

INFORMATIVO JURÍDICO MUTUALEX OCTUBRE 2011

I.- Leyes y Reglamentos

1.- Crea y regula el funcionamiento del Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Crea este Consejo como órgano asesor permanente del Presidente de la República en todas las materias y actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral.

El Consejo estará integrado por cinco miembros, nombrados por el Presidente, uno de los cuales deberá pertenecer o haber pertenecido a organizaciones de empleadores; otro a organizaciones de trabajadores, ambos con experiencia en la implementación de normativa sobre seguridad y salud laboral, o en materia laboral o de previsión social, o en su promoción y protección. Los restantes tres consejeros deberá ser profesionales de reconocida experiencia y trayectoria en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, o en materia laboral o de previsión social, uno de los cuales asumirá como Presidente del Consejo, a elección del Presidente de la República y mientras cuente con su confianza.

El Consejo sesionará, a lo menos, tres veces al año.

(Decreto 19, de 11.07.11, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 29.09.11)

Fuente: www.diarioficial.cl

2.- Establece un Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Crea este Comité que asesorará, en forma permanente, al Presidente de la República en la formulación de lineamientos y Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este Comité será presidido por el Ministro del Trabajo y Previsión Social y estará integrado, además, por los Ministros de Defensa Nacional, de Economía, Fomento y Turismo, de Salud, de Agricultura, de Minería y de Transporte y Telecomunicaciones.

El Comité celebrará sesiones cuando lo convoque su Presidente

(Decreto 20, de 11.07.11, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 29.09.11).

Fuente: www.diarioficial.cl

3.- Concede permiso a los padres de hijos con discapacidad para ausentarse del trabajo.

Incorpora tres nuevos incisos al artículo 199 bis del Código del Trabajo. Las nuevas disposiciones consagran iguales derechos y mecanismos de restitución a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6º, de la ley 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante. También en caso de hijos mayores de 18 años con discapacidad mental, multidéficit o dependencia severa. La ausencia al trabajo deberá ser avisada dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.

(Ley 20.535 publicada en el Diario Oficial el 03.10.11)

Fuente: www.diarioficial.cl

4.- Sobre uso e izamiento del pabellón patrio.

Autoriza a usar o izar la Bandera Nacional sin autorización previa, sin perjuicio de su obligatoriedad en las oportunidades o efemérides que determine el reglamento.

(Ley 20.538, publicada en el Diario Oficial el 03.10.11)

Fuente: www.diarioficial.cl

5.- Prohíbe a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales.

Modifica el artículo 18 del Código del Trabajo disponiendo que el período de prohibición será de 11 horas consecutivas, comprendidas al menos en el intervalo que medie entre las 22 y las 7 horas.

(Ley 20.539, publicada en el Diario Oficial el 06.10.2011).

Fuente: www.diarioficial.cl

6.- Modifica el Código del Trabajo en materia de descuentos a las remuneraciones para fines educacionales.

Modifica el artículo 58 del Código del Trabajo, posibilitando también descontar de las remuneraciones las sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge o alguno de sus hijos, por acuerdo escrito. Autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales este podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Tal reducción podrá realizarla si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo. Dispone que cualquiera sea el fundamento de las deducciones a las remuneraciones o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.

(Ley 20.540, publicada en el Diario Oficial el 06.10.11).

Fuente: www.diarioficial.cl

7.- Crea el Ministerio de Desarrollo Social y modifica cuerpos legales que indica.

Crea el Ministerio de Desarrollo Social como la Secretaría de Estado encargada de colaborar con el Presidente de la República en el diseño y aplicación de políticas, planes y programas en materia de equidad y/o desarrollo social, especialmente aquellas destinadas a erradicar la pobreza y brindar protección social a las personas o grupos vulnerables, promoviendo la movilidad e integración social y la participación con igualdad de oportunidades en la vida nacional.

El Ministerio tendrá a su cargo a Subsecretaría de Evaluación Social, la Subsecretaría de Servicios Sociales y las Secretarías Regionales Ministeriales de Desarrollo Social.

(Ley 20.530, publicada en el Diario Oficial el 13.10.2011).

Fuente: www.diarioficial.cl

8.- Modifica las normas sobre protección social a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental.

