, modificada por la Resolución N°1011 (exenta) de 2013, ambas de esta Dirección.

Asimismo, en relación con el acoso laboral, incorpora que este comprende la conducta de acoso sexista, entendida como: "las conductas cuyo sentido o resultado es la generación de un ambiente laboral hostil y ofensivo, a través del desprecio hacia una o más personas en razón de su género."

#### 4.- Violencia en el Trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Es "un acto lesivo proveniente de personas externas a la empresa".

Con esta definición, el legislador ha querido establecer que esta es una forma más de violencia, que amerita una protección especial por parte del empleador, pero no es la única forma de violencia que da lugar a acciones de protección por parte del empleador.

Este concepto debe entenderse la violencia tanto en su forma física como psicológica (moral).

El empleador debe elaborar e implementar protocolos de prevención, para proveer un espacio seguro en que, ante una amenaza externa, los trabajadores tengan conocimiento de los pasos a seguir para contar con las medidas de resguardo que debe proporcionar el empleador, quien deberá hacerse a cargo del control de la situación y ejercer acciones concretas con el objeto de mitigar el daño producido, toda vez que esa exposición se debe al rol asignado al trabajador que desarrolla en la empresa.

#### 5.- Discriminación

La DT señala que, a pesar que su jurisprudencia administrativa ya había considerado anteriormente que la definición de discriminación del artículo 2° del Código del Trabajo no era taxativa, ahora la ley la amplia expresamente a cualquier distinción, preferencia o elección que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

#### **PREVENCIÓN**

##### 1.-Nuevo derecho para los trabajadores

Reconoce el nuevo derecho incorporado en favor de los trabajadores, en orden a que pueden exigir la adopción e implementación de medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo. En este sentido, la DT dispone que el empleador tiene los siguientes roles:

- \*Activo: deber de prevención a través de la elaboración de protocolo de prevención y su ejecución.
- \*Reactivo: deber de investigar las conductas de ALSyV, siguiendo el procedimiento destinado al efecto y las directrices del reglamento del MINTRAB.
- \*Correctivo y sancionador: Correctivo a través de la adopción de medidas frente a denuncias por violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Sancionador, a través de la aplicación de las sanciones previstas en el procedimiento, a partir de las conclusiones de su investigación.

##### 2.- Contenidos mínimos del protocolo de prevención.

##### 3.- Medidas de resguardo que debe adoptar el empleador:

Las medidas de resguardo que debe adoptar el empleador son la separación de espacios físicos, la distribución de horarios y la derivación a los programas de atención psicológica temprana ante los OAL. Respecto de esta última medida, dispone que es una "medida privilegiada" de prevención y mitigación, que deberá ser adoptada en conformidad con la circular de la SUSESO y el deber del empleador de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores del artículo 184 del Código del Trabajo.

No son las únicas medidas que puede adoptar el empleador, puede adoptar otras que considere adecuadas. Asimismo, también puede adoptar otras medidas durante el proceso de investigación, siempre que esto esté regulado en el Reglamento Interno.

Los trabajadores podrán exigir que el empleador tome ciertas medidas de resguardo, lo que deberá quedar registrado por escrito, junto con la decisión del empleador y sus fundamentos.

Las medidas deberán adoptarse de inmediato, tan pronto se reciba la denuncia si es que se presentó ante la Inspección del Trabajo.



4.- Información semestral de los canales de denuncia:

Dentro del deber de informar semestralmente los canales de denuncia interno y estatales de las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, el empleador debe mantener informados a sus trabajadores sobre cuál es el organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentran afiliados.

**DEBERES DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN**

1.- Procedimiento de investigación

- \* Realizarse con estricta reserva.
- \* Garantizar el derecho de ambas partes a ser oídas.
- \* Si una denuncia por acoso sexual, se constata que la conducta no es constitutiva de tal, sino que de acoso laboral (acoso sexista) u otro, el empleador igualmente debe continuar el proceso de investigación y adoptar las medidas que correspondan.
- \* Investigación debe ser delegada preferentemente a un trabajador con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales (si en la empresa hay trabajadores con formación en estas materias, el empleador debe preferirlos por sobre otros que no tengan esta formación).
- \* La empresa puede realizar la investigación interna por medio de una empresa externa especialista en estas materias, en tanto así lo prevea su procedimiento.

