

GERENCIA CORPORATIVA DE ASUNTOS LEGALES

INFORMATIVO JURÍDICO

MUTUALEX

DICIEMBRE 2014




MUTUAL
de seguridad
somos CChC



Índice

Capítulo I Leyes y Reglamentos	página 3
Capítulo II Proyectos de Ley	página 6
Capítulo III Sentencias	página 8
Capítulo IV Artículos	página 24
Capítulo V. A) Jurisprudencia Administrativa DT	página 27
Capítulo V. B) Jurisprudencia Administrativa SUSESO	página 31





Capítulo I

Leyes y Reglamentos



INFORMATIVO JURÍDICO MUTUALEX DICIEMBRE 2014

I.- Leyes y Reglamentos

1.- Asignación penitenciaria. Establece una asignación de función penitenciaria para el personal de Gendarmería de Chile.

Otorga una asignación de función penitenciaria al personal de Planta y Contrata de Gendarmería de Chile. Dicha asignación corresponde al porcentaje del sueldo base de cada grado, además se especifica el financiamiento de la aplicación de la ley del primer año en vigencia; los años posteriores se consultará en las respectivas leyes anuales de presupuestos del Sector Público.

(Ley N° 20.796, publicada en el Diario Oficial el 04.12.2014)

Fuente: www.diariooficial.cl

2.- Partes empadronados y ventas de vehículos. Modifica el artículo 42 de la Ley de Tránsito de la forma que indica.

Establece que el comprador de un vehículo motorizado sólo responderá por las multas de tránsito empadronadas que figuren en el certificado emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación al momento de la compra. Esto no exime de responsabilidad a la persona condenada al pago de multas impagas.

(Ley N° 20.795, publicada en el Diario Oficial el 05.12.2014)

Fuente: www.diariooficial.cl

3.- Ley de Presupuestos del sector público correspondiente al año 2015.

Aprueba el Presupuesto de ingresos y gastos del sector público para el año 2015 de nuestro país. Fija y limita el gasto de la Nación y establece formas de utilización.

(Ley N° 20.798, publicada en el Diario Oficial el 06.12.2014)

Fuente: www.diariooficial.cl

4.-Crea Comisión Asesora Ministerial para analizar propuestas para gravar con impuestos otros alimentos con alto contenido de azúcar, distintos a las bebidas.

(Decreto N° 1637, de 21.10.2014, del Ministerio de Hacienda, publicado en el Diario Oficial el 09.12.2014)

Fuente: www.diariooficial.cl

5.- Modifica el Decreto N° 6 exento, de 2010, que dispone vacunación obligatoria contra enfermedades inmunoprevenibles de la población del país.

1.- Agrega en su número 10 Hepatitis B, a continuación del último grupo, el siguiente grupo de población objetivo, con el esquema de inmunización que se indica: Grupo de población: "Personas con VIH+ y trabajadores/as sexuales, con indicación médica y exámenes de Ag superficie de hepatitis B y anticore total negativo, sin vacunación previa". Esquema de Inmunización "Tres dosis en los meses 0, 1 y 6".

2.- Agrega en su número 11 Enfermedades invasoras por S. Penumoniae a continuación del primer grupo y antes del grupo población infantil, los siguientes grupo de población objetivo con el esquema de inmunización que se indica:

a) Grupo de población: "Adultos de 65 y más que se atienden en establecimientos del Sistema Público de Salud, no vacunados anteriormente". Esquema de inmunización: una dosis de vacuna.

b) Grupo de población: "Adultos de 65 años y más, con mayor riesgo de Enfermedad Neumocócica Invasiva por su condición de enfermedad crónica (asplenia funcional o anatómica e inmunocomprometidos). Esquema de Inmunización: Revacunación 5 años después de la primera dosis.

3.- Agrega en el número 15 Infección por virus de papiloma humano, en el ítem de población objetivo, a continuación de las palabras "infantil femenina", la frase "mayor de nueve años".

4.- Sustituye en el número 15 Infección por virus de papiloma humano, el ítem esquema de inmunización por el siguiente: "Dos dosis de vacuna, una durante el 4° año de enseñanza básica o 5° de enseñanza básica si no ha alcanzado el año anterior y la segunda durante el siguiente año escolar".

(Decreto N° 1153, exento, de 21.11.2014, del Ministerio de Salud, Subsecretaría de Salud Pública, publicado en el Diario Oficial el 11.12.2014)

Fuente: www.diariooficial.cl

6.- Instaura el día Nacional del Medio Ambiente.

Declara como el día Nacional del Medio Ambiente, el 2 de octubre de cada año.

(Ley N° 20.793, publicada en el Diario Oficial el 18.12.2014)

Fuente: www.diariooficial.cl

7.- Crea un Registro Voluntario de Contratos Agrícolas.

Establece un sistema de inscripción voluntaria de los contratos de compraventa de productos agrícolas con entrega a plazo en un registro público, nacional y único.

(Ley N° 20.797, publicada en el Diario Oficial el 19.12.2014)

Fuente: www.diariooficial.cl



Capítulo II

Proyectos de Ley



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

03.07.13 Cuenta del Mensaje 174-361 que retira y hace presente la urgencia suma.
09.07.13 Cuenta del Mensaje 183-361 que retira y hace presente la urgencia simple.
03.07.13 Cuenta del Mensaje 174-361 que retira y hace presente la urgencia Suma.
09.07.13 Cuenta del Mensaje 183-361 que retira y hace presente la urgencia Simple.

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

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

2.- Moderniza el sistema de seguridad laboral y modifica el Seguro Social contra Riesgos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, contenido en la Ley Nº 16.744, el Código del Trabajo y otros cuerpos legales conexos.

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

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

Fuente: Senado de Chile www.camara.cl

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

El objetivo del proyecto es modificar la ley 20.393, que estableció la responsabilidad penal de las personas jurídicas en delitos de lavado de activos, terrorismo y cohecho, para incorporar también como delitos sancionables los accidentes del trabajo, cuando correspondan a delitos o cuasidelitos de muerte, lesiones graves y gravísimas

En definitiva, propone establecer la responsabilidad penal de la persona jurídica frente a delitos o cuasidelitos de muerte y lesiones graves o gravísimas sufridas por un trabajador, en el marco de un accidente de trabajo, según lo establece la ley 16.744.

14.10.14 Ingreso de Proyecto

16.10.14 Primer trámite constitucional (C. Diputados), cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

Nº Boletín 9657-13 , ingresó el 14.10.14. Autor: Diputados Patricio Vallespín (DC), Osvaldo Andrade (PS), Lautaro Carmona (PC), Marcelo Chávez (DC), Iván Flores (DC), Hugo Gutiérrez (PC), Juan Morano (DC), Rene Saffirio (DC) y las diputadas Denisse Pascal (PS) y Yasna Provoste (DC)

Fuente: Senado de Chile www.camara.cl



Capítulo III

Sentencias



1.-Jornada de trabajo. Jornada de 36 horas semanales tiene la naturaleza de jornada ordinaria. No corresponde el pago proporcional en relación a las horas trabajadas cuando se está en presencia de una jornada ordinaria de trabajo

Tribunal: Corte Suprema

Fecha: 11/11/2014

Rol: 3825-2014

Hecho: Demandado interpone recurso de unificación de jurisprudencia contra la sentencia de la Corte de Apelaciones, que rechazó el recurso de nulidad impetrado contra la sentencia que acogió la demanda de cobro de diferencias de sueldo base, generadas por el pago inferior al ingreso mínimo mensual correspondiente y las diferencias por concepto de gratificaciones. La Corte Suprema rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia deducido.

Sentencia: Se colige que una jornada de 36 horas semanales -como lo es la que cumplían los actores, según se consigna en el fallo impugnado-, para todos los efectos legales, tiene la naturaleza de jornada ordinaria. Tal naturaleza se desprende de la normativa a la que se ha hecho mención, por cuanto, a partir de la vigencia de la Ley N°19.759, que la estableció en forma expresa, la única jornada parcial admitida por el legislador es aquella cuyo máximo es de 30 horas semanales y no otra. En este mismo sentido, cuando el legislador en el inciso tercero del artículo 44 del estatuto laboral, autoriza a pagar un sueldo proporcional, dicha excepción está referida únicamente a la situación allí descrita, es decir, a los contratos con jornada parcial, entendida ésta como la definida en el artículo 40 bis del Código del Trabajo. Refuerza lo anterior, lo que esta misma Corte ha dicho en fallos anteriores, en cuanto a que en la situación de trabajadores con jornada parcial, el tiempo que los dependientes laboren en exceso sobre ella y que han pactado válidamente, debe considerarse jornada extraordinaria, la que debe pagarse, a lo menos, de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del artículo 40 bis A, introducido por la Ley N° 19.988, de diciembre de 2004, o conforme lo dispone el artículo 32, inciso tercero, todos del Código del Trabajo. Lo anterior descarta la existencia de jornadas parciales superiores a 30 horas semanales pues el exceso se entiende como horas extraordinarias. Habiéndose aclarado la naturaleza de la jornada de trabajo pactada entre las partes, corresponde simplemente concluir que el pago proporcional en relación a las horas trabajadas cuando se está en presencia de una jornada ordinaria de trabajo, infringe lo dispuesto en los artículos 22, 40 bis, 42 letra a) y 44 del Código del Trabajo, pues lo que procedía era el pago del ingreso mínimo mensual en su totalidad. Por lo tanto, es posible concluir que los Ministros de la Corte de Apelaciones, al rechazar el recurso de nulidad deducido por la demandada, hicieron una correcta y acertada aplicación de la normativa en estudio (Considerandos 7° y 8° sentencia de la Corte Suprema) .

2.- Deber de protección de los trabajadores que tiene el empleador, supone que tome todas las medidas a su alcance para asegurar su vida y salud.

Tribunal: Corte de Apelaciones de San Miguel

Fecha: 11/11/2014

Rol: 325-2014

Hechos: Se deduce recurso de nulidad contra sentencia que, acoge la demanda de indemnización por accidente del trabajo, condenado al empleador al pago del lucro cesante. La Corte estima que, no obstante tratarse de un hecho que no pudo ser previsto por el empleador, el pudo haber tomado las medidas para asegurar con anterioridad al trabajador, de manera de prevenir que dicho ataque tuviese consecuencias. Por lo antedicho, se rechaza el deducido de nulidad

Sentencia: La obligación de protección exigida por la Ley a todo empleador, no necesariamente debe conducir a tener la más absoluta certeza de que nada le ocurrirá puesto que existen numerosas situaciones no previsible por ninguna de las partes pero, lo que pretende dicha norma es que el empleador tome todas las medidas, a su alcance, para asegurar la vida y salud del trabajador de tal manera que, de ocurrir algún imprevisto, el empleador pueda excepcionarse demostrando que tomó todas las medidas de seguridad que estuvieron a su alcance. (Considerando 4° de la sentencia).

3.-Indemnización de perjuicios por accidente del trabajo, acogida. Deber de seguridad del empleador. Corresponde al empleador acreditar que dio cumplimiento al deber de seguridad. Presunción que el empleador no adoptó las medidas de seguridad necesarias ante el acaecimiento de un accidente del trabajo. Indemnización por lucro cesante. Indemnización por daño moral. Concepto de perjuicio de agrado. Voto disidente: Cumplimiento por parte del empleador del deber de seguridad.

Tribunal: Corte Suprema

Fecha: 24/11/2014

Rol: 2547-2014

Hechos: Un chofer de camión sufre graves lesiones mientras desempeñaba sus labores. Interpone acción de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo en contra de su empleador. El juzgado del trabajo rechaza la demanda, concluyendo que la prueba rendida por el trabajador bastaba para demostrar su cumplimiento de la obligación de seguridad que pesa sobre él. El demandante recurre de nulidad, pero la Corte de Apelaciones rechaza su recurso. Este mismo litigante deduce recurso de unificación de jurisprudencia, el que será acogido por el Máximo Tribunal, que anula la sentencia impugnada y dicta otra de remplazo, acogiendo la acción indemnizatoria.