Extiende el descanso postnatal para mujeres trabajadoras a seis meses y permite traspasar al padre parte del tiempo descanso, modifica las normas sobre protección a la maternidad contenidas en el Título II del Libro II del Código del Trabajo. Reemplaza los artículos 195, 198, 200 y 201; agrega el artículo 197 bis y modifica el artículo 196. La nueva normativa establece un descanso que dura doce semanas recibiendo un subsidio con tope de 66 UF, menos descuentos legales, más doce semanas de un nuevo permiso postnatal parental, en idénticas condiciones que el anterior, con lo que la trabajadora puede acceder a un permiso pagado de 24 semanas. En el periodo postnatal parental, la trabajadora puede elegir volver a su trabajo por media jornada, con lo que su extensión será de 18 semanas, pero recibiendo la mitad del subsidio que le corresponda. Si ambos padres son trabajadores, la madre puede traspasar semanas de este permiso al padre (si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar un máximo de seis semanas al padre a jornada completa, si ella decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de 12 semanas en media jornada). Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso, y dan derecho a un subsidio cuya base de cálculo es su remuneración. El padre tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial, contados desde diez días antes de iniciarse el permiso. Si el padre va a hacer uso del permiso, debe avisar con al menos diez días de anticipación a su empleador, al empleador de la madre y a la Inspección del Trabajo. La madre trabajadora para volver a trabajar en media jornada durante el permiso parental debe avisar a su empleador, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo, al menos 30 días antes de que termine su postnatal, en caso de no hacerlo tendrá que el descanso postnatal parental completo. El empleador estará obligado a acceder a su petición, salvo que la naturaleza de su trabajo exija que deba hacerse a jornada completa o la jornada que tenía antes del descanso prenatal. En este último caso el empleador puede negarse a reincorporarla, en forma fundada, y avisar, dentro de los tres días de recibida la comunicación de la trabajadora, por carta certificada a la trabajadora, con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora tendrá derecho a reclamar por esta negativa ante la Inspección del Trabajo, quien decidirá si se justifica o no.

Esta ley modifica además el DFL N° 44, de 1978, sobre subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado y la Ley N° 16.744 sobre seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ambas incorporadas en el apéndice de este Código:

. En el DFL N° 44 modifica los artículos 8° y 25 e incorpora los artículos 5° y 8° bis, estableciendo las normas relativas al subsidio originado por el permiso postnatal parental, su base de cálculo y compatibilidad con otros subsidios.

. En la Ley N° 16.744 modifica el artículo 17, agregando un inciso segundo que trata de las cotizaciones sobre la base de la remuneración de media jornada en el caso de la reincorporación al trabajo establecida en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

También modifica el DFL N° 1 de 2006, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del DL N° 2.763 y de las leyes N° 18.933 y 18.469, incorporado en el apéndice del Código Sanitario. Agrega un artículo 152 bis que establece el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del código del Trabajo, para los trabajadores independientes. La base de cálculo del subsidio será la establecida en el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo y para determinar la compatibilidad de subsidios a que puede tener derecho el trabajador establece que se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y siguientes del artículo 25 del DFL 44, de 1978.

(Ley 20.545, publicado en el Diario Oficial el 17.10.2011).

Fuente: www.diarioficial.cl

9.- Procedimiento aplicable para la protección del interés colectivo o difuso de los consumidores.

Modifica la Ley N° 19.496 que establece normas sobre protección de los derechos de los consumidores, incorporada en el apéndice del Código Civil. Las normas modificadas son las relativas al procedimiento aplicable para la protección del interés colectivo o difuso de los consumidores, tratadas en el párrafo 2° del título IV de la Ley N° 19.496. En resumen, la modificación tiene por objetivo un procedimiento de admisibilidad menos discutible y más rápido de tramitar, eliminando los requisitos de admisibilidad de las demandas colectivas y asimismo, en caso de declararse la admisibilidad de la demanda, el proveedor solo podrá reponer y apelar a esa resolución, sin que se suspenda el juicio en primera instancia. En consecuencia se reemplaza el artículo 52, los incisos primero, segundo y cuarto del artículo 53 y se modifica el inciso primero del artículo 51 de esta ley.

(Ley 20543, publicada en el Diario Oficial el 21.10.11)

Fuente: www.diarioficial.cl

10.- Regula el tratamiento tributario de los instrumentos derivados.

Enumera las figuras más comunes de contratos derivados, a saber, los *forwards*, futuros, *swaps*, opciones y combinaciones de aquéllos. También establece que son derivados aquellos contratos cuyo valor se establezca en función de una o más variables que determinen el monto de las liquidaciones correspondientes que sean reconocidos como tales de acuerdo a la ley o a normas dictadas en uso de sus facultades por las Superintendencias de Valores y Seguros, de Bancos e Instituciones Financieras, de Pensiones o el Banco Central de Chile. Asimismo, se consideran contratos derivados los que cumplan con ciertos requisitos, como por ejemplo, no requerir de una inversión neta inicial, o que ésta sea inferior a la que se requeriría si se invirtiese directamente en el activo subyacente.