2.- Derivación de investigación y conclusiones a la Dirección del Trabajo

Una vez finalizada la investigación (dentro del plazo de 30 días), el empleador debe derivar la misma y sus conclusiones a la DT, servicio que tiene 30 días para pronunciarse sobre la misma. En caso que la misma no se pronuncie, se considerarán válidas las conclusiones del informe.

La revisión se refiere a la verificación del cumplimiento por parte del empleador de las instrucciones procesales del reglamento del MINTRAB y que exista congruencia entre el informe y las conclusiones, y no se pronuncia sobre aspectos de fondo.

Si la DT no emite observaciones o que no se pronuncia dentro del plazo de 30, el único efecto es que el empleador podrá continuar el procedimiento adoptando las medidas indicadas en las conclusiones de su informe (medidas correctivas y sanciones).

La revisión del informe no genera presunción legal alguna respecto de los hechos investigados.

El único objeto es garantizar el principio de celeridad que debe inspirar el procedimiento de investigación, pero no le otorga presunción de validez al informe ni sus conclusiones. Tampoco otorga validez a las medidas de resguardo adoptadas por el empleador ante la denuncia.

3.- Medidas correctivas y sanciones

Si bien están pensadas para los casos de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, nada obsta que el empleador adopte medidas correctivas en aquellos casos de denuncias de acoso sexual y/o laboral.

En cuanto a las sanciones, aclara que es importante que si el empleador adoptará la decisión de desvincular al trabajador denunciado por acoso laboral y/o sexual, debe cumplir estrictamente con el deber de fundamentación de la carta de comunicación del despido del artículo 162 del Código del Trabajo, expresando en este documento la o las causales invocadas y los hechos en que se funda. Lo anterior teniendo presente que se mantiene vigente y sin modificaciones el deber de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido en el juicio (Art. 454 N° 1 del Código del Trabajo).

**VIGENCIA**

En relación con el plazo de 30 días que se requiere para modificar el RIOHS (art. 156 del Código del Trabajo), la DT señala que si al momento de entrar en vigencia la ley, los RIOHS aun no han comenzado a regir por aplicación del artículo 156 citado, entonces los procedimientos de investigación respectivos serán desarrollados por la Dirección del Trabajo, la que deberá aplicar directamente las normas introducidas por la nueva ley Karin (Artículos 211-B bis, y siguientes del Código del Trabajo) y las directrices que defina el reglamento que debe ser dictado y publicado por el MINTRAB antes de la entrada en vigencia de la ley en comento.



# Capítulo V. B) Jurisprudencia Administrativa Superintendencia de Seguridad Social



**Circulares SUSESO relevantes del período:**

**1.- Circular 3813, de 07.06.2024.**

ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y OTROS ASPECTOS CONTENIDOS EN LA LEY N°21.643 (LEY KARIN) IMPARTE INSTRUCCIONES A LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y EMPRESAS CON ADMINISTRACIÓN DELEGADA Y MODIFICA LOS TÍTULOS II Y III DEL LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES, LOS TÍTULOS I Y II DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS Y EL TÍTULO I DEL LIBRO V. PRESTACIONES MÉDICAS, TODOS DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N°16.744

**Dictámenes SUSESO referidos a materias de índole particular:**

**1.- Resolución exenta N° R-01-UJU-94618-2024 , de 17.06.2024. R-55332-2024.**

**Materia: Confirma la procedencia de las prestaciones médicas otorgadas por Mutual. Declara que no corresponde reembolso de intervención quirúrgica realizada en forma particular toda vez que se automarginó de la cobertura de la Ley 16.744.**

Dictamen: Trabajadora planteó múltiples reclamos en contra de Mutual por las prestaciones otorgadas para atender las secuelas del accidente del trabajo en el trayecto que sufrió el 03/09/2022. Explica que la mutualidad no le ha otorgado las prestaciones que le corresponde y también demorando el reembolso de los gastos que debió incurrir en el extrasistema.