Sentencia: 1. Del examen del artículo 184 inciso 1º del Código del Trabajo se desprende que el empleador se constituye en deudor de seguridad de sus trabajadores, lo cual importa exigir la adopción de todas las medidas correctas y eficientes destinadas a proteger la vida y salud de aquéllos. En efecto, la norma aludida establece el deber general de protección de la vida y la salud de los trabajadores, impuesto por el legislador a los empleadores, siendo el cabal e íntegro cumplimiento de esta obligación de una trascendencia superior a la de una simple prestación a que se somete una de las partes de una convención, siendo un elemento de la esencia de éstos y la importancia de su cumplimiento no queda entregada a la voluntad de las partes, sino comprende una serie de pautas cuyo contenido, forma y extensión se encuentran reguladas mediante normas de orden público. El citado artículo 184, que establece el principio rector en materia de obligaciones de seguridad del empleador, en concordancia con el artículo 68 de la Ley sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, pone de carga del empleador acreditar que ha cumplido con este deber legal de cuidado si el accidente ha ocurrido dentro del ámbito de las actividades que están bajo su control, debiendo, en principio, presumirse su culpa por el hecho propio, correspondiendo probar la diligencia o cuidado a quien ha debido emplearlo, esto es, a la empresa demandada en su calidad de empleador. Dicho de otro modo, si se verifica un accidente del trabajo se presume que el empleador no tomó todas las medidas necesarias para evitarlo, o que las adoptadas fueron insuficientes o inapropiadas, presunción que surge de la obligación de seguridad impuesta por el legislador y que se califica como de resultado (considerando 7º de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia). Las norma de seguridad impuestas por imperativo social al empleador no se agotan ni se satisfacen con la sola existencia de un formal reglamento de seguridad ni de anuncios, exhortaciones ni prevenciones hechas a la sola buena voluntad de los trabajadores, sino han de tenérselas por existentes sólo cuando el empleador mantiene elementos materiales constantes y supervigilancia auténtica en cuanto a la forma como deba o haya de desarrollarse la actividad de los trabajadores, especialmente tratándose de faenas peligrosas. En el mismo sentido, la doctrina enseña que los deberes de cuidado deben ser construidos de conformidad con el estándar del empresario diligente, deberes que pueden ordenarse en torno, entre otros, a una organización industrial y eficiente (considerando 8º de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia). En la especie, la sentencia hace un análisis de los elementos probatorios que desvirtuarían las razones esgrimidas por el trabajador para vulnerar las prohibiciones reguladas en el Reglamento de Higiene y Seguridad en relación con el descanso nocturno y, si bien esos medios de prueba fueron aportados al juicio por el empleador demandado, lo cierto es que en la búsqueda de esa justificación el tribunal perdió la orientación en cuanto a la suficiencia de la prueba rendida por aquél para eximirse de responsabilidad, estimando que bastaba para considerar satisfecha la obligación que imponía el artículo 184 del Código del Trabajo las instrucciones sobre prevención de riesgos, la entrega de los reglamentos y las prohibiciones pactadas en el contrato, además del buen estado y medidas de seguridad de que estaba dotado el camión; sin embargo, no se detuvo a analizar las razones de cómo y por qué no funcionó el sistema de control de velocidad instalado en el equipo y, habiéndose acreditado que el sistema de seguimiento satelital había registrado varias velocidades que excedían con mucho a los máximos legales, no hayan advertido o reconvenido al coger, oportunamente, sobre esa circunstancia los supervisores de operación; es más, por qué esos funcionarios tampoco repararon que el camión se mantenía en movimiento entre las tres y las seis de la madrugada, estándole prohibido.

3. (Voto disidente) Atento que el vínculo jurídico que ligaba a las partes era un contrato de trabajo en que el demandante asumió la obligación de conducir un tracto camión por las diversas carreteras del país, es obvio que no es sencillo para el empleador mantener las condiciones de seguridad de faenas que, de ordinario, se desarrollan a cientos de kilómetros de donde se encuentra físicamente la empresa y, siendo así, no pueden operar criterios rígidos acerca de lo que razonablemente se puede esperar de quien tiene un deber de cuidado.

La responsabilidad por culpa supone que el juez se ponga en la situación de un empresario prudente y diligente y compare, sobre la base de los hechos de la causa, si el demandado observó ese estándar de conducta. En el caso de autos, el fallo del juez del trabajo, como bien sostiene el de nulidad, estableció fundadamente que el empleador cumplió con todas las obligaciones que la ley y los reglamentos pertinentes le imponían a través de la inducción e información del trabajador, a quien puso a cargo de la conducción de un vehículo que contaba con completas y operativas medidas de seguridad, sin que la prueba rendida en el juicio fuera útil para demostrar que la vulneración de las prohibiciones que le imponía el contrato al trabajador tenía como fundamento instrucciones impartidas por su empleador (considerando 6º de la disidencia de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia).

4.- Recurso de unificación de jurisprudencia. Existencia de distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho. No pago reiterado de las cotizaciones previsionales y el retardo en el pago de las remuneraciones si constituye incumplimiento grave de obligaciones. SENTENCIA REEMPLAZO. Aceptar el atraso en el pago de la contraprestación de los servicios implica traspasar al trabajador el riesgo de la empresa. Procedencia despido indirecto

Tribunal: Corte Suprema
Fecha: 27/11/2014
Rol: 3668-2014

Hechos: Demandante interpone recurso de unificación de jurisprudencia contra la sentencia de la Corte de Apelaciones, que rechazó el recurso de nulidad impetrado contra la resolución que no hizo lugar a la demanda sobre despido indirecto y acogió la acción de cobro de prestaciones, se estableció que la relación laboral terminó por renuncia de los trabajadores. La Corte Suprema acoge el recurso de unificación de jurisprudencia, dicta sentencia de remplazo y establece que procede el despido indirecto en caso de no pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales, por constituir un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Sentencia: 1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando, respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento (Considerando 1º sentencia de la Corte Suprema).

La conducción de un camión cargado en la carretera evidentemente es una actividad extremadamente riesgosa expuesta a diversos factores que pueden provocar un accidente, por lo que era de suyo relevante que los encargados de supervigilar la operación de transporte “contando con elementos modernos para seguir en tiempo real el desplazamiento del vehículo a través del sistema de posicionamiento global, GPS, que éste tenía instalado” no hubiesen ejecutado medidas preventivas ante las infracciones al contrato en que incurría el chofer del camión; de ello se colige que el empleador demandado no rindió prueba para demostrar que personalmente o a través de sus operarios haya realizado actividades idóneas o eficaces para prevenir la ocurrencia del accidente, aspecto que es de suma importancia dado el capital humano y económico que podía verse afectado, de tal manera que dicha omisión hace presumir que su interés era asumir el riesgo extremo de que los conductores no descansaran como estaba convenido en el contrato con tal de llegar a su destino algunas horas antes de lo que correspondía. De este modo, el empleador no satisfizo el estándar de seguridad que exige el artículo 184 del Código del Trabajo de velar por la seguridad de los trabajadores empleando el cuidado necesario para prevenir eficazmente los accidentes y enfermedades profesionales, incurriendo, en consecuencia, en incumplimiento culpable (considerandos 10º de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia y 3º de la sentencia de remplazo).

2. De acuerdo con el artículo 1556 del Código Civil, la indemnización de perjuicios comprende el lucro cesante cuando no se ha cumplido con la obligación, como sucede con la responsabilidad contractual del empleador. El lucro cesante es la pérdida de ingresos que se sigue del daño corporal y el objeto de la reparación es la expectativa objetiva de ingresos futuros que la persona lesionada tenía al momento del accidente. La indemnización debe comprender los ingresos netos que la víctima deja de percibir y su determinación se efectúa en concreto, atendiendo a las calidades de la víctima incluidas su edad y su estado de salud. Así y todo, esta determinación supone asumir lo que habría de ocurrir en el futuro de no haber ocurrido el accidente, lo que exige una mirada objetiva hacia el curso ordinario de los acontecimientos (considerando 6º de la sentencia de remplazo). Por otro lado, el daño moral que se sigue a las lesiones corporales presenta la forma de una aflicción física y mental, que tiene por causa el accidente, es cualquier forma significativa de sufrimiento y comprende el dolor que se sigue directamente de las heridas y del tratamiento médico, la pérdida de autoestima de quien está físicamente desfigurado y la conciencia de la propia incapacidad, a consecuencia del accidente del trabajo que lo afectó. En la especie, quedó demostrada fehacientemente la existencia del *pretium doloris* y el perjuicio de agrado, considerado éste como una pérdida de las ventajas de la vida, al verse frustrados los planes futuros y los agrados ordinarios de que fue privada la víctima del accidente; a lo cual cabe adicionar el perjuicio estético que ha influido en la vida de pareja del actor y en su capacidad para volver a relacionarse con su entorno social y familiar. Ese daño moral corresponde que sea indemnizado en forma íntegra, de conformidad a su gravedad e intensidad (considerandos 9º y 10º de la sentencia de remplazo)

2. Concorre en el caso la similitud fáctica necesaria entre la sentencia impugnada y las resoluciones de los ingresos N° 418-2007 de la Corte de Apelaciones de Concepción y N° 1.184-2010 de esta Corte, tenidas a la vista, y queda de manifiesto la existencia de distintas interpretaciones de Tribunales Superiores de Justicia sobre una misma materia de derecho, a saber, la configuración de la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo en caso que el empleador no pague oportunamente las cotizaciones previsionales y las remuneraciones del trabajador, y que habilite a este último para poner término a la relación laboral que lo liga con aquél. En otras palabras, si el retardo reiterado o no pago de las cotizaciones previsionales, aun cuando hayan sido declaradas, y el retraso en la solución de las remuneraciones, constituyen o no incumplimientos graves de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, que autoricen al trabajador a poner término al contrato de trabajo por la causal del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, en relación con lo previsto en el artículo 171 del mismo cuerpo legal (Considerando 6° sentencia de la Corte Suprema)

3. El retraso en el pago de las remuneraciones constituye un incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, sobre todo de naturaleza laboral, por cuanto el sueldo equivale al sustento del dependiente y por el cual ha ofrecido su fuerza laboral al empleador, quien está obligado a realizar el pago en la forma y con la periodicidad acordadas, con independencia de su situación financiera, ya que aceptar el atraso en el pago de la contraprestación de los servicios, implica, en último término, traspasar al trabajador el riesgo de la empresa que es propio del empleador. Por lo reflexionado, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Valparaíso en el presente caso al estimar que el no pago reiterado de las cotizaciones previsionales y el retardo en el pago de las remuneraciones de las actoras no constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo al demandado sino uno de menor gravedad, y, a resultas de lo cual, consideran que no se configura la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a los artículos 160 N° 7, 162, 163 y 171 del Código del Trabajo, con influencia en lo dispositivo del fallo, debió ser acogido y anulada la sentencia del grado, procediendo a dictar sentencia de reemplazo, toda vez que la inobservancia del empleador configura la mencionada causal de término del contrato, cuestión que habilita a las demandantes a ejercer la acción prevista en el artículo 171 del Código del Trabajo (Considerandos 18° y 19° sentencia de la Corte Suprema)

4. Como también se ha dejado establecido en las consideraciones de la sentencia de unificación que se reproducen, la omisión del empleador de enterar las cotizaciones previsionales ante la institución previsional respectiva, constituye un incumplimiento de la obligación que impone el contrato de trabajo, que reviste la gravedad suficiente, cuando el empleador es contumaz en su conducta, como acontece en el caso de autos. Igualmente, se ha determinado en el referido fallo, que el retraso en el pago de las remuneraciones constituye un incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, de carácter grave, en atención a que el sueldo equivale al sustento del dependiente y por el cual ha ofrecido su fuerza laboral al empleador, ya que aceptar el atraso en el pago de la contraprestación de los servicios, implica, en último término, traspasar al trabajador el riesgo de la empresa, riesgo que debe soportar el empleador.