Señala los contratos que no se encontrarán regidos por la nueva normativa, incluyendo el préstamo o arrendamiento de valores en operaciones bursátiles de venta corta, *stock options*, los seguros y aquellos cuyo valor se establece en función de variables que dependan de fenómenos de la naturaleza, por nombrar algunos.

Los contratos definidos como derivados se sujetarán, junto con las operaciones e instrumentos que recaigan sobre ellos, al régimen tributario establecido en esta ley.

En lo no previsto por esta ley se aplicarán las disposiciones de las leyes tributarias generales o así como las regulaciones emanadas de las autoridades competentes.

En lo que respecta a la determinación de la *f fuente* de la renta, se establece que para efectos del artículo 10 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, se consideran de fuente chilena los resultados percibidos o devengados por contribuyentes domiciliados o residentes en el país, como también por establecimientos permanentes de contribuyentes sin domicilio o residencia en el país, de forma tal, que por el contrario, no se consideran rentas de fuente chilena y no se afectan con impuestos en Chile las rentas que correspondan a contribuyentes no domiciliados ni residentes en el país.

Asimismo, se consideran rentas de fuente chilena aquellas provenientes de derivados que se liquiden mediante la entrega física de acciones o derechos de sociedades constituidas en Chile.

Referente a la *n naturaleza* de los ingresos percibidos producto de los derivados, se clasifican en el número 5 del artículo 20 de la Ley sobre el Impuesto a la Renta para todos los efectos tributarios previstos en esa ley y en el presente proyecto.

También se establece que aquellos contribuyentes que en forma exclusiva reciban rentas afectas a impuesto global complementario o adicional, están exentos del impuesto de primera categoría por las rentas de los derivados. Ello, en la medida que además de las primeras rentas, no perciban o se les devenguen otras que se encuentren obligados a acreditar según contabilidad completa.

Se permite que los desembolsos incurridos con ocasión de la celebración de un contrato derivado puedan ser deducidos como gasto, cumpliéndose los requisitos generales del artículo 31 de la Ley sobre el Impuesto a la Renta, aún cuando no se relacionen con su giro.

Adicionalmente, los contribuyentes a quienes afecta el presente proyecto de ley deben reconocer los resultados provenientes de derivados sobre base *percibida*. Esto no se aplica a los contribuyentes del impuesto de primera categoría que declaren su renta efectiva según contabilidad completa, quienes tienen un sistema especial para estos efectos.

Se otorga al Servicio de Impuestos Internos la facultad de verificar el cumplimiento de los requisitos y condiciones que señala la ley, pudiendo aplicar los impuestos que correspondan a la operación de que se trate, en la medida que se cumplan ciertas condiciones.

(Ley 20544, publicada en el Diario Oficial el 22.10.11)

Fuente: www.diarioficial.cl

II.- Proyectos de Ley

1.- Regula en la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, el valor del gas natural, los valores agregados de distribución del gas, crea los subsidios que indica y establece medidas ante una contingencia de gas.

El proyecto tiene como objetivos:

- 1.- Regular el precio del gas en Magallanes, sobre la base de definir sus componentes y estructurar la tarifa de este servicio básico.
- 2.- Dar reglas claras a la Región de materia de valor agregado de distribución de manera de contar con un servicio de abastecimiento concesionado que se ajuste a parámetros de eficiencia que garanticen valores de administración controlados y objetivos.
- 3.- Regularizar los medidores de la Región, permitiendo a los usuarios a optar por diversos regímenes jurídicos.
- 4.- Crear con carácter permanente un subsidio al consumo de gas natural producido en la región, que considere los montos necesarios para cubrir las diferencias entre el valor del gas al ingreso al sistema de distribución concesionado y los montos cubiertos por los usuarios magallánicos.
- 5.- Establecer un mecanismo de protección al usuario del servicio de gas natural distribuido para casos de contingencia de abastecimiento sobre la base de incorporar a los contratos especiales de operación cláusulas de protección en beneficio de la población.

Nº Boletín 7945-08, ingresó el 27.09.2011. Autor del Proyecto: Sebastián Piñera Echeñique, Presidente de la República.

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

2.- Modifica el plazo sobre muerte presunta y establece normas sobre comprobación judicial de la muerte.