Mutual emitió los antecedentes pertinentes e informó las prestaciones que le ha otorgado interesada en conformidad a las resoluciones emitidas por esta superintendencia.

SUSESO manifiesta que conforme al artículo 29 de la Ley N° 16.744, el trabajador afectado tiene derecho a las prestaciones medicas, hasta la curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por accidentes del trabajo o enfermedad profesional.

Del análisis del expediente surge que Mutual le ha otorgado a la interesada las prestaciones medicas en forma adecuada, completa y oportuna, dando cumplimiento a lo instruido en la RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-95565-2023, de 20/07/2023. En la presentación de la afectada, el 21/03/2024, reclama además por los gastos de intervención quirúrgica abdominal realizada en forma particular, antecedentes que evidencian su automarginación de los beneficios de la Ley N° 16.744. Asimismo, los profesionales médicos señalan que de los antecedentes se desprende que la paciente se niega a retornar al trabajo y hacer terapia ocupacional para desensibilización y vuelta al trabajo. Actualmente, agregan, la interesada permanece en control por salud mental sin reposo y trastorno de estrés post traumático tratado.

Por tanto SUSESO resuelve aprobar lo obrado por Mutual en este caso.

**2.- Resolución exenta R-01-UJU-81402-2024, de 24.05.2024. R-77995-2024 .**

**Materia: Se encuentra vencidos todos los plazos de reclamación. Tanto respecto de la calificación del accidente como respecto del derecho a impetrar subsidio.**

Dictamen: Trabajadora plantea que durante el mes de junio de 2023, le extendieron 4 licencias medicas pero el subsidio por incapacidad laboral no le ha sido pagado ni por la Mutual ni por su sistema de salud común.

Mutual informo que se trata de una trabajadora, que ingresa a sus servicios asistenciales el 14.06.2023 refiriendo que el día 08.06.2023 a las 12:00 pm, desarrollando sus labores con asesor de proyectos se encontraba inspeccionando un colegio que le asignaron y cuando reporto que dichos establecimientos no contaban con cocina como espacio físico, su jefatura se molesta, dado que se generaron conflictos en el contexto del diseño y construcción de los colegios.

Que posteriormente le indicaron reubicación a otro proyecto, en otra comuna, ocasionando alteración del estado de animo, asociado a labilidad emocional. Se presenta en esa Mutual con denuncia de enfermedad profesional, sin embargo, al tratarse de un evento puntual se decide evaluar como accidente del trabajo.

Que analizado los antecedentes del caso, se considera que las circunstancias relatadas por la interesada no constituyen un accidente del trabajo. Se trata de una sintomatología derivada de temas contractuales con su empleador, no identificándose factores de riesgos para la salud mental de la trabajadora, tratándose mas bien de un cuadro de sintomatología de origen común, al no cumplirse los supuestos indicados en la Ley N° 16.744 como para enmarcar la situación como accidente del trabajo o enfermedad profesional, por lo cual fue derivada a su sistema de salud previsional como accidente comun para continuar su tratamiento medico.

SUSESO señala que conforme al artículo 77 de la Ley N°16.744, contra la calificación de la Mutual se podrá reclamar ante este Servicio dentro del plazo de 90 días hábiles, por ende, a la fecha del reclamo formulado el 02/04/2024, dicho plazo se encontraba largamente vencido, por lo que se debe rechazar por extemporáneo.

Que ahora bien, conforme al inciso segundo del artículo 155 del D.F.L. N°1, de 2005, del Ministerio de Salud, establece que: "El derecho a impetrar el subsidio por incapacidad laboral prescribe en seis meses desde el termino de la respectiva licencia". Asimismo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 34 de la Ley N°18.591, el derecho al cobro de los subsidios por incapacidad temporal generados por licencias medicas tipo 5 o 6, u órdenes de reposo de la Ley N°16.744, según corresponda, prescribirá en seis meses contados desde el termino de la respectiva licencia medica u orden de reposo.

Que en atención a lo anterior, en la especie, a la fecha del reclamo (02/04/2024) el derecho a cobrar los subsidios derivados de las licencias medicas que le fueron extendidas a la afectada en el mes de junio de 2023, se encuentra prescrito.

Por tanto, SUSESO resuelve que se tenga presente lo expuesto.