Desestimándose, de este modo, la alegación del demandado relativa a la falta de requisitos legales para incurrir en la causal de término del contrato de que se trata. En armonía con lo reflexionado, y teniendo especialmente en consideración lo referido en el motivo segundo de esta sentencia, se impone como aserto que el empleador incurrió en incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, al no haber pagado oportunamente cotizaciones previsionales de las actoras y al haber retrasado la solución de sus remuneraciones mensuales, conforme se encuentra obligado, configurándose la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código Laboral. Por consiguiente, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, deberá condenarse al demandado al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, esta última incrementada en un 50%, sobre la base de una remuneración ascendente a \$819.206, en el caso de doña (...), y \$967.529, en el de doña (...) (Considerandos 5°, 6° y 7° sentencia de reemplazo de la Corte Suprema)

5.- Fuero maternal. Sentido y alcance de la norma contenida en el art. 174 del Código del Trabajo. Razonamiento de la Corte de Apelaciones para desestimar la pretensión de la actora se ajustó a derecho. Unificación de jurisprudencia rechazada

Tribunal: Corte Suprema
Fecha: 02/12/2014
Rol: 5320-2014

Hechos: Empresa interpone demanda de autorización de desafuero, el Juzgado del Trabajo, rechazó la demanda, y, en consecuencia, se negó lugar a la autorización de desafuero solicitada, sin costas. En contra de dicha sentencia la parte demandante dedujo recurso de nulidad, la Corte de Apelaciones, rechaza el recurso intentado. La referida parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, la Corte Suprema, rechaza el recurso.

Sentencia: 1. Por consiguiente, existen diversas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, a saber, el recto sentido y alcance de la norma contenida en el artículo 174 del Código del Trabajo; por lo que esta Corte debe determinar cuál es la correcta, y, para ello, se debe tener presente que la maternidad se encuentra protegida en instrumentos internacionales de contenido general, a saber: artículo 25 número 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948; artículo 10 número 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado en la misma asamblea en el año 1966; y apartado 2 del artículo 11 de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; y en aquellos que se refieren específicamente a la protección de la maternidad, esto es, los Convenios N° 3, 103 y 183 de la Organización Internacional del Trabajo. La referida protección, en el orden constitucional, también se desprende de lo dispuesto en los incisos 2 y 3 del artículo 1 y en los números 1, 2, 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República; y en el legal, en lo que interesa, esto es, asociado a la conservación del empleo, se encuentra consagrada expresamente en el artículo 201 del Código de Trabajo, en la medida que establece que la trabajadora durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad queda sujeta a lo que prescribe el artículo 174 del mismo

código, esto es, no puede ser despedida sin autorización judicial; La doctrina define el fuero como "una medida de protección para los trabajadores que se encuentran en situaciones especiales, que les impide cumplir sus deberes contractuales en forma normal, y estando en situación de vulnerabilidad, se le protege con la conservación del cargo o puesto; la suspensión del derecho del empleador de terminar el contrato; la exigencia de obtener una autorización judicial previa para despedir; la anulación de los despidos de hecho; la reincorporación imperativa y retribuida del trabajador despedido" (Guido Macchiavello, Derecho del Trabajo, tomo I, Fondo de Cultura Económica, Editorial Universitaria, Santiago de Chile, 1986, p. 228). Y, tratándose de una trabajadora embarazada, el empleador no puede poner término al vínculo laboral a menos que el juez laboral otorgue la autorización formulada en ese sentido, la que puede ser concedida en los casos que señala el artículo 174 del Código del Trabajo, esto es, por vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo, la conclusión de la labor o servicio que dio origen al vínculo contractual, o tratándose de las causales de caducidad contenidas en el artículo 160 del citado código (considerandos 4° y 5° de la sentencia)

2. En ese contexto, como el juez de la causa al ejercer la facultad que otorga el artículo 174 del Código del Trabajo ponderó las circunstancias del caso y la normativa aplicable, proceso racional que lo condujo a desestimar la solicitud de desafuero, son correctos los fundamentos undécimo y duodécimo de la sentencia que da origen al presente recurso, ya transcritos, en orden a que no se conculcó la norma legal señalada y que, por lo mismo, correspondía rechazar el recurso de nulidad intentado; En consecuencia, si bien se verificó la discrepancia denunciada al dilucidarse y aplicarse el precepto de que se trata en la sentencia que motiva el recurso, en relación a aquella de que da cuenta la copia de la dictada en el antecedente N° 98-2011, no constituye la hipótesis prevista por el legislador para que esta Corte acoja el recurso interpuesto y unifique la jurisprudencia, alterando lo resuelto sobre la cuestión objeto de la controversia, porque se ajusta a derecho la línea de razonamiento adoptada por una sala de la Corte de Apelaciones de La Serena para desestimar la pretensión de la actora; la que, en todo caso, es la que esta Corte adoptó con fecha seis de mayo último en los autos número de rol 14.140-2013; razón por la que el recurso intentado debe ser desestimado (considerandos 7° y 8° de la sentencia).

6.- Denuncia de práctica antisindical. Finalidad de la huelga. Prohibición de reemplazar a los trabajadores en huelga. Artículo 381 del código del trabajo acabó con la laxitud acerca del reemplazo de los huelguistas. Constitución asegura implícitamente el derecho a huelga. Improcedencia de reemplazar a los trabajadores en huelga con otros dependientes de la empresa.

Tribunal: Corte Suprema

Fecha: 04/12/2014

Rol: 3514-2014

Hechos: La Inspección del Trabajo efectúa una denuncia por prácticas antisindicales respecto de una empresa, por el reemplazo de trabajadores en huelga con dependientes de la misma.

El juzgado del trabajo rechaza la denuncia, considerando que la prohibición de reemplazar a los huelguistas se refiere a la contratación de nuevo personal. La Corte de Apelaciones, conociendo el recurso de nulidad de la denunciante, anula el fallo impugnado y dicta uno de reemplazo acogiendo la denuncia, pues estima que la prohibición también comprende el reemplazo de los huelguistas con dependientes de la misma empresa. La empresa denunciada recurre de unificación de jurisprudencia, pero su recurso será rechazado, en decisión dividida -3 a 2- por el Máximo Tribunal, que coincide con lo resuelto por la Corte de Apelaciones.

Sentencia:1. La huelga se ha legitimado como un recurso ineludible para obtener lo que el segmento laboral percibe necesario y surge una vez constatada la ineficacia de las demás modalidades destinadas a superar los desacuerdos entre los dos componentes configurantes de la empresa, concebida ésta como grupo productivo, a saber, el capital y el trabajo. Se presenta como el rechazo por parte del factor trabajo, de manera concertada y colectiva, a continuar realizando su aporte, con miras a lograr mejoras en sus condiciones y su situación social, cuando desestimadas por el capital. En este sentido se hace manifiesto su carácter de presión ante el empleador; es un "ultimátum" a la parte patronal, que se enfrenta a la inminencia de la suspensión de labores y consecuente paralización del proceso productivo. Carecen los dependientes de otra herramienta pacífica que pueda contrapesar la autonomía y poder de la propiedad. Su necesidad está íntima y directamente unida a la reivindicación de derechos que se consideran conculcados e, indirectamente, al bien común. Esto último por cuanto el trabajo no sólo es un derecho del ser humano, sino el medio a través del que humaniza la realidad y se constituye en miembro activo de la comunidad (considerando 10º de la sentencia de la Corte Suprema). Dicho de otro modo, la huelga es el rechazo de los trabajadores de una unidad productiva a prestar los servicios a que se encuentran obligados en circunstancias normales. Está regulada como variante de un proceso de negociación a cargo de un colectivo de dependientes legalmente organizados en sindicatos, ante el fracaso de las tratativas tendentes a la obtención de mejorías en sus derechos. Es universalmente concebida como la vía inevitable para impulsar el entendimiento inter partes, pues presupone como elemento de su esencia, sin el cual degenera en cosa distinta, el riesgo del propietario, apremiado por la urgencia de reactivar el ente transitoriamente paralizada, contra su voluntad. La palabra "huelga" conllevaría la inevitable suspensión de faenas y, por ende, chocaría frontalmente con toda clase de subterfugio potenciador de la reactivación, pues ese mérito legitimante estaría reservado exclusivamente al acuerdo de pareceres entre las partes de la negociación colectiva, que de manera importante obedecerá a una aceptación de la demanda del sector laboral por parte del patrón (considerandos 11º y 12º de la sentencia de la Corte Suprema). La circunstancia de no existir en la Constitución una disposición explícitamente consagratoria del derecho a la huelga no quiere decir que ella no garantice este derecho, por cuanto al vetarlo de la manera que lo hace en el artículo 19 N° 16 únicamente respecto de sectores o entes determinados, obviamente consagra una excepción que conlleva la regla general permisiva.

Así, el prisma semántico conduce por la vía del a contrario sensu, a aseverar que el derecho ha quedado de esa manera implícito en la Carta Fundamental. Por su parte, la Ley N° 19.759 desplazó el núcleo del artículo 381 del Código del Trabajo, transformándolo en una norma categóricamente impeditiva, pues señala "Estará prohibido el remplazo de los trabajadores en huelga. . .", cambiando la regla general anterior, que era la permisividad contemplada en el DL N° 2.758. Del carácter categórico que la Ley N° 19.759 confirió al discurso inicial del artículo 381 se desprende que si así se redactó fue precisamente para no dejar duda alguna acerca de su naturaleza proscriptiva, conclusión que no puede parecer extraña ni forzada, habida cuenta del propósito del legislador de elevar el rango vinculante de una huelga que, remplazo de por medio, carecía de imperio, al menos de hecho. "Prohibir" es vedar o impedir el uso o ejecución de algo; es establecer un impedimento; es imposibilitar (considerandos 16º, 22º y 23º de la sentencia de la Corte Suprema). La correcta interpretación del artículo 381 del Código del Trabajo consiste en que aquella disposición cierra absolutamente las puertas a toda suerte de remplazo de los trabajadores en huelga, incluso si se trata de otros dependientes de la misma empresa. La conclusión precedente se ve reforzada por numerosos fundamentos, entre ellos: a) el artículo 183 P del Código aludido dispone que no se podrá contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, entre otros casos, para remplazar a trabajadores en huelga, lo que lleva a preguntarse qué sentido habría tenido un discurso semejante si el legislador hubiese querido apostar en el artículo 381 por un ágil y destrabado sistema de sustitutivos; b) de asignar al artículo 381 una inteligencia proclive a la liberalidad del empresario para efectuar remplazos de los huelguistas con compañeros de otra sección, oficina o dependencia, el lock-out carecería de todo sentido, en los términos que se encuentra determinado, en circunstancias que la interpretación sistémica es intolerante a semejante prisma, que importa una de dos prevenciones legales inútiles, inconducentes, inoperantes; c) el artículo 382 prohíbe al empleador ofrecer individualmente el reintegro, en cualquier condición, a los trabajadores que permanecen involucrados en la negociación colectiva, con la sola excepción que prevé el artículo 381. De esta manera, choca la imposición de una nueva prohibición que viene a sumarse a la de la última norma mencionada, pero que de hecho se desvanece, dejando de ser tal, si se interpreta la sustitución de éste de manera tan amplia que llegue a aceptar el remplazo mediante la reasignación de operarios de la misma firma; d) los artículos 380, 384 y 385 tratan, respectivamente, de la obligación de los sindicatos o grupos negociadores de las empresas, predios o establecimientos que presten servicios esenciales, de proporcionar durante la huelga el personal indispensable para la ejecución de las labores cuya paralización pueda causar daño grave e irreparable y de la veda de declarar la huelga en servicios públicos cuya detención genera daño grave, evento este último en el que se hace obligatorio el arbitraje y plausible el decreto supremo de reanudación de faenas por el Presidente de la República, en su caso. Estas situaciones revelan que en caso alguno la reasignación de funciones dentro de la empresa en huelga pudiere justificarse en razones de interés público, dado que, de concurrir éstas, se encuentran previstos los mecanismos garantes de lo que en doctrina se denomina "servicios mínimos de funcionamiento"; e) el artículo 381 es una de aquellas normaciones en las que el artículo 19 N° 26 de la Constitución tiene puesta la mira y, siendo así, tal derecho no podrá ser legalmente afectado en su esencia, lo que impide al intérprete atribuir al artículo 381 un sentido del que derive ni más ni menos que la desafectación del derecho; y f) el prolongado iter de la negociación colectiva carecería de sentido si el patrón remplazasen de hecho a los huelguistas con otros dependientes suyos que se desempeñan en locales, agencias o sucursales varias (considerandos 24º a 27º, 29º, 33º y 36º de la sentencia de la Corte Suprema) .