El proyecto otorga al Registro Civil las potestades necesarias para inscribir en el libro de defunciones aquellas que se comprueben de acuerdo al nuevo procedimiento que se establece.

Modifica los plazos de ausencia del desaparecido reduciéndolos a tres meses en el caso de pérdida de nave o aeronave y a seis meses en caso de sismo o catástrofe que provoque o haya provocado la muerte de numerosas personas en determinadas poblaciones o regiones.

Otorga facultad al juez del último domicilio del desaparecido para que, a instancias de cualquiera que tenga interés en ello, tenga por comprobada la muerte respecto a la que se tiene certeza o en casos que no fuese posible la ubicación del cadáver.

Nº Boletín 7973-07, ingresó el 04.10.2011. Autor del Proyecto: Sebastián Piñera Echeñique, Presidente de la República.

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

3.- Establece fuero para integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Amplía el fuero laboral a todos los integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad hasta el término de su mandato.

Nº Boletín 7977-03, ingresó el 05.10.2011. Autor del Proyecto: Diputados Aguiló, Andrade, Días, Goic, Jiménez, Muñoz, Salaberry, Schilling y Sepúlveda.

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

4.- Modifica normas de los trabajadores agrícolas establecidas en el Código del Trabajo.

El objetivo es modernizar y actualizar las normas a la realidad de la actividad agrícola en base a los siguientes puntos:

1. Reestructuración del actual articulado del Código del Trabajo.
2. Ámbito de aplicación de la presente modificación.
3. Discontinuidad de la jornada diaria, en caso que ésta requiera distribución.
4. Celebración de pactos colectivos.
5. Registro de Trabajadores Agrícolas de Temporada y Pactos Colectivos.
6. Contrato Indefinido (dos o más contratos por faena determinada que sumen diez o más meses dentro de un período de doce meses).
7. Actualización de rentas

Nº Boletín 7976-13, ingresó el 05.10.2011. Autor del Proyecto: Sebastián Piñera Echeñique, Presidente de la República.

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

5.- Crea Ingreso Ético Familiar.

Corresponde a un conjunto de transferencias monetarias directas de recursos públicos que suplementarán los ingresos autónomos de las familias más pobres y de clase media desvalida. Sin embargo, sólo una parte de esas transferencias serán incondicionadas en razón de pobreza o vulnerabilidad de sus receptores, quedando la parte restante sujeta al cumplimiento de metas muy básicas por parte de las familias beneficiadas.

Pilares en que se basa el Ingreso Ético Familiar:

- 1.- Dignidad. Dirigidas a situación de pobreza extrema.
- 2.- Deberes. Transferencias condicionadas a controles de salud, asistencia escolar básica de un 90%, asistencia escolar media de un 85%. Consiste en \$8.000 mensuales por cada menor de edad que cumpla con los requisitos señalados.
- 3.- Logros. Transferencias condicionadas a situación de pobreza extrema o pobreza en general y al 30% de familias de menos ingresos, incluida la clase media vulnerable. Los logros que se premiarán serán el rendimiento escolar y el trabajo de la mujer.

Nº Boletín 7992-06, ingresó el 13.10.2011. Autor del Proyecto: Sebastián Piñera Echeñique, Presidente de la República.

Fuente: Senado de Chile www.senado.cl

6.- “Quiebra Express” exigirá a PYMES cumplir con cuatro requisitos.

El proyecto que el Ministerio de Economía ingresará a más tardar en diciembre al Congreso considera su aplicación a empresas en su etapa inicial (primeros dos años) registren ventas hasta 100 mil UF anuales, sin deuda laborales y con contabilidad electrónica.

Este cambio permitirá reducir de cuatro años y medio a treinta días el cierre de una compañía.

Si la empresa cumple con los requisitos señalados su representante legal podrá solicitar la quiebra ante un organismo (podría ser la Superintendencia de Quiebras) y se designará una persona que tomará el control y cumplirá una serie de roles, entre ellos, tendrá 30 días en total para ponerse en contacto con los proveedores y liquidar activos.

Artículo publicado el 15.10.11.

Fuente: www.latercera.cl

7.- Reforma a licencias médicas.

Los titulares de las carteras de Trabajo y Salud deberá elaborar un plan que derive en proyectos de ley o indicaciones a los que ya están en trámite sobre los subsidios.

Entre los ejes de la discusión destaca la opción de que empleadores y empleados financien en conjunto el sistema de licencias , acortar el período de carencias de las licencias médicas de tres a dos días (igualándola con la disposición del Código del Trabajo que permite la ausencia de un trabajador por dos días sin justificación), incorporar mecanismos de regulación y arbitraje potentes.