### **3.- Resolución exenta N° R-01-UJU-88203-2024, de 04.06.2024. R-44374-2024 .**

**Materia: Confirma calificación de común del accidente. No accidente del trabajo. Ocorre en paseo organizado por trabajadores (no lo organizó el empleador).**

Dictamen: Trabajadora reclamó en contra de Mutual por cuanto calificó como común, el accidente que sufrió el 02/12/2023, cuando participaba en la Fiesta de Navidad de la empresa y, mientras estaba en una piscina, se lesionó al ser golpeada por una niña de 10 años, aproximadamente, que saltó al interior.

Mutual informó, en síntesis, que calificó como común por cuanto el siniestro denunciado no tiene relación con las funciones que realiza la trabajadora, esto es, no se produjo a causa o con ocasión del trabajo que desarrolla, puesto que se accidentó mientras participaba en una actividad recreativa extraprogramática, organizada por los trabajadores y no por el empleador. En atención a lo expuesto, agrega la mutualidad, las prestaciones médicas y económicas deben ser otorgadas por el sistema de salud común (ISAPRE/Fonasa), de acuerdo a lo señalado por el Art. 77 bis de Ley 16.744. Acompaña, entre otros antecedentes, correo electrónico en que una trabajadora se identifica como "Equipo Organizador", invita a los trabajadores a participar en el paseo.

SUSESO cumple con manifestar que el artículo 5 de la Ley N° 16.744 dispone que "se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.". De la norma transcrita se infiere, tal como lo ha señalado reiteradamente esta Superintendencia, que para que un accidente deba calificarse de laboral es menester que entre el trabajo y la lesión (o muerte) exista una relación directa o inmediata (expresión "a causa"), o bien, dicha relación puede ser indirecta o mediata (expresión con ocasión), pero en todo caso indubitable.

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, para considerar como accidentes con ocasión del trabajo los antes referidos infortunios, es indispensable que el empleador haya organizado la respectiva actividad.

Delos antecedentes acompañados, y de lo informado por la empleadora actividad en que sufrió el accidente la interesada no fue organizada por el empleador, sino que por un denominado "Equipo Organizador", formado al efecto por trabajadores de la empresa.

Por tanto, SUSESO resuelve aprobar lo obrado por Mutual en este caso.

### **4.- Resolución exenta N° R-01-UJU-79634-2024, de 22.05.2024. R-60475-2024.**

**Materia: No corresponde facilitar el estudio de puesto de trabajo a interesado puesto que contiene entrevistas reservadas de carácter confidencial que solo puede ser revelado ante SUSESO y/o Tribunales de Justicia..**

Dictamen: Trabajadora solicitó la entrega de la "Carpeta de investigación EP mental" e informe de fundamento de patología profesional y acompaña carta de Mutual que rechaza su solicitud por