7.- Recurso aclaración, rectificación o enmienda. Empresa principal es responsable subsidiariamente, al hacer efectivo su derecho a ser informado por el contratista como también el de retención de las obligaciones.

Tribunal: Corte de Apelaciones de Concepción

Fecha: 05/12/2014

Rol: 212-2014

Hechos: Servicio de Vivienda y Urbanismo interpone recurso de aclaración, rectificación o enmienda contra la sentencia que acogió recurso de nulidad laboral, a fin que se aclare un punto oscuro o dudoso establecido en el considerando SEXTO del fallo, cuyo tenor lo indica textualmente, reprochándose que no se señala expresamente en qué calidad fue condenado. La Corte de Apelaciones acoge el recurso de aclaración, rectificación o enmienda planteado por el demandado y, aclarándose la sentencia, se precisa que la responsabilidad que le cabe al Servicio de Vivienda y Urbanismo es de naturaleza subsidiaria de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos.

Sentencia: En lo resolutivo de la sentencia referida, no se indicó con precisión la naturaleza de la responsabilidad imputada al Servicio de Vivienda y Urbanismo, esto es, si se trataba de responsabilidad solidaria o subsidiaria, en su calidad de empresa principal y en el marco de la subcontratación. Teniendo en cuenta los antecedentes tenidos a la vista y el mérito del proceso, aparece que el Servicio de Vivienda y Urbanismo, en su calidad de empresa principal, hizo efectivo su derecho a ser informado por el contratista como también el de retención de las obligaciones que tenga en favor de este último, lo que, según lo preceptuado en el artículo 183 D del Código del Trabajo, trae consigo que la responsabilidad de la referida institución pública deberá ser tenida como subsidiaria de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, debiendo resolverse en consecuencia (Considerandos 3º y 4º sentencia Corte de Apelaciones).

8.- Reclamo de multa administrativa. Requisitos que permitirían dar lugar a la reclamación. La reclamante no ha desvirtuado el fundamento fáctico de infracción sancionada. Reclamación rechazada.

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Fecha: 09/12/2014

Rol: 2819-2014

Hechos: En juicio sumario, sobre reclamación por multa sanitaria, interpuesta por empresa sancionada, con ocasión de un accidente laboral grave de uno de sus trabajadores, ocurrida en el lugar de trabajo, por haber infringido la actora los artículos 7 y 37 del Reglamento Sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de Trabajo, la sentencia de primera instancia acoge la reclamación. Apelado el referido fallo, la Corte de Apelaciones, revoca la sentencia apelada y; en su lugar rechaza la reclamación deducida. No se condena en costas a la demandante, por haber litigado con fundamento plausible.

Sentencia: 1. La normativa sanitaria en la materia, específicamente el inciso segundo del artículo 171 inciso segundo del Código Sanitario, dispone que "El tribunal desechará la reclamación si los hechos que hayan motivado la sanción se encuentren comprobados en el sumario sanitario de acuerdo a las normas del presente Código, si tales hechos constituyen efectivamente una infracción a las leyes o reglamentos sanitarios y si la sanción aplicada es la que corresponde a la infracción cometida", de lo que se concluye entonces los requisitos que permitirían dar lugar a la demanda incoada, esto es, que no se hayan acreditado los hechos en el sumario realizado en la instancia administrativa, que estos hechos no constituyan una infracción a las normas sanitarias o que la sanción aplicada no sea acorde a la infracción cometida (considerando 6° de la sentencia)

2. De la valoración legal que compete a la instrumental aportada por ambos litigantes respecto de las resoluciones dictadas en el procedimiento administrativo -instrumentos públicos productivos de plena prueba de conformidad con los artículos 1700 del Código Civil y 342 N° 2 y 3 del Código adjetivo-; se advierte que no ha sido desvirtuado el fundamento fáctico de infracción atribuido a la actora, cual es la falta de capacitación en procedimiento de trabajo en altura; ausencia de mecanismos de verificación de trabajo en altura; falta de supervisión de las actividades que realiza el trabajador; bodega desordenada con productos en el suelo, falta de señalética indicando producto que contiene cada pallet, pasillos obstruidos-provocando dificultad en el traslado de escaleras u otro equipo auxiliar para retirar productos en altura. En efecto, se advierte que los cargos que fueran formulados a la reclamante se encuentran ajustados con las pruebas rendidas en el sumario sanitario, en el que se tuvieron por acreditados cada uno de ellos, siendo particularmente relevantes las deficiencias observadas en el procedimiento de trabajo en altura y la carencia en la supervisión directa de las actividades realizadas por el trabajador, cuestiones que, efectivamente, infringen la normativa sanitaria relativa a la supresión de factores de riesgo que afectaran o pusieran en riesgo la integridad física de los trabajadores. Las consideraciones expuestas, permiten estimar que la sanción reclamada se ajusta a la normativa sanitaria, de modo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 171 inciso segundo del Código Sanitario, deberá rechazarse la petición de la reclamación deducida (considerandos 8° y 9° de la sentencia).

9.- Incumplimiento de la obligación de informar el accidente, no lo transforma en uno culpable o doloso.

Tribunal: Corte de Apelaciones de San Miguel

Fecha: 12/12/2014

Rol: 399-2014

Hechos: Demandante interpone recurso de nulidad contra la sentencia que rechazó la demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo. La Corte de Apelaciones rechaza el recurso de nulidad laboral deducido.

Sentencia: Continuando con aquello que nos ocupa, esto es, el incumplimiento de la obligación de informar el accidente, lo cual se acreditaría con los oficios diligenciados, cuya apreciación se echa de menos, conviene tener presente lo que señala el inciso cuarto del artículo 76 de la citada ley (Ley 16.744), "...en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación." Dicha entidad gubernamental, dictó la Circular N°2345 de fecha 10 de enero de 2007 en cumplimiento del mencionado mandato legal, la cual contiene las definiciones de lo que se entiende por accidentes fatales y graves, sin embargo, en ninguna de dichas hipótesis se encuentra el accidente laboral de que se trata. No obstante, aún en el evento de llegar a establecerse el incumplimiento de la obligación de informar que le correspondía a la entidad empleadora, la sanción no consiste en transformar el mencionado accidente laboral, en uno culpable o doloso. En efecto, el legislador regló expresamente la consecuencia sancionatoria a dicho incumplimiento en el inciso final del citado artículo 76 (Ley 16.744), esto es, con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales (Considerando 6° sentencia Corte de Apelaciones).

10.- Recurso nulidad laboral no constituye instancia, requiere claridad y precisión en su fundamentación. Accidente laboral provocado por trabajador actúa fuera de toda norma básica y mínima de auto cuidado. Supuesta infracción del artículo 184 del Código del Trabajo contraría los hechos establecidos en la causa

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Fecha: 16/12/2014

Rol: 1264-2014

Sentencia:1. I. Cabe destacar 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 ellas, 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 señalado recurso 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 del juez 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, el de nulidad es un arbitrio de derecho estricto que requiere claridad y precisión en su fundamentación 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 (Considerando 4º sentencia Corte de Apelaciones)

II. El juez de la instancia desde sus considerandos décimo a duodécimo, ha procedido al análisis de la prueba rendida conforme a la sana crítica, arribando a las conclusiones que se señalan, sin que se advierta en ello la infracción denunciada en cuanto a la errónea aplicación del derecho, teniendo presente que el contenido de la obligación del artículo 184 del Código del Trabajo, aparece satisfecho plenamente, resultando que en el caso sub lite, ha sido el actor quien, incumpliendo las claras advertencias de señalética existentes en el lugar el día de los hechos, actuó de manera imprudente y negligente junto a sus compañeros de cuadrilla, bajando un cable energizado, sin avisar a la jefatura, ni obtener su autorización previa, pasando sobre el mismo, no obstante la evidente señalización que lo prohibía, lo que fue la causa determinante del accidente sufrido. Para arribar a tal conclusión resultado relevante la altura en que se encontraba el mentado cable, pues, cualquiera hubiere sido ésta, ante la acción desplegada por el demandante, el hecho dañoso igualmente se habría producido, acción imprudente y temeraria, que contraría todas las inducciones e instrucciones entregadas por el empleador mediante las múltiples charlas realizadas al efecto, poniéndose el mismo, por su propia temeridad, en tal situación de evidente riesgo. Luego, no obstante encontrarse en condiciones de discernir sobre las consecuencias que podía acarrear su acción, desoyendo todos los protocolos, resulta con las lesiones de que dan cuenta tanto la testimonial como documental aparejada, coincidiendo en ello el propio informe del Comité Paritario, que concluye que el actor y sus compañeros, actuaron fuera de toda norma básica y mínima de auto cuidado, no advirtiéndose por ende nexo causal entre un supuesto

incumplimiento de las obligaciones impuestas por la norma en comento, que en todo caso, el recurrente no ha especificado suficientemente en orden a explicitar de qué manera la ubicación del cable tantas veces mencionado, resulta ser la causa basal del accidente sufrido por el actor. Las precedentes razones llevan necesariamente a rechazar el presente recurso, por cuanto la supuesta infracción del artículo 184 del Código del Trabajo que se denuncia, contraría los hechos establecidos en el motivo noveno del fallo atacado, de tal forma que la calificación jurídica que realiza el sentenciador en los considerandos décimo a duodécimo, es correcta, se condice con los hechos acreditados y no ha significado rebajar el estándar de seguridad y obligación de cuidado de los trabajadores que la disposición citada le impone a todo empleador (Considerandos 7° y 8° sentencia Corte de Apelaciones).

11.- Beneficio de semana corrida a trabajadores con remuneración mixta. Admisibilidad del recurso de unificación de jurisprudencia.

Tribunal: Corte Suprema
Fecha: 16/12/2014
Rol: 26364-2014

Sentencia: La sentencia cuya unificación se solicita no contiene materia alguna de derecho a unificar, ya que, como se adelantó, el fallo de la Corte de Apelaciones rechazó el recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia de grado por defectos formales en su interposición. En estas condiciones, se impone la declaración de inadmisibilidad del recurso, teniendo especialmente en cuenta, para así resolverlo, el carácter especialísimo y excepcional que reviste el mecanismo de impugnación que se intenta, particularidad reconocida expresamente por el artículo 483 del estatuto laboral, al consagrar su procedencia bajo los supuestos estrictos que la disposición que le sigue consagra. (Considerandos 7° y 8° de la sentencia).