Artículos publicados el 15.10.11

Fuente: www.latercera.cl y www.emol.cl

III.- Sentencias

1.- Requisitos para estar en presencia de subcontratación

Tribunal: Corte Suprema Cuarta Sala (Especial)

Fecha: 30.09.2011

Rol: 1320-2011

Hechos: Demandado recurre de casación en el fondo contra la sentencia de la Corte de Apelaciones, que confirmó el fallo de primer grado que acogió la demanda sobre despido injustificado. La Corte Suprema acoge el recurso de nulidad substancial deducido y dicta sentencia de reemplazo.

Sentencia: La subcontratación está definida en el inciso primero del artículo 183-A del Código del Trabajo, señalando lo siguiente: "Es trabajo en régimen de subcontratación aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada empresa principal, en las que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas". De la norma transcrita anteriormente, fluye que, para que se esté en presencia de esta figura, se requiere, copulativamente, que exista una obra o servicio cuyo dueño la entregue a un tercero (contratista), quien la realiza por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su subordinación y dependencia. Jurídicamente, entonces, existen dos contratos: el primero, de trabajo entre el contratista y sus trabajadores y, el segundo, de prestación de servicios que puede ser civil o comercial entre el contratista y el dueño de la obra, empresa o faena o empresa principal.

2.- Término contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor requiere concurrencia copulativa de tres elementos.

Tribunal: Corte Suprema Cuarta Sala (Especial).

Fecha: 04.10.2011

Rol: 2037-2011

Hechos: Demandado recurre de casación en el fondo contra la sentencia de la Corte de Apelaciones, que revocó parcialmente el fallo de primer grado que acogió la demanda laboral por despido injustificado y cobro de prestaciones. La Corte Suprema rechaza el recurso de nulidad substancial deducido.

Sentencia: Dicho concepto (de caso fortuito o fuerza mayor) supone la concurrencia copulativa de tres características que debe revestir el hecho que deba subsumirse en la norma pertinente, a saber, inimputabilidad, imprevisibilidad e irresistibilidad, circunstancias a las que se ve expuesto el afectado por el caso fortuito o la fuerza mayor. Ciertamente, como se dijo, constituyen requisitos copulativos.

3.- Procedimiento de tutela laboral no es aplicable a funcionarios públicos a contrata. Recurso de unificación de jurisprudencia

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Fecha: 05.10.2011

Rol: 1972-2011

Hechos: Fisco de Chile interpone recurso de unificación de jurisprudencia versado sobre la competencia de los juzgados del trabajo para conocer demanda de tutela laboral por vulneración de derechos con ocasión del término anticipado de contrata de funcionarios públicos. La Corte Suprema acoge el recurso de unificación de jurisprudencia deducido y dicta sentencia de reemplazo.

Sentencia: En la sentencia que falla el recurso de nulidad interpuesto por la demandada, se aplica el procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales a los actores, funcionarios públicos a contrata, en consecuencia, se rechaza la excepción de incompetencia absoluta opuesta por el Fisco de Chile y, en las sentencias que éste invoca, se decide exactamente lo contrario, en iguales situaciones de hecho, es decir, se acoge la excepción de incompetencia absoluta considerando que el referido procedimiento de tutela laboral no es aplicable a los funcionarios a públicos a contrata. En ambos casos se decide sobre la base de la interpretación que se hace del artículo 1º del Código del Trabajo. Por consiguiente, al existir distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, el presente recurso de unificación de jurisprudencia debe acogerse

4.- Elementos requeridos copulativamente para estar en presencia de subcontratación.

Tribunal: Corte Suprema Cuarta Sala (Especial).

Fecha: 07.10.2011

Rol: 327-2011

Hechos: Demandado interpone recurso de casación en el fondo contra la sentencia de segunda instancia, que confirmó el fallo de primer grado, que acogió la demanda principal por despido injustificado y nulidad del despido. La Corte Suprema acoge el recurso de nulidad substancial deducido y dicta sentencia de reemplazo.

Sentencia: De la norma transcrita anteriormente (artículo 183 A del Código del Trabajo), fluye con claridad que, para que se esté en presencia de esta figura, se requiere, copulativamente, que exista una obra o servicio, cuyo dueño la entregue a un tercero (contratista), quien la realiza por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su subordinación y dependencia. Jurídicamente, existen dos contratos: el primero, de trabajo entre el contratista y sus trabajadores y, el segundo, de prestación de servicios que puede ser civil o comercial entre el contratista y el dueño de la obra, empresa o faena o empresa principal.