cuanto los antecedentes no forman parte de su ficha clínica. SUSESO cumple con manifestar que la Ley N° 20.584, que REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD, establece en su artículo 12, que la ficha clínica es el instrumento obligatorio en el que se registra el conjunto de antecedentes relativos a las diferentes áreas relacionadas con la salud de las personas, que tiene como finalidad la integración de la información necesaria en el proceso asistencial de cada paciente. Podrá configurarse de manera electrónica, en papel o en cualquier otro soporte, siempre que los registros sean completos y se asegure el oportuno acceso, conservación y confidencialidad de los datos, así como la autenticidad de su contenido y de los cambios efectuados en ella. Toda la información que surja, tanto de la ficha clínica como de los estudios y demás documentos donde se registren procedimientos y tratamientos a los que fueron sometidas las personas, será considerada como dato sensible, de conformidad con lo dispuesto en la letra g) del artículo 2° de la ley N° 19.628. Que, por su parte, la citada letra g) del artículo 2° de la Ley N° 19.628, define Datos sensibles, como aquellos datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual. Que, conforme a la letra b) del número 2., Capítulo II., letra C., Título II., Libro III del Compendio Normativo de la Ley N° 16.744, el EPT-PM se deberá realizar exclusivamente mediante entrevistas semi-estructuradas y confidenciales a una cantidad razonable de informantes aportados tanto por la entidad empleadora, como por el trabajador, con la finalidad de efectuar una evaluación equilibrada de los factores de riesgo psicosociales presentes en el trabajo, lo que incluye las posibles conductas de acoso, de un modo sistemático y apegado al método científico. Por su parte, la letra C del INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO POR SOSPECHA DE PATOLOGÍA MENTAL LABORAL, contenido en el Anexo 17 del mismo compendio, establece que la exploración que haga el profesional "deberá realizarse exclusivamente mediante entrevistas, las que serán de carácter confidencial y reservado, debiendo el organismo administrador informar a el/la entrevistado/a este carácter. El contenido de cada entrevista solo podrá ser revelado por el organismo administrador al/la propio/a entrevistado/a, a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Tribunales de Justicia en caso de requerirlo estos de modo expreso". Que, de los antecedentes aportados, especialmente de la respuesta entregada por la mutualidad a la interesada, consta que la MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN se ha ajustado a la normativa vigente en la materia reclamada. En efecto, lo anterior, por cuanto la citada mutualidad le informa a la trabajadora que la carpeta investigativa que solicita "no es constituyente como ficha clínica según lo instruido (. . .), ya que tienen acceso a ella, el Organismo Administrador de Ley 16744, SUSESO y poder judicial", por lo que se puede entregar a petición de dichas entidades. Por tanto, SUSESO resuelve, aprobar lo obrado por Mutual.

**5.- Resolución exenta R-01-S-85195-2024, de 29.05.2024. R-63126-2024.**

**Materia: Acoger reconsideración de Mutual. Califica de origen común patología auditiva. No enfermedad profesional. Estudios cualitativos de exposición a ruido no se pesquísó exposición por sobre lo establecido en la normativa correspondiente.**

Dictamen: Mutual solicitó la reconsideración de la Resolución Exenta que calificó como enfermedad profesional la dolencia auditiva de trabajador., fundamentó que las audiometrías, antecedentes médicos, la Historia Ocupacional del trabajador y la Evaluación en los Centros de Trabajo de la empresa donde aquel se desenvuelve, demuestran ausencia del riesgo laboral planteado como posible causa de los síntomas que motivaron el ingreso del trabajador, concluyendo que la afeción auditiva que presentó no tiene un origen que pueda ser atribuido al ejercicio de su trabajo como técnico de peces.

SUSESO cumple con manifestar que conforme al inciso primero del artículo 7° de la Ley N° 16.744, es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

Sometido nuevamente del caso, se revisa que los estudios cuantitativos de exposición a ruido, realizadas por tres organismos administradores de la Ley N° 16.744, en el cual no se pesquísó exposición a ruido sobre lo establecido en la normativa correspondiente. En efecto, la audiometría que presenta curva no característica de hipoacusia sensorineural por exposición a ruido, con pérdida importante a contar de frecuencia de 1.000hz plana a 90dB(a), amerita modificar la Resolución Exenta reclamada, en el sentido que la hipoacusia que presenta el trabajador es de origen

común, no laboral.

Por tanto, SUSESO resuelve acoger la solicitud de reconsideración interpuesta por la MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN, por lo que se deja sin efecto la RESOLUCIÓN EXENTA. En consecuencia, no procede otorgarle la cobertura de la Ley N° 16.744 a al interesado, para la patología que evidenció, debiendo la ISAPRE entregar la cobertura que proceda y reembolsar a la mutualidad, las prestaciones que ésta hubiere brindado, en conformidad al artículo 77 bis de la Ley N° 16.744

**6.- RESOLUCIÓN EXENTA ° R-01-UJU-83486-2024, de 28.05.2024. R-63477-2024.**

**Materia: Confirma calificación de accidente como de origen común. No accidente de trabajo. Interrupción y desvío, al ir a comprar a un supermercado.**

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por cuanto calificó como común y no del trabajo en el trayecto, el accidente que sufrió el 06/04/2024, cuando salía del trabajo.

Mutual informó, en síntesis, que el afectado ingresó a sus dependencias el 06/04/2024, refiriendo que, cuando se dirigía a su casa en motocicleta, colisionó con un auto particular, sufriendo múltiples contusiones. Calificó el siniestro como común, por cuanto el trabajador se desvió del trayecto para realizar una compra y, posteriormente, al reanudar el trayecto, se produjo la colisión.