Capítulo IV

Artículos



1.- Dirección del Trabajo fiscalizará horario navideño del comercio y feriados irrenunciables del 25 de diciembre y 1° de enero

Desde el 10 de diciembre último se está controlando el cumplimiento de los horarios especiales que rigen durante este período. Asimismo, los días 25 de diciembre y 1° de enero se hará respetar los feriados irrenunciables para los trabajadores de este sector. Así lo informó hoy el Director del Trabajo, Christian Melis, al visitar un mall en recorrido que fue acompañado por la Ministra del Trabajo y Previsión Social, advirtió asimismo, la extrema dureza las multas de la mayoría de las infracciones fiscalizables en este período. Ello, porque a diferencia de las multas comunes, estas son aplicables por cada trabajador que es víctima de una infracción. La autoridad agregó que en el sitio web institucional www.direcciondeltrabajo.cl habrá un banner donde los trabajadores podrán hacer denuncias que serán posteriormente fiscalizadas, especialmente sobre el incumplimiento de los feriados irrenunciables. "Habrá rondas de fiscalizadores que estarán fiscalizando estas normas", terminó Melis.

La norma legal faculta al empleador del comercio para extender unilateralmente la jornada diaria hasta un máximo de dos horas durante 9 de los 15 días previos a la Navidad. Así, entre el 10 y el 23 de diciembre todo local debe cerrar como máximo a las 23 horas. Sin embargo, los días 24 y 31 de diciembre el horario tope es a las 20 horas.

Las multas aplicables son de 10, 40 y 60 UTM (dependiendo del número de trabajadores de la empresa) por exceder la jornada ordinaria de 45 horas semanales y el máximo de dos horas extras por día.

En cambio, de 5, 10 y 20 UTM son las multas aplicables por extender la jornada ordinaria en más de dos horas diarias, prolongarla más allá de las 23 horas o aplicarla en un lapso superior a los 9 días dentro del período especial de 15 días. La misma sanción regirá si se alarga la jornada más allá de las 20 horas el 24 y 31 de diciembre y si se incumple los feriados del 25 de diciembre y 1° de enero. Todas las sanciones con este rango menor de UTM son aplicables por cada trabajador afectado e infracción constatada.

En caso de infracciones a los topes horarios, una vez verificada la infracción se requerirá al empleador la salida inmediata de los trabajadores afectados. Si el empleador no acata será sancionado y se suspenderán las faenas.

Los días 25 de diciembre y 1° de enero se harán recorridos por las ciudades cabeceras de regiones para verificar el cierre del comercio. De constatare locales abiertos la aplicación de la multa será inmediata y los trabajadores sorprendidos en infracción deberán abandonar sus turnos.

Solo podrán abrir aquellos locales que sean atendidos por sus propios dueños o familiares directos.

Artículo publicado el 17.12.14, en www.dt.gob.cl

2.- Superintendencia de Seguridad Social y el Colegio Médico denuncian mal uso de licencias médicas

Desde mayo del 2012 hasta el 30 de noviembre de 2014, la Superintendencia de Seguridad Social ha sancionado a 67 facultativos por la emisión de licencias médicas con ausencia de fundamento médico, cursando multas por más de 68 millones de pesos. Desde la entrada en vigencia de la Ley N° 20.585 (en mayo del 2012), la Superintendencia de Seguridad Social, a través de un equipo multidisciplinario (médicos, abogados y fiscalizadores) que conforman la Unidad de Control de Licencias Médicas, ha desarrollado procedimientos administrativos sancionatorios que han concluido con la aplicación de sanciones administrativas a 67 facultativos -considerando que de ellos han reincidido 14 profesionales-, por evidente ausencia de fundamento médico en los reposos de las licencias médicas emitidas. Además se ha suspendido el derecho de emitir licencias médicas por un total de 360 días a 12 médicos, por un promedio de 30 días cada uno.

Por otra parte, cabe destacar que la nacionalidad de los 67 médicos sancionados por la Superintendencia es un 88,1% chilena (59), 10,4% ecuatoriana (7), un 1,5% colombiana (1). Una vez que la Superintendencia de Seguridad Social aplica la sanción administrativa, los profesionales pueden recurrir en contra de dicha resolución, en única instancia, a través de un recurso de reclamación ante la Corte de Apelaciones.

De todos los casos sancionados y remitidos al tribunal, sólo en dos casos se ha dejado sin efecto la sanción aplicada. Cabe hacer presente que la normativa actual sanciona al profesional emisor de la licencia médica y no al trabajador que se encuentra con reposo, respecto del cual el formulario de licencia sigue su tramitación habitual.

El comportamiento de los profesionales sancionados representa menos del 1% del universo de médicos en el país. La SUSESO al respecto ha tomado diversas medidas (denuncias, sanciones, investigaciones y coordinaciones) que permiten mostrar resultados respecto al quiebre de tendencia en el comportamiento de los mayores emisores.

Artículo publicado el 18.12.14 en www.suseso.gob.cl



Capítulo V. A) Jurisprudencia Administrativa Dirección del Trabajo



1.- ORD.: N° 4581 /70 de 19.11.2014. DT.

MATERIA: Negociación colectiva; Extensión de beneficios; Aporte del 75% de la cuota sindical ordinaria.

1) Se ajusta a derecho la extensión por el empleador de los beneficios de un instrumento colectivo celebrado por el único sindicato constituido en la empresa, a favor de los trabajadores que se afilien a dicha organización sindical.

2) Los trabajadores a quienes, una vez afiliados al sindicato de la empresa que negoció colectivamente, el empleador les hiciera extensivos los beneficios pactados en el respectivo contrato colectivo, no están obligados a efectuar a favor de dicha organización el aporte previsto en el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo.

3) La manifestación de la voluntad unilateral del empleador de hacer extensivos los beneficios de un instrumento colectivo no ha sido subordinada por el legislador a formalidad alguna, por lo que dicha extensión puede hacerse efectiva por el mero pago o concesión de los beneficios de que se trata.

2.- ORD.: N° 4582/71 de 19.11.2014. DT

MATERIA: Asociación de Funcionarios; Ministerio Público; Permisos sindicales; Otorgamiento; Afiliación; Cotización mensual ordinaria; Procedencia.

1) La libertad sindical es un derecho fundamental que se traduce, entre otras manifestaciones, en la plena autonomía que asiste a las asociaciones de funcionarios regidas por la ley N°19.296, para desarrollar actividades sindicales a través de sus representantes, los cuales deben contar con los permisos que les otorga la ley para ejercerlas, sin perjuicio de que el jefe superior del Servicio, en uso de sus atribuciones y con el objeto de velar por un adecuado funcionamiento del mismo, requiera conocer las ausencias de aquellos. Lo anterior en caso alguno puede importar que el jefe respectivo esté jurídicamente facultado para denegar o cuestionar el derecho a hacer uso del beneficio en análisis, toda vez que tal conducta podría eventualmente constituir una vulneración del derecho fundamental de que se trata.

2) Una vez verificado el correspondiente requerimiento de descuento de la cuota ordinaria fijada por la organización respectiva, el órgano empleador está obligado a aplicar dichas deducciones de las remuneraciones de los socios de la primera; por ende, no resulta viable que aquel pueda cuestionar tal petición, debiendo limitarse a cumplirla y depositar los montos respectivos en la cuenta corriente o de ahorro de la organización.

3) La Dirección del Trabajo carece de facultades para intervenir en una situación como la planteada, que dice relación con las afiliaciones llevadas a cabo en contravención a la ley por las asociaciones regionales de funcionarios de que se trata, sin perjuicio del derecho que asiste a los afectados de impugnar la validez de dichas afiliaciones, ya sea en las instancias previstas en la estructura de las propias organizaciones sindicales o mediante la interposición de las correspondientes acciones ante los Tribunales de Justicia.

3.- ORD.: N° 4654/073 de 25.11.2014. DT.

MATERIA: Permiso para la práctica de mamografía y examen de próstata; Ley 20.769, de 20.09.14.

La finalidad perseguida por el legislador con la nueva normativa, según aparece de manifiesto en los fundamentos de la moción con que un grupo de Diputados envió a tramitación dos proyectos de ley, refundidos en uno, que dio origen a la disposición legal en análisis, fue establecer para un grupo de trabajadoras y trabajadores un permiso remunerado, durante el cual acudan a practicarse exámenes preventivos de salud, respecto de patologías cuya detección temprana impide su evolución irreversible y permite un alto porcentaje de recuperabilidad, adecuando con el nuevo beneficio la normativa laboral a las políticas públicas de salud en materia preventiva, al otorgar a los trabajadores el tiempo necesario que permita su ejercicio.

Contenido: La nueva disposición establece, un permiso pagado, de medio día, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo estén pactados por un plazo superior a treinta días y en caso de que el contrato sea por obra o faena determinada, o por un plazo fijo, el beneficio podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado dicho instrumento.

La finalidad de dicho permiso, es que las trabajadoras y los trabajadores beneficiarios, se practiquen exámenes preventivos de mamografía y próstata respectivamente, pudiendo incluirse otras prestaciones médicas preventivas como papanicolau, entre otras, en Instituciones de Salud Públicas o Privadas, según corresponda.

El referido período de medio día, debe ampliarse al necesario para los traslados hacia la institución médica y de regreso, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad del equipamiento médico necesario.

Asimismo, el tiempo del permiso no puede ser compensado en dinero, durante la vigencia de la relación laboral ni a su término y se entiende trabajado para todos los efectos legales.

Beneficiarios: Son beneficiarios del permiso en estudio, las trabajadoras y trabajadores que copulativamente cumplan con los requisitos de ser mayores de cuarenta y de cincuenta años de edad, respectivamente, y que se encuentren sujetos a contrato de trabajo indefinido, plazo fijo o por obra o faena, cuya vigencia se extienda por más de treinta días.

Oportunidad para hacer uso del beneficio: El trabajador y la trabajadora podrán gozar del permiso referido a su elección, una vez cumplido el requisito etario para su ejercicio, dentro de cada año calendario, durante los cuales se extienda su relación laboral.

Formalidades: El legislador establece que para ejercer el permiso que nos ocupa, el trabajador y la trabajadora deberán comunicar a su empleador que harán uso del mismo con una semana de antelación. Asimismo, establece que con posterioridad a hacer uso del permiso, éstos deberán presentar los comprobantes suficientes que acrediten que se practicaron los exámenes en la fecha señalada. Cabe señalar, que aun cuando la citada norma legal no establece formalidades ni exigencias especiales respecto de la comunicación, este Servicio, en el ámbito de su competencia en materia de interpretación legal, estima que dicho aviso debe materializarse por escrito.

4.- ORD.: N° 4901/074 de 05.12.2014. DT.

MATERIA: Sala cuna; Distancia existente entre el lugar de prestación de los servicios y la sala cuna respectiva; Misma área geográfica.

RDIC.: 1.- Reconsiderase parcialmente el dictamen N°476/36, de 29.01. 1993, y todo otro pronunciamiento contrario a lo expuesto en el presente ordinario.

2.- Se entiende que el empleador que decide pagar los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años, cumple con la obligación contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo, cuando la sala cuna elegida se encuentra ubicada en la misma área geográfica en la que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones.

5.- ORD.: N° 4952 /078 de 10.12.2014. DT.

MATERIA: Sala cuna; Bono compensatorio; Licencia médica; Reconsidera doctrina.

1) Se reconsidera en el sentido indicado la doctrina contenida en dictámenes N°s 2497/042 de 21.06.2011, 4502/197, de 14.08.1992 y 4618/53, de 02.12.2013, y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el cuerpo del presente informe.

2) La madre trabajadora que tiene un hijo menor de dos años, tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años.

3) Asimismo, en los casos en que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo íntegramente, aun cuando se encuentre con licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años.