5.- Empleador debe velar y ejercer vigilancia para la mejor ejecución de los trabajos y para evitar accidentes.

Tribunal: Corte de Apelaciones de San Miguel

Fecha: 18.10.2011

Rol: 249-2011

Hechos: Demandante interpone recurso de nulidad contra la sentencia que rechazó la demanda sobre indemnización de perjuicios por los daños sufridos a raíz de accidente laboral. La Corte de Apelaciones acoge el recurso de nulidad y dicta sentencia de reemplazo.

Sentencia: De acuerdo a la prueba producida en autos, y como lo establece el fallo impugnado, no es posible llegar a la convicción de que el demandado hubiere tomado todas las medidas de seguridad en la empresa, especialmente en el taller mecánico donde se produjo el accidente, ya que si bien en la inspección del Tribunal se constató la existencia de un letrero blanco que prohibía el ingreso a personas extrañas al recinto, éste no se encontraba el día de los hechos según el demandante, no habiéndose podido dilucidar la data de dicha advertencia, ya que tampoco ninguno de los testigos de la demandada hizo alusión alguna a la existencia del mismo. Por tanto, para desestimar la alegación de la demandada en cuanto a la improcedencia de la indemnización o disminución de la misma a causa de la exposición imprudente de la víctima al daño, se tuvo en consideración que la calidad de garante que tiene el empleador se extiende no solo a la de la salud e integridad de sus trabajadores, sino también al comportamiento laboral, debiendo velar y ejercer vigilancia para la mejor ejecución de los trabajos y para evitar accidentes como los que aquí se ventilan.

IV.- Artículos y Otros

1.- Dirección del Trabajo eleva planta de fiscalizadores.

Las metas de la DT son modernizar su gestión y fortalecer la fiscalización incorporando a 72 nuevos inspectores en terreno para el próximo año.

El primer plan de la DT es incentivar al empleador a reconocer sus incumplimientos laborales ofreciendo una rebaja e incluso anular las multas si es que éste soluciona los problemas detectados. El segundo deriva de que se ha detectado que el 70% de las fiscalizaciones responden a requerimientos de los trabajadores, por ello se calendarizarán las fiscalizaciones y esperan realizar 126.000 durante el 2012 (10.000 más que durante el 2010). La tercera acción consiste en reconsiderar multas en caso de que se corrijan las faltas detectadas por la DT (sobre el máximo de la multa rebajar entre un 50 y 80%).

También manifestó la Directora del Trabajo que la DT podría adquirir nuevas funciones cuando se apruebe el proyecto que prepara el Ejecutivo en materia de seguridad laboral, puesto que con ello tendría injerencia en la higiene y seguridad laboral.

Artículo publicado el 29.09.2011. Fuente www.latercera.cl

2.- La nueva ley de posnatal parental tiene dos modalidades de permiso.

Junto con aumentar el actual permiso maternal en 12 o 18 semanas, se amplía cobertura a casi 230 mil trabajadoras temporeras que podrán incorporarse a este beneficio a contar de enero de 2013.

Las trabajadoras que prefiera un posnatal parental con media jornada de trabajo y 18 semanas de extensión deben notificar a su empleador con 30 días de anticipación. Si no ocurre este trámite, se entenderá que la madre cumplirá el permiso posnatal parental de 12 semanas.

A partir de la vigencia de la ley las madres que hubieran terminado su descanso de posnatal y tengan un hijo menor de 24 semanas pueden hacer uso del permiso parental, previa notificación a su empleador, con una antelación de cinco días.

Los empleadores que obstaculicen o impidan ejercer este derecho serán sancionadas con multas que llegan hasta las 150 UTM.

Artículo publicado el 30.09.11. Fuente: www.latercera.cl.

3.- El ministerio del Trabajo disminuirá los fondos del subsidio al empleo joven y bonos para las PYMES y se hará una estricta evaluación de los efectos en el empleo y salarios que tienen estos programas.

La ministra del Trabajo anuncia cambios en el SENCE y se triplican recursos para capacitación de oficios.

Artículo publicado el 07.09.2011. Fuente www.emol.cl

4.- Cámara Chilena de la Construcción presente CChC Social.

La CChC lanzó su renovada plataforma para el ejercicio de la Responsabilidad Social Empresarial denominada " CChC Social" que representa el signo y sello del compromiso permanente con los trabajadores.

Artículo publicado el 16.10.11 en www.emol.cl

5.- Documento CPC-CUT aborda seguridad laboral y abre opción a negociación colectiva.