SUSESO cumple con manifestar que el artículo 5° de la Ley N° 16.744, prescribe que son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo de la víctima.

Que, conforme al número 2, Capítulo II, letra B, Título II, del Libro III del Compendio Normativo de la Ley N° 16.744, la expresión trayecto directo "supone que el recorrido debe ser racional y no interrumpido ni desviado (. . .) por razones de interés particular o personal". Agrega el citado Compendio que, no obstante, "la interrupción por tales razones, particularmente cuando aquella es habitual y responde a una necesidad objetiva y no al mero capricho, no impide calificar un siniestro como del trayecto".

Que, de los antecedentes tenidos a la vista, especialmente declaración del afectado entregada a la MUTUAL el 10/04/2024, consta que éste se retiró de su lugar de trabajo el 06/04/2024, a las 07:30 horas aproximadamente, conduciendo su motocicleta hacia su domicilio. Sin embargo, esa mañana había un desvío de calles y tuvo que tomar Escrivá de Balaguer, comuna de Vitacura, y en la misma ruta, pasó a un supermercado, a comprar alimentos (leche y pan), para llegar a tomar desayuno a su casa. Luego de comprar, reanudó su trayecto y, cuando se desplazaba por Escrivá de Balaguer a la altura del 5600, cerca de las 09:00 horas, colisionó a un automóvil que se había metido indebidamente en su carril. Asimismo, se tuvo a la vista formulario de Declaración del Trabajador, en la que se consigna que no cuenta con testigos, ni parte policial, ni informó a su empleador. Inicialmente fue trasladado a Hospital, pero luego, debió llegar por sus propios medios a la Mutual.

Que, de lo expuesto precedentemente, teniendo a la vista, además, croquis con ubicación de lugar de trabajo, domicilio y lugar del accidente, consta que en la especie, además del desvío de las calles que señala, el trabajador efectivamente interrumpió el trayecto desde su lugar de trabajo hacia su domicilio, para pasar a comprar al supermercado, lo que impide calificarlo como accidente del trabajo.

Por tanto, SUSESO resuelve aprobar lo obrado por Mutual en este caso.

**7.- RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-79355-2024, de 20.05.2024. R-63615-2024.**

**Materia: Confirma calificación de común del siniestro. No accidente del trabajo. No se ha logrado acreditar de una forma indubitable la ocurrencia de un accidente del trabajo.**

Dictamen: Trabajadora reclamó en contra de Mutual por cuanto no calificó como accidente el trabajo lo ocurrido en diciembre de 2023.

Mutual informó que la afectada, de ocupación Vendedora Integral, ingresó a sus servicios asistenciales el 29.02.2024, refiriendo que, con 2 meses de antelación-05.12.2023- alrededor de las 17:00 horas, estando en su sitio de trabajo, al movilizar televisor en su caja, se golpea palma de mano derecha con punta de la caja, evolucionando con dolor que inicialmente no fue limitante.

La empresa aporta investigación de siniestro la que informa se desconoce la causa de ingreso de la trabajadora a esa Mutual, puesto que éste no fue denunciado en su oportunidad ante su encargado, el 05.12.2024, presentándose en las dependencias de Mutual tras transcurrido mas de 2 meses desde la fecha de ocurrencia del siniestro, y habiendo mediado feriado legal de por medio. Asimismo, de la investigación de siniestro realizada por esa Mutual se desprende en relación a la entrevista realizada a la afectada que se toma en su domicilio particular por encontrarse con licencia médica de Mutual. A la entrevistarla y obtener su relato complementa indicando que el día

del accidente se encontraba a esa hora (17:00) sin ayuda, ya que trabaja sola en la sección. Indica que al sufrir accidente siente intenso dolor en la palma de la mano, como una punción, se habría mirado la mano y al ver que no sangraba no le tomaría importancia y continuaría trabajando, tomando analgésicos para el dolor Ketorolaco y Paracetamol, medicamentos que tomaría con regularidad por dolencias crónicas que no revela, no avisando a nadie de lo ocurrido.