Capítulo V. B) Jurisprudencia Administrativa Superintendencia de Seguridad Social



1.- Oficio N° 76638, de 17.11.2014, de SUSESOS.

Materia: Independiente socio-dueño de empresa. No accidente del trabajo. No corresponde otorgar prestaciones si no está al día en el pago de las cotizaciones.

Dictamen: Socio de empresa reclamó en contra de Mutual por no haberle otorgado la cobertura de la Ley N° 16.744 respecto del accidente que sufrió el 25.06.14, mientras prestaba servicios de la empresa de la que es socio.

Mutual informó que denegó cobertura porque la empresa se adhirió desde 01.02.14 y, a la fecha del siniestro, el socio no detentaba la calidad de "trabajador" de ella y tampoco estaba afiliado a Mutual como socio y/o dueño de empresa o trabajador independiente. En efecto, recién el 30.06.14 pagó cotizaciones atrasadas de marzo y abril como trabajador dependiente, pese a que es socio de la empresa y el 01.08.14 se adhirió como trabajador independiente en Mutual, en calidad de socio-dueño de la empresa.

SUSESOS concluyó que los trabajadores independientes tengan derecho a la cobertura de la ley el inciso final del art. 88 de la Ley 20.255 (que se aplica a trabajadores independientes voluntarios) establece que éstos requieren estar al día en el pago de las cotizaciones, considerándose para ello a quienes no registren un atraso superior a dos meses. También el artículo 8° del D. S. N° 67, de 2008, del MINTRAB, dispone que el trabajador independiente sólo recibirá las prestaciones médicas o económicas si se encuentra al día en el pago de sus cotizaciones a la fecha del accidente del trabajo o de la denuncia de la enfermedad profesional. Por tanto, considerando que el reclamante no cotizaba en ninguna calidad en Mutual al momento del accidente, cabe concluir que no corresponde calificar el accidente como un siniestro del trabajo. Asimismo y aún cuando hubiese tenido la calidad de trabajador independiente al momento del accidente, por no estar al día en el pago de las cotizaciones, tampoco hubiese tenido derecho a cobertura al tenor de la normativa referida. Confirma lo obrado por Mutual

2.- Oficio N° 76641 , de 17.11.2014, de SUSESOS.

Materia: Confirma calificación de siniestro como de origen común. No accidente del trabajo. Actos ordinarios de la vida. Faena minera.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por cuanto rechazó calificar como accidente del trabajo el que sufrió el 08.12.13 mientras se encontraba en su trabajo (minera en la que se desempeña en turnos de 7 x 7).

Mutual informó que trabajador, fuera del horario del trabajo, al ingresar al dormitorio, accidentalmente, su compañero de trabajo le apretó el dedo índice de la mano izquierda con la puerta. Rechazó la naturaleza laboral del siniestro por cuanto ocurrió fuera de la jornada laboral y no tiene relación de causalidad directa ni indirecta con el trabajo.

SUSESOS señaló que el trabajador se lesionó al tratar de entrar a un dormitorio del campamento de la faena minea a las 09:20 horas del 08.12.13, en la DIAT se precisa que el siniestro ocurrió cuando estaba yendo a su descanso, después del turno de noche, y, al accionar la cerradura de la puerta, su compañero de trabajo, desde el interior, la tiró para adentro, aprisionando su dedo índice izquierdo. Al respecto, indica que si un accidente ocurren en un campamento al existir relación indirecta o mediata entre el trabajo y la lesión, deberá calificarse como con ocasión del trabajo (según las circunstancias). Sin embargo, no todo accidente que ocurra en el campamento debe ser calificado como tal, ya que bien puede suceder que el siniestro tenga lugar en momentos que le afectado se encuentre realizando actos ordinario de la vida (bañarse, levantarse de la cama), caso en el cual el hecho no debiera calificarse como laboral, a menos que su ocurrencia se deba a condiciones propias del lugar. En la especie, consta que el accidente ocurrió cuando realizaba una acción ordinaria de la vida y, por otra parte, tampoco es posible establecer que el accidente fuera causado por las condiciones propias del lugar en que aconteció. Por tanto confirma lo obrado por Mutual.

3.- Oficio N° 76689 , de 18.11.2014, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación como de origen común, no accidente gremial. No se estableció de forma indubitable la ocurrencia de un siniestro laboral.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común y no del trabajo siniestro que sufrió mientras participaba, en su calidad de dirigente sindical, en manifestación por demandas laborales en la vía pública y fue detenido por Carabineros, sufriendo golpes. Mutual informó que trabajador se presentó el día siguiente de los supuestos hechos y el empleador informó que solicitó permiso para realizar labores sindicales el 03.07.14 de 16 a 21 horas, posteriormente informó lo ocurrido, negándose a realizar declaración escrita. Pese a lesiones sufridas no presentó constancia de atención médica de urgencia.

SUSESO concluyó que en la especie no se logró acreditar de una forma indubitable que las lesiones sufridas por el trabajador sean consecuencia de su desempeño como dirigente sindical. Lo anterior, máxime que habría resultado lesiones el 03.07.14 cerca del mediodía, no obstante haber solicitado permiso a su empleador para realizar labores sindicales entre las 16 y 21 horas. Por otra parte, se negó a entregar declaración por escrito y no acompañó testigos ni documentación alguna que diera cuenta de su detención.

Por tanto no existen elementos de juicio suficientes que permitan establecer de una forma indubitable la ocurrencia de un accidente laboral. Confirma lo obrado por Mutual.

4.- Oficio N° 77741, de 21.11.2014, de SUSESO.

Materia: No accidente del trabajo. No reposición de lentes. No se acreditó en forma indubitable.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por negarle la reposición de lentes ópticos que perdió a consecuencia de accidente que sufrió el 23.05.14. Chocó el bus que conducía y dos individuos molestos le arrebataron los lentes, sin que mediara golpes o daño alguno.

Mutual informó que trabajador se presentó el 26.05.14 refiriendo que tres días antes después de colisionar el bus en el que trabajaba un pasajero molesto le sustrajo sus lentes ópticos, sin mediar golpes o lesiones; no configurándose un accidente del trabajo.

SUSESO concluyó que en la especie no se ha logrado acreditar de una forma indubitable la ocurrencia de un accidente del trabajo. En efecto, trabajador se presentó en Mutual después de tres días de ocurrido el siniestro, sin acompañar medios adicionales que respalden su declaración. Lo anterior, máxime que se trató de un hecho delictual, robo por sorpresa, por lo que el medio idóneo para probar su ocurrencia en la denuncia oportuna efectuada en Carabineros, documento que no acompañó. Confirma lo obrado por Mutual.

5.- Oficio N° 54597 , de 19.08.2014, de SUSESO.

Materia: Acoge reconsideración de Mutual. Derecho a las mensualidades de las pensiones. Aplica normativa general prescripción extintiva arts. 2514 y 2515 del Código Civil.

Dictamen: Mutual solicitó a SUSESO la reconsideración de la instrucción impartida en orden a constituir en favor de trabajador, pensión de invalidez en virtud del 40%, retroactivamente, a contar de 1983, fecha de la Resolución de COMPIN en la que se fijó el referido porcentaje de invalidez.

SUSESO acoge solicitud de reconsideración, en atención al tiempo transcurrido desde que se dictó la citada Resolución de COMPIN, 1983, y la data del primer reclamo del interesado, 2009, que constan en los antecedentes, correspondiente aplicar la normativa general que establecen los artículos 2514 y 2515 del Código Civil, por cuanto se presentan los elementos constitutivos de la prescripción extintiva, por ende, Mutual debe pagarle la interesado mensualidades de pensión de invalidez parcial a contar del quinto año contado hacia atrás desde el 2009 (fecha del primer reclamo).

6.- Oficio N° 78003 de 24.11.2014, de SUSESOS.

Materia: Confirma calificación de accidente como de origen común, no trayecto. Desvío trayecto habitual. Se expuso a riesgo innecesario.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por haber rechazado calificar como accidente del trayecto el siniestro ocurrido el 26.07.14, en circunstancias, que en el bus en el que viajaba entre el lugar de trabajo y su casa habitación fue asaltado por 3 individuos.

Mutual informó que el trabajador refirió que después de sufrir el asalto al interior del bus, bajó de éste y persiguió a los asaltantes, siendo atropellado por un vehículo particular; desviándose del trayecto habitual.

SUSESOS concluyó que en forma reiterada (v. gr. Oficio 29741, de 2007) que la exigencia legal, relativa a que el trayecto entre la habitación y el lugar de trabajo, o viceversa, deba ser directo, implica necesariamente que el recorrido sea racional, no interrumpido ni desviado. Ahora bien, respecto de la interrupción, se ha resuelto que no siempre ésta permite estimar que el trayecto no es directo (v. gr. Oficio 1457 de 2005). En la especie, el trabajador reconoce haberse desviado de su recorrido para perseguir a los asaltantes, circunstancias que por su naturaleza no es habitual a su recorrido. A mayor abundamiento, hace presente, que esta circunstancia, perseguir asaltantes, lo expuso a un riesgo innecesario y ajeno al trayecto habitación. Confirma lo obrado por Mutual.

7.- Oficio N°78004 , de 24.11.2014, de SUSESOS.

Materia: Confirma calificación de accidente como de origen común, no trayecto. No acreditó en forma indubitable. Contradicción en mecanismos relatados y no son concordantes ni de energía suficiente para cuadro exhibido.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común el siniestro que sufrió el 26.03.14, la pisar un desnivel mientras se bajaba del vehículo que lo transportaba desde su lugar de trabajo a su habitación.

Mutual informó que existen versiones contradictorias respecto al mecanismo lesional, en la DIAT de empleador se indica que siniestro ocurrió mientras caminaba, en la DIAT del trabajador refirió que tuvo lugar al bajar de un vehículo y en la evaluación médica hizo referencia que sufrió súbitamente una gonalgia al descender del automóvil. Agregando que ninguno de los mecanismos lesionales referidos son concordantes con el cuadro clínico exhibido.

SUSESOS concluyó que en la especie no se logró acreditar de forma indubitable el siniestro en comento, máxime que se presentó en Mutual al día siguiente, sin acompañar medios de prueba adicionales, ni constancia de atención en servicio de urgencia. Cabe agregar la contradicción en los mecanismos lesionales relatados. A mayor abundamiento, los mecanismos referidos no son concordantes ni de energía suficiente para ocasionar el cuadro de esguince medial de rodilla. Confirma lo obrado por Mutual.

8.- Oficio N° 78103, de 24.11.2014, de SUSESOS.

Materia: Confirma calificación de accidente como de origen común, no trayecto. Actividad organizada por empresa. Mecanismo lesional incompatible.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común el siniestro sufrido en actividades por Fiestas Patrias organizada por empresa, en la que "sintió un tirón en muslo derecho".

Mutual informó que dolencia (desgarro muscular muslo derecho) no tiene relación de causalidad con el mecanismo lesional descrito, máxime que éste resulta insuficiente para generarla. SUSESOS concluyó que el mecanismo descrito es insuficiente para general la lesión que presentó el trabajador. Confirma lo obrado por Mutual.

9.- Oficio N° 78288, de 24.11.2014, de SUSESO.

Materia: Confirma procedencia de Mutual a hacer uso preferente de resarcirse valor de prestaciones médicas a través de seguro automotriz obligatorio SOAP.

Dictamen: Trabajador consultó acerca de la procedencia de que Mutual haya cobrado al seguro automotriz SOAP el valor de las atenciones médicas otorgadas por lesiones sufridas en accidente de tránsito calificado como accidente de trayecto.

Mutual informó.