Durante un mes y medio representantes de ambas entidades han discutido sobre sus principales preocupaciones y calificaron como fructífera las negociaciones mantenidas que analizan temas que competen a empleadores y trabajadores y apuntan a acercar posiciones en temas históricamente complejos.

En la lista de temas a tratar se encuentran el abuso del multirrut, mejorar las condiciones de salud, reducir la tasa de accidentabilidad y determinar una fórmula para afrontar períodos de crisis al interior de las empresas.

También se espera puedan abordar la sindicalización automática y la negociación colectiva.

Artículo publicado el 19.10.11 en www.df.cl

V.- Jurisprudencia Administrativa

A.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO

N	Documento	Asunto
1	<p>ORD. 4012/082 DT 12.10.11</p>	<p>Materia: Cambio de lugar de trabajo. Modificación de la duración/ distribución de la jornada de trabajo.</p> <p>Dictamen: DT, 1) La determinación de importar o no menoscabo para los trabajadores por la modificación de las condiciones ambientales a que se sujetarían las instalaciones en que deben prestar servicios, a consecuencia del cambio de sitio o recinto practicado por su empleador en ejercicio de la facultad conferida por el inciso 1º del artículo 12 del Código del Trabajo, dependerá del análisis que se efectúe en cada situación particular, y por el contrario, no importaría menoscabo respecto de los dependientes que otorgaron su consentimiento.</p> <p>2) No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique la duración y/o distribución de la jornada de trabajo establecida por una Resolución de este Organismo que autoriza un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, por constituir una materia entregada a su determinación por expresa disposición legal.</p>
2	<p>ORD. 4052/083 DT 17.10.11</p>	<p>Materia: Fija sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo en su texto fijado por la ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal.</p> <p>Dictamen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Permiso postnatal parental. Beneficiarios. 2) Permiso postnatal parental. Modalidades. 3) Permiso postnatal parental. Avisos. 4) Permiso postnatal parental. Ejercicio por parte del padre. 5) Permiso postnatal parental. Situación de trabajadoras que al 17.10.2011 no habían hecho uso de descanso pre o postnatal. 6) Permiso postnatal parental. Situación de trabajadoras que al 17.10.2011 hayan terminado su descanso postnatal. 7) Permiso postnatal parental. Situación de trabajadoras que al 17.10.2011 se encontraban haciendo uso de permiso pre o postnatal. 8) Permiso postnatal parental. Obligaciones del empleador. 9) Permiso postnatal parental. Nuevas funciones de la Dirección del Trabajo. 10) Descanso postnatal. Incrementos.

V.- Jurisprudencia Administrativa

B.- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

N	Documento	Asunto
1	OFICIO 58645 SUSESOS 26.09.11	<p>Materia: Calificación accidente de origen común. Dictamen: SUSESOS confirmó calificación de accidente como de origen común que efectúo Mutua. De los antecedentes se desprende que accidente ocurrió en el domicilio del trabajador cuando, luego de salir del baño chocó contra ventanal (estaba en su domicilio porque fue a retirar material para su trabajo). El siniestro se produjo al chocar contra ventanal luego de salir del baño, lo que constituye una acción cotidiana que no tiene relación directa ni indirecta con su trabajo; el hecho que hubiera ido a buscar material no se acreditó como parte de sus obligaciones laborales y, más aún, en realidad, el accidente se debió a condiciones riesgosas que existirían en su domicilio.</p>
2	OFICIO 58652 SUSESOS 26.09.11	<p>Materia: Secuelas de accidente laboral. Días perdidos. Dictamen: SUSESOS confirmó lo resuelto por Mutua en el sentido de calificar como secuelas derivadas del accidente del trabajo ocurrido al trabajador en enero de 2011 y no del acaecido en el 2004. Y, en consecuencia, los días perdidos a consecuencia de éste deben cargarse a la entidad empleadora de la empresa en donde ocurrió el accidente de conformidad a lo dispuesto en el artículo 2 del DS 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.</p>
3	OFICIO 60435 SUSESOS 03.10.11	<p>Materia: Calificación accidente de origen común. Dictamen: SUSESOS confirmó calificación de accidente como de origen común que efectúo Mutua (trabajadora manifestó que mientras realizaba labores de aseo, al subir a una pisadera, se dobló el pie izquierdo). De los antecedentes del caso, no se puede tener por acreditado en modo indubitable la ocurrencia de accidente del trabajo toda vez que existirán versiones contradictorias acerca de las circunstancias en que ocurrió en accidente. Además la interesada tardó dos semanas en presentarse en los servicios asistenciales de la mutua, habiendo laboral horas extras en ese tiempo y, además, no cuenta con testigos del supuesto siniestro.</p>