Que con los días habría continuado trabajando con malestares hasta el día 18.01.2024, en donde decide concurrir a médico particular en donde le solicitan una ecografía y la derivan con un especialista de manos, quien luego de evaluarla le habría indicado que sólo se trataba de una inflamación.

La afectada no tiene testigos y en la visita la recinto de la empresa, niegan tener antecedentes. En base a todo esto se calificó de común.

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

Que en la especie, sin embargo, no se ha logrado acreditar de una forma indubitada la ocurrencia de un accidente del trabajo, máxime si se considera la tardanza de la afectada en consultar en los servicios asistenciales de la Mutual, después de su feriado legal, sin haber dado cuenta a la empresa y sin contar con testigos.

Por tanto, SUSESO resuelve aprobar lo informado por la Mutual, no ha correspondido otorgar en este caso la cobertura del Seguro de la Ley N°16.744

#### **8.- Resolución exenta R-01-UJU-89526-2024, 06.06.2024. R-72984-2024.**

**Materia: Confirma calificación de accidente como del trabajo. No accidente de trayecto. Ocurrió en estacionamiento de la empresa.**

Dictamen: Empresa reclamó en contra de Mutual por cuanto le fijó su tasa de cotización adicional diferenciada en 4,08%, que sumada a las tasas básica y extraordinaria, determina que deberá pagar una tasa de cotización total de 5,01%, a contar del 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2025, de lo que discrepa, expone que no ha tenido accidentes laborales ni en el período evaluado ni anteriormente. El alza se debe al trabajador al que se le emitió licencia médica, por Accidente de Trayecto y no por Accidente del Trabajo, tal como en su momento se completó el DIAT enviado. Acompaña DIAT con denuncia de empleador, sin código del caso, fecha, ni folio. Mutual informó, en síntesis, que de acuerdo a la declaración del trabajador, el infortunio ocurrió dentro de las dependencias de la empresa, específicamente, en el estacionamiento. Por otro lado, y tal como se desprende de la ficha clínica que se acompaña, el mecanismo es concordante con las lesiones encontradas. En consecuencia, existe una presunción fundada que dé lugar a su calificación de accidente de trabajo.

SUSESO hace presente que, en conformidad al inciso primero del artículo 5 de la Ley N° 16.744 "se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.". De la norma transcrita se infiere, tal como lo ha señalado reiteradamente esta Superintendencia, que para que un accidente deba calificarse de laboral es menester que entre el trabajo y la lesión (o muerte) exista una relación directa o inmediata (expresión "a causa"), o bien, dicha relación puede ser indirecta o mediata (expresión con ocasión), pero en todo caso indubitada. Por su parte, conforme al inciso segundo del citado artículo 5°, son también accidentes del trabajo aquellos que ocurran en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo.

El número 1., Capítulo II., letra B., Título II., Libro III del Compendio Normativo de la Ley N° 16.744, establece que el accidente de trayecto debe ocurrir fuera de los límites de la habitación o del lugar de trabajo.

De los antecedentes aportados, consta DIAT del trabajador, de fecha 22/12/2022, con código 873754, Folio 60000000000001126691, en el que el trabajador, indica que sufrió el accidente en el estacionamiento de la empresa, e indica como lugar de ocurrencia, la misma dirección de su empleador, de lo que se desprende que no se trata de un accidente de trayecto, pues todavía se encontraba dentro de los límites de su lugar de trabajo. Más aún, en la misma DIAT, el trabajador indica como Tipo de Accidente, del Trabajo y precisa que se dirigía al estacionamiento de la empresa para trasladarse a su domicilio, con lo que resulta evidente que el trayecto aún no se iniciaba.

Que, lo expuesto precedentemente, se desprende que el accidente fue correctamente calificado como accidente del trabajo.

Por tanto, SUSESO resuelve aprobar en la especie por la MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN.

**9.- Resolución exenta N° R-01-S-87638-2024, de 03.06.2024. R-75806-2024.-**

**Materia: Entidades Empleadoras no se encuentran legitimadas para reclamar en relación al porcentaje de incapacidad determinado a alguno de sus trabajadores.**

Dictamen: Empresa presentó recurso de reposición en contra de RESOLUCIÓN EXENTA la cual determinó que las entidades empleadoras no se encuentran legitimadas para reclamar en relación a la declaración de incapacidad de los trabajadores.