SUSESO concluyó que la Ley N° 18.490 estableció un seguro obligatorio de accidentes personales, que cubre los riesgos de muerte y lesiones corporales a consecuencia de accidentes en que intervenga el vehículo asegurado; su art. 25 dispone que tratándose de gastos de hospitalización, atención médica, quirúrgica o farmacéutica, el seguro de accidente hasta una cantidad equivalente a 300 UF e idéntica suma como indemnización en caso de incapacidad permanente parcial. El art. 33 dispone que las indemnización y prestaciones previstas por este seguro obligatorio, se pagarán con preferencia a cualquiera otra que favorezca a las víctimas o a sus beneficiarios en virtud de coberturas propias del sistema de seguridad social, incluyendo la que provenga de las leyes sobre accidentes del trabajo, las que se pagarán en la parte no cubierta por el seguro de esta ley. Por tanto, Mutual hizo uso a su derecho preferente de resarcirse del valor de las prestaciones médicas otorgadas.

10.- Oficio N° 79364, de 27.11.2014, de SUSESO.

Materia: Confirma accidente como de origen común, no laboral. Mecanismo lesional no es concordante con afección.

Dictamen: Trabajador solicitó un pronunciamiento acerca del origen laboral o común que debe asignarse a la patología que presenta "Meniscopatía mediar de rodilla izquierda" y que atribuyó al haberse tropezado con un desnivel apoyando todo su peso sobre extremidad inferior izquierda.

Mutual informó que el mecanismo referido fue considerado de baja energía para producir la dolencia indicada.

SUSESO concluyó que la afección que presenta es de origen común toda vez que no es posible establecer una relación de causalidad entre el cuadro clínico presentado y el evento ocurrido, porque el mecanismo lesional descrito no es concordante con la afección. Confirma lo obrado por Mutual.

11.- Oficio N° 79397, de 27.11.2014, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de accidente como del trabajo (con ocasión). No accidente de trayecto, dos lugar de trabajo distintos pero del mismo empleador.

Dictamen: Empresa reclamó contra Mutual por calificar como accidente del trabajo el siniestro que sufrieron 4 de sus trabajadores cuando se dirigían a realizar un trabajo, momento en el que volcaron el vehículo que utilizaban, por lo que estimar que debe ser calificado como un accidente de trayecto.

Mutual informó que los trabajadores se trasladaban en una camioneta de la empresa desde su lugar de trabajo a otro lugar en donde debían cumplir labores encomendadas previamente.

SUSESO concluyó que, en la especie, al momento de accidentarse, los afectados ya habían iniciado su jornada diaria de trabajo y, en tales circunstancias y después de cargar elementos de trabajo, se les instruyó para que concurrieran a otro sitio a ejecutar una labor programada. De este modo se advierte que las labores son para el mismo empleador, por lo que no procede que reciba aplicación aquella disposición que permite calificar como un accidente de trayecto, aquel que tiene lugar en el trayecto entre dos sitios de trabajo de empleadores distintos. Confirma lo obrado por Mutual.

12.- Oficio N° 79554 de 28.11.2014, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de siniestro como de origen común, no del trabajo. Mecanismo lesional insuficiente.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común la dolencia que presentó puesto que a su juicio se presentó a raíz de siniestro que habría sufrido en julio de 2014, mientras trataba de apagar un incendio en la parte posterior del bus que conduce, sintiendo un tirón en el brazo izquierdo.

Mutual informó que la dolencia diagnosticada "lesión de manguito rotador" fue calificada como de origen común por cuanto el mecanismo lesional descrito es insuficiente para producir dicha dolencia.

SUSESO concluyó que dolencias que presentó el trabajador no son consecuencia del mecanismo lesional ocurrido en julio de 2014, por lo que dichas afecciones son de origen común, confirmando lo obrado por Mutual.

13.- Oficio N° 79556, de 28.11.2014, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de accidente como de origen común, no del trayecto. Mecanismo lesional insuficiente y no concordante.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por calificar como de origen común su afección de rodilla izquierda que vinculó con accidente ocurrido en agosto de 2014.

Mutual informó que trabajador refirió que cuando se dirigía en microbús desde su habitación en dirección a su lugar de trabajo, al salir del metro fue empujado por otro pasajero y, al tratar de equilibrarse, sufrió varo forzado de rodilla izquierda. Los exámenes revelaron esquinque grado III y rotura de ligamento cruzado anterior de rodilla izquierda, cuadros que fueron calificados como de origen común por cuanto el mecanismo lesional descrito no tuvo la magnitud ni energía necesaria y suficiente como para provocarlos.

SUSESO concluyó que el mecanismo lesional descrito es insuficiente y no concordante con las lesiones diagnosticadas, además precisa que en su situación no se evidenció derrame articular. Confirma lo obrado por Mutual.

14.- Oficio N° 79589, de 28.11.2014, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de fibrosis pulmonar como de origen común, no enfermedad profesional. No existen exposición a factor de riesgo que permita establecer relación de causalidad directa entre afección y trabajo.

Dictamen: Trabajador solicitó a SUSESO se reconozca como enfermedad profesional la patología respiratoria que lo afecta, con diagnóstico de "Fibrosis pulmonar", que atribuyó al trabajo realizado en minería y que Mutual calificó como de origen común.

Mutual informó que trabajador presenta "Asbestosis" pero dado que no existe, en la especie, antecedente laboral de exposición a factor de riesgo, calificó la afección como de origen común.

SUSESO concluyó que la patología que afecta a interesado es compatible con Fibrosis pulmonar y que ésta es de origen común, puesto que no existen elementos que permitan establecer una relación de causa directa, como lo exige la Ley N° 16.744, entre la referida afección y el trabajo que el interesado desempeñó en minería

15.- Oficio N° 80418, de 03.12.2014, de SUSESO.

Materia: Reubicación laboral por enfermedad profesional.

Dictamen: Trabajador solicitó pronunciamiento de SUSESO por cuanto a raíz de la enfermedad profesional que la afectó, Mutual instruyó a su empleador a reubicarlo laboralmente con el objeto de que no tenga contacto con polvos y evitar la reaparición de la dolencia de tipo dermatológica que evidenció. Sin embargo, la reubicación le significa una pérdida muy grande en su remuneración porque lo ahora realiza labores administrativas.

SUSESO manifestó que conforme a lo prescrito en el artículo 71 de la Ley N° 16.744, los trabajadores afectados por alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa en donde presten sus servicios, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad.

Por su parte el art. 17 del D. S. N° 109, de 1968, del MINTRAB, dispone que la "COMPIN o la Mutualidad, según corresponda, deberá instruir a la entidad empleadora en donde preste servicios el trabajador, al momento de la calificación de una enfermedad profesional, el traslado de éste a otras faenas donde no esté expuesto al agente causante de la referida enfermedad, conforme lo dispone el referido artículo 71 de la Ley N° 16.744". Dicha norma agrega que la "instrucción será obligatoria para la entidad empleadora y su adecuado cumplimiento deberá ser controlado por el respectivo organismo administrador". En la especie, la Mutualidad y su entidad empleadora han obrado correctamente de acuerdo a las normas descritas. Por tanto aprueba lo obrado por Mutual.

16.- Oficio N° 80947, de 03.12.2014, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de patología como de origen común, no accidente laboral. Mecanismo lesional no concordante.

Dictamen: Una trabajadora solicitó a SUSESO un pronunciamiento acerca del origen laboral o común a la dolencia que presentó el 10.10.13 con diagnóstico de "Distensión muscular de hombro derecho", que atribuyó a actividad laboral.

Mutual informó.

SUSESO concluyó que la afección que presentó es de origen común toda vez que no es posible establecer una relación de causalidad, entre el trabajo que desempeñaba y el cuadro clínico que lo afectó, toda vez que los síntomas se iniciaron durante una actividad habitual, sin mediar un mecanismo lesional concordante con la producción de la afección en comento. Conformo lo obrado por Mutual.

17.- Oficio N° 80448 de 03.12.2014, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de patología como de origen común, no enfermedad profesional. No se evidencia factores de riesgo concordantes con patología.

Dictamen: Trabajadora solicitó a SUSESO un pronunciamiento acerca del origen laboral o común, que debe asignarse a la patología que ha presentado en su mano derecha, con diagnóstico "Tendinitis flexora de pulgar izquierdo", que atribuyó a su actividad laboral.

Mutual informó.

SUSESO concluyó que la afección del interesado es de origen común toda vez que no es posible establecer una relación de causa directa, como lo exige la Ley N° 16.744, entre el trabajo que desempeña y el cuadro clínico que la ha afectado. En efecto, las actividades como operaria de supermercado no evidencian factores de riesgo concordantes con la patología en comento.

Confirma lo obrado por Mutual.

18.- Oficio N° 80455, de 03.12.2014, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de siniestro como accidente del trabajo. No broma. Sujeto pasivo.

Dictamen: Empresa reclamó en contra de Mutual por calificar como laboral accidente que sufrió su trabajador que resultó lesionado por acción de otro trabajador, como consecuencia de una broma que se desarrolló entre ellos, en dos etapas, la primera verbal, y la segunda, material, cuando el otro trabajador empujó el baño químico en el que se encontraba el interesado, provocando que éste, al afirmarse para evitar caer, se lesionó algunos dedos de sus manos.

Mutual informó indicando que se trató de una agresión que sufrió el interesado por parte de otro trabajador, en atención al estado de indefensión del interesado en una situación de inestabilidad y encierro (al interior de un baño químico) y, por tanto, se calificó el siniestro como un accidente con ocasión del trabajo.

SUSESO concluyó que el criterio que ha aplicado respecto de los accidente ocurridos a raíz de bromas (v. gr. Ordinarios N°s. 45860 de 2004, y 59005 de 2005) exige que el trabajador denunciante sea sujeto pasivo de la broma, para calificar el siniestro que ello desencadene, lo que habría ocurrido en la especie, toda vez que el interesado fue víctima pasiva de una broma de otro trabajador que empujó el baño químico en el que se encontraba. Tal acción si bien podría tener como explicación la broma previa verbal, estas ocurrieron en lugares distintos, en distinto momento y tienen distinta entidad (broma verbal y acción física violenta) no puede entenderse como un mismo episodio y, por tanto, no privan al lesionado de su calidad de víctima. Confirma lo obrado por Mutual.

19.- Oficio N° 80476, de 03.12.2014, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de siniestro como de origen común, no trayecto. Falta de pruebas y mecanismo incompatible.

Dictamen: Una ISAPRE reclamó en contra de Mutual por no calificar como accidente de trayecto el siniestro que sufrió su afiliado, el 17.03.14 a las 8:15 horas, mientras transitaba entre sus lugares de habitación y trabajo a bordo de un tren de Metro, lesionándose la extremidad superior derecha, al soportar con ese segmento, la fuerza de un grupo de pasajeros que entró al vagón.

Mutua informó que denegó la cobertura del seguro de la Ley N° 16.744 en virtud de que no resultaba compatible el mecanismo lesional relatado por el interesado y la patología diagnosticada (bursitis subacromiodeltoidea en grado moderado).

SUSESO concluyó que no se acreditó fehacientemente la ocurrencia del siniestro, el interesado se presentó más de 24 horas después de su eventual ocurrencia sin acompañar medios probatorios adicionales a su declaración y, médicamente, no hay elementos suficientes para atribuir a la patología que afecta al trabajador el mecanismo lesional por él referido.

20.- Oficio N° 60182, de 09.09.2014, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación como de origen común de patologías que motivaron reingreso. Sin relación con accidente de trayecto.

Dictamen: Trabajadora reclamó en contra de Mutual por cuanto si bien calificó como accidente del trayecto el que le afectó, ante el hallazgo de nuevas dolencias la cobertura le fue denegada por considerar que no tenían su origen el accidente en referencia.

Mutual informó que en el reingreso de la interesada se revelaron otras patologías no relacionadas con el accidente laboral.