V.- Jurisprudencia Administrativa

B. SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

N	Documento	Asunto
4	<p>OFICIO 60369 SUSESO 03.10.11</p>	<p>Materia: Calificación accidente fatal de origen común. Dictamen: SUSESO confirmó calificación como de origen común efectuada por Mutual respecto de accidente fatal ocurrido a trabajador. Señaló que revisados los antecedentes médicos disponibles, no hay evidencias de lesiones traumáticas que expliquen un mecanismo externo como la causa del fallecimiento del trabajador toda vez que los hallazgos del estudio histológico concluyeron en la presencia de enfermedades de origen común.</p>
5	<p>OFICIO 60517 SUSESO 03.10.11</p>	<p>Materia: Calificación accidente de origen común. Dictamen: SUSESO confirmó calificación como de origen común efectuada por Mutual (trabajador al levantarse del vehículo en el que trabaja, pisó mal, quedando con dolor en el tobillo izquierdo). Señaló que revisados los antecedentes del caso se concluyó que los hallazgos del examen físico evidencias una lesión previa al accidente descrito por el trabajador. Además si bien la presencia de equimosis sólo las 24 horas, no es un dogma, en el caso particular, en que habrían transcurrido menos de 2 horas de evolución, con un mecanismo lesional de baja energía y con esguince catalogado como leve, la presencia de ese signo, no es concordante, por lo que se trataría de un dolencia de origen común.</p>
6	<p>OFICIO 61070 SUSESO 05.10.11</p>	<p>Materia: Calificación accidente de origen común. Dictamen: SUSESO confirmó calificación como de origen común efectuada por Mutual (trabajador enviado a convención por empleador, al salir de la ducha, cayó, golpeándose la frente, por estar el piso muy resbaladizo). Señaló que revisados los antecedentes del caso se advierte una discrepancia entre lo referido por el trabajador en su presentación ante esa entidad -accidente al salir de la ducha- y lo indicado en la DIAT y en su declaración ante Mutual -accidente al interior de la ducha-. A ello se debe agregar que, revisada la página de internet del hotel en el que se hospedó durante la convención a la que asistió, las instalaciones son modernas, con tina y piso de buena calidad y estado, no advirtiéndose una condición insegura propia del lugar, de higiene o de seguridad del baño en el que se produjo el siniestro; por lo que debe calificarse como de origen común.</p>

V.- Jurisprudencia Administrativa

B. SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

N	Documento	Asunto
7	<p>OFICIO 64227 SUSESO 20.10.11</p>	<p>Materia: Calificación accidente del trayecto. Al interior de edificio de departamentos. Dictamen: SUSESO acogió reclamación interpuesta por el trabajador en cuanto a que accidente fue del trayecto y no común como calificó Mutua. (Accidente ocurrió cuando trabajador se dirigía del trabajo a su domicilio y se apretó dedo meñique cuando intentó abrir desde el exterior la puerta de entrada de su departamento). Declaró que el infortunio ocurrió en el pasillo del edificio o block, donde se encuentra el departamento donde habita, previo a ingresar a éste y tras abrir una de las dos puertas que le permiten ingresar a su departamento, corresponde calificarlo como accidente in itinere pues todavía no concluía íntegramente su trayecto hacia su habitación, encontrándose al momento en que éste ocurrió, en un espacio común del edificio o block donde reside (resulta imposible sostener que los bienes comunes de un edificio puedan ser susceptibles de habitarse por el propietario).</p>
8	<p>OFICIO 64600 SUSESO 20.10.11</p>	<p>Materia: Califica accidente del trabajo. Riña. Dictamen: SUSESO acogió reclamación interpuesta por el trabajador en cuanto a que accidente fue del trabajo y no común como calificó Mutua. (conductor de bus topó con parte delantera de su vehículo con otro vehículo y chofer de éste último reaccionó rompiendo vidrio lateral del bus, cuyas esquirlas afectaron ojo del chofer del bus). Declaró que trabajador sufrió el accidente en cumplimiento de tareas propias de su quehacer laboral y que las circunstancias no logran tener las características propias de una riña toda vez que, según definición del Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua riña es "aquella en que se acometen varias personas confusa y mutuamente de modo que no cabe distinguir los actos de cada una". Situación que no ocurre en la especie, puesto que no hubo agresión mutua, sino sólo la violencia de quien rompió el vidrio.</p>