Que, en esta oportunidad, reitera que al momento de declararse la incapacidad de su trabajadora existían terapias pendientes que eventualmente, podían mejorar su condición de salud. Además, señala que la Resolución de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, no hizo las menciones que exige el Compendio mencionado en Vistos, en el acápite "Observaciones". SUSESO señaló que tal como refieren los artículos 59 y 25 de la Ley N° 19.880, los interesados pueden interponer con nuevos antecedentes recurso de reposición dentro del plazo de 5 días hábiles administrativos, contados desde la fecha de notificación del dictamen recurrido. Lo anterior importa que el presente recurso fue presentado fuera de plazo.

Sin perjuicio de lo anterior, se reitera lo mencionado en el dictamen recurrido, en orden a que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley N° 16.744, las Entidades Empleadoras no se encuentran legitimadas para reclamar en relación al porcentaje de incapacidad determinado a alguno de sus trabajadores.

Por tanto, SUSESO resuelve rechazar el recurso de reposición interpuesto por la Empresa en relación a la situación de su trabajadora.

**10.- Resolución exenta N° R-01-UJU-92771-2024, de 12.06.2024. R-77328-2024.-**

**Materia: Incompatibilidad de pensiones de la Ley 16.744 y las pensiones por vejez. Al cumplir la edad para pensionarse por vejez cesa la de la Ley 16.744.**

Dictamen: Trabajador pensionado por la Ley 16.744 reclamó en contra de Mutual por cuanto se le suspendió el pago de la pensión de invalidez parcial que le corresponde, a través de la Resolución de la COMERE, que le fijó un 40% de pérdida de capacidad de ganancia total, a raíz de la Hipoacusia sensorineural bilateral simétrica descendente de origen laboral.

Mutual informó que, con motivo a la incapacidad permanente que le aqueja, se le constituyó pensión de invalidez parcial a partir del 01/05/2023. No obstante lo anterior, hace presente que el interesado cumplió con la edad para pensionarse por vejez el 01/06/2023. Conforme a lo anterior, cabe señalar que la pensión del trabajador, se constituyó por el periodo del 01/05/2023 al 31/05/2023, y al 01/06/2023 cumplió los requisitos necesarios para gozar de pensión de vejez en el correspondiente organismo previsional, por lo que se le suspendió la pensión de invalidez, conforme lo dispuesto en el art. 53 de la Ley N° 16.744.

SUSESO hace presente que el artículo 53 de la Ley N° 16.744 establece que el pensionado por accidente del trabajo o enfermedad profesional que cumpla la edad para tener derecho a pensión dentro del correspondiente régimen previsional, entrará en el goce de esta última de acuerdo con las normas generales pertinentes, dejando de percibir la pensión de que disfrutaba.

De la norma expuesta, se concluye que las pensiones de la referida Ley no son vitalicias, razón por la cual una vez que el trabajador cumple la edad para pensionarse por vejez (60 o 65 años según se trate de mujer u hombre respectivamente), deja de percibir la pensión de invalidez. Sin perjuicio de lo anterior, si la persona después de cumplir los 60 o 65 años, sigue trabajando y a causa de su desempeño laboral contrae una enfermedad o sufre un accidente laboral que le produce incapacidad, corresponde que se le constituya una pensión de invalidez de carácter vitalicio, sin distinguir si se trata de un trabajador del sector público o privado.

En la especie, de conformidad a la normativa vigente, cabe confirmar lo obrado por la Mutual, toda vez que la incapacidad permanente del interesado inició el día 01/05/2023 y con fecha 01/06/2023 cumplió los 65 años de edad, por lo que correspondía constituir y pagar la pensión de invalidez parcial entre el 01/05/2023 al 31/05/2023, vale decir, hasta un día antes de cumplir 65 años. En otras palabras, resulta procedente suspender el beneficio, al existir incompatibilidad entre ambas pensiones.

Por tanto, SUSESO resuelve confirmar lo obrado por la MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN.





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