SUSESO concluyó que las afecciones que motivaron el reingreso "tenosinovitis de peroneo y tibial posterior y subluxación de tendón peroneo corto tobillo izquierdo" no son de origen laboral, toda vez que el cuadro clínico y las alteraciones en los estudios imagenológicos corresponden a dolencias de origen común, no atribuibles al accidente de trayecto (cayó en vía pública, lesionándose extremidad inferior izquierda).

21.- Oficio N° 80485, de 03.12.2014, de SUSESO.

Materia: Califica patología como de origen común, no accidente del trabajo. Mecanismo lesional insuficiente y no concordante.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por haber calificado como de origen común el siniestro que sufrió al bajarse del camión en el que trabaja, enredándose su pie y cayendo hacia atrás, haciendo palanca en su rodilla izquierda.

Mutual informó que el estudio imagenológico reveló la existencia de una rotura completa del ligamento cruzado anterior, artrosis de rodilla izquierda, meniscopatía externa rodilla izquierda, rotura de menisco externo rodilla izquierda. El mecanismo lesional descrito no explica el daño en las estructuras intraarticulares que se apreciaron, toda vez que careció de la energía necesaria y suficiente para provocarlo.

SUSESO concluyó que el cuadro clínico que presenta es de origen común toda vez que no es posible establecer una relación de causalidad con el accidente en comento, puesto que el mecanismo descrito es insuficiente y no concordante con la patología que lo afecta. Confirmó lo obrado por Mutual.

22.- Oficio N° 81898, de 11.12.2014, de SUSESO.

Materia: Califica patología como accidente del trabajo. Sobresfuerzo puntual. Mecanismo concordante.

Dictamen: Trabajador solicitó un pronunciamiento acerca del origen laboral o común que debe asignarse a la patología "Contractura muscular brazo derecho" que atribuye a evento ocurrido el 05.04.13, en que al movilizar una máquina de ejercicio intenta afirmarla quedando con dolor en el codo.

Mutual informó que los hallazgos clínicos permitieron establecer la inexistencia de una lesión propiamente tal que hubiese sido causada por el mecanismo descrito.

SUSESO concluyó que la afección que presentó el trabajador es de origen laboral, toda vez que es posible establecer una relación de causalidad entre el cuadro clínico presentado y el evento ocurrido en abril de 2013. En efecto, la afección corresponde a un episodio único de dolor, que se inicia en relación a un sobresfuerzo puntual realizado en su trabajo y el mecanismo lesional es concordante con la producción de la afección. El tratamiento médico otorgado por Mutual se considera adecuado y suficiente para la recuperación de la afección aguda de origen laboral.

23.- Oficio N° 60182, de 09.09.2014, de SUSESO.

Materia: Confirma denegación de cobertura siniestro con resultado de muerte. Persona sin cobertura al momento de infortunio.

Dictamen: Una AFP recurrió ante SUSESO solicitando calificar un accidente con resultado de muerte el que sufrió el señor X el día 03.01.14.

Mutual informó que no otorgó cobertura de la Ley N° 16.744 puesto que el señor X no tenía la calidad de trabajador al momento de infortunio y a que -en el evento de estimar como posible un accidente del trabajo en el trayecto- el lugar de ocurrencia del siniestro no formaba parte del trayecto directo entre los lugares habitación y trabajo del afectado, considerando que su último empleador es el Hotel... entidad empleadora a la cual el afectado prestó servicios hasta dos días antes del accidente.

SUSESO concluyó que a la fecha del siniestro el señor X no figuraba cubierto por el seguro de la Ley N° 16.744 en ninguna de las calidades previstas para ello. Si bien lo señalado es causal suficiente para denegar cobertura, es pertinente agregar que, revisado en los mapas pertinentes, el punto geográfico en el que se verificó el infortunio y los lugares de habitación y trabajo de la empresa para la que laboró hasta el 01.01.14, se aprecia que el siniestro no se produjo entre el trayecto directo entre habitación y lugar de trabajo. Confirma lo obrado por Mutual.

24.- Oficio N° 81959, de 11.12.2014, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de accidente con resultado de muerte como de origen común, no trayecto y no trabajo.

Dictamen: Una AFP solicitó a SUSESO un pronunciamiento con respecto a la naturaleza laboral o común del fallecimiento del señor X, quien se retiró de su trabajo, sin regresar a su hogar, siendo encontrado en la costanera, fallecido por inmersión, producto de una caída.

Mutual informó que el trabajador fallecido se retiró de su lugar de trabajo el 03.09.14 y no volvió a trabajar. En Parte Policial consta que el 06.09.14 fue encontrado el cuerpo del trabajador, en la orilla del mar y el Certificado de Defunción señala como fecha del fallecimiento el 05.09.14, por causa de asfixia por inmersión/ahogado. Por tanto, el fallecimiento tuvo lugar 48 horas después de que salió de su trabajo.

SUSESO concluyó que el siniestro con resultado de muerte del señor X no puede ser calificado como a causa ni con ocasión del trabajo, por cuanto el trabajador se retiró del trabajo el 03.09.14 y fue encontrado sin vida el 6 del mismo mes y año, sin que conste que al momento del accidente hubiera estado realizando una labora que permita establecer algún vínculo de causalidad directa ni indirecta con el trabajo. Por otra parte, tampoco resulta procedente calificarlo como un accidente de trayecto, toda vez que para ello es necesario que éste sea directo e ininterrumpido, en circunstancias que, habiéndose fijado la data de muerte del trabajador, 05.09, dos días después que se retiró del trabajo, se debe concluir que el trayecto que realizaba al momento de fallecer no fue directo ni ininterrumpido. Asimismo, consta que en la zona en que fue encontrado el cuerpo del fallecido, se puede afirmar que se desplazaba en dirección contraria que la necesaria para dirigirse a su domicilio.

25.- Oficio N° 82019, de 11.12.2014, de SUSESO.

Materia: Subsidio prescribe a los 6 meses desde el término de la respectiva licencia.

Dictamen: Trabajador reclamó en contra de Mutual por no calificar como de origen laboral las dolencias que presenta que atribuye a accidente del 02.11.13. Explicó que Mutual le otorgó las prestaciones respectivas, salvo el subsidios por incapacidad laboral derivado de la última licencia médicas, tipo 1, extendida por 11 días, que aún no ha sido pagada.

Mutual informó que calificó como laboral la contusión de hombro izquierdo, pierna izquierda y brazo izquierdo, otorgando prestaciones. Sin embargo, el trabajador también es portador de artrosis de rodilla bilateral, tendinitis bicipital izquierda, rotura parcial del manguito de los rotadores izquierda, tendinosis del supraespinoso izquierda, patologías de origen común, por las que fue derivado con licencia médica para continuar tratamiento por su previsión de salud común.

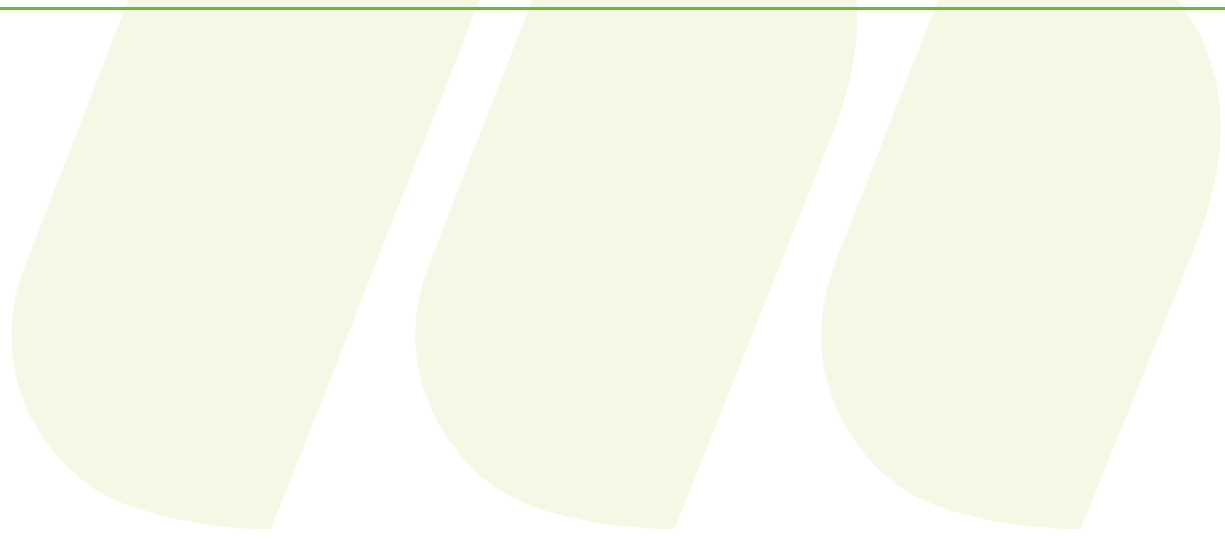
SUSESO aprobó lo obrado por Mutual y declara que no corresponde otorgar cobertura de la Ley N° 16.744 respecto de las afecciones de origen común que presenta. Respecto de la licencia médica cuyo subsidio no ha sido pagado, la Caja de Compensación informó que ésta no se había tramitado ante la COMPIN requisito indispensable para que se pague en subsidios. Ahora bien, el art. 155, del DFL N° 1, de 2005, del MINSAL, que contiene el texto refundado, coordinado y sistematizado del D. L. N° 2763, de 1979 y de las Leyes N°s. 18933 y 18.469, señala "**El derecho a impetrar el subsidio por incapacidad prescribe en seis meses desde el término de la respectiva licencia**". De acuerdo a ello, dentro de los seis meses siguientes al término de la licencia médica prescribe el derecho para impetrar el subsidio por incapacidad laboral, plazo que está referido tanto a la solicitud del beneficio como a su cobro efectivo, de tal manera que dentro de dichos seis meses debe haberse pedido y también cobrado materialmente el beneficio. Dado el tiempo transcurrido, no es posible que se pague el subsidio, salvo que el trabajador acredite que presentó la licencia a su empleador (si bien se trata de Lic. Méd. Electrónica, se le habría advertido que su empleador no se encuentra adscripto para la tramitación en línea de su licencia, por lo que debió haber presentado a éste copia impresa de la misma).

26.- Oficio N° 82022, de 11.12.14, de SUSESO.

Materia: Confirma calificación de siniestro como de origen común, no del trayecto. Dentro de los límites de casa habitación de trabajadora.

Dictamen: Trabajadora reclamó en contra de Mutual por haber rechazado calificar como accidente de trayecto el siniestro que refiere haber sufrido alrededor de las 7:00 horas del 28.04.14, al torcerse su pie izquierdo, con resultado de fractura del quinto metatarsiano, cuando se disponía a abordar el vehículo que estaciona a un costado de su casa habitación. Mutual informó que trabajadora declaró en su ingreso que se encontraba dentro de su domicilio, cuando se dirigía a su automóvil para trasladarse a su trabajo, y se dobló el pie izquierdo. En la DIAT que emitió la trabajadora, consigno que el accidente ocurrió "dentro de la casa". Por tanto, accidente ocurrió dentro de los límites de su casa habitación.

SUSESO manifestó que para calificar un accidente como del trayecto, es necesario que se produzca dentro de los límites físicos del referido recorrido, o bien, dicho en otros términos, fuera de los límites territoriales externos tanto de la habitación como del lugar de trabajo, de manera que los accidentes ocurridos dentro de la habitación serán accidentes comunes o domésticos. En la especie, de acuerdo a lo expresado por la trabajadora en la DIAT tenida a la vista y a la versión contenida en su reclamación, se concluye que el infortunio ocurrió dentro de los límites de su habitación, por lo que no corresponde calificar su infortunio como un accidente de trayecto. Confirma lo obrado por Mutual.





www.mutual.cl