



DIRECCION
DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 4695 (292) / 99
DN-438

ORD. No 4349 / 248

MAT.: 1) El cambio de mutualidad de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que pueda efectuar la empresa Grau S.A., Aglomerados de Hormigón, no perjudicaría el bono de seguridad pactado en contrato colectivo suscrito con su Sindicato.

2) Son los empleadores o las empresas las que se adhieren a una mutualidad de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, por lo que no se exige legalmente consulta previa a los trabajadores como requisito para un cambio en dicha adhesión.

ANT.: 1) Pase No 746, de 31.03.99, de Directora del Trabajo;
2) Presentación de 29.03.99, de Dirigentes Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Grau S.A, Aglomerados de Hormigón.

FUENTES:

Ley No 16.744, arts. 11, y 16, incisos 1º, 2º y 3º.
D.S. No 285, de 1968, arts. 2º, letra a), y 7º; D.S. No 173, de 1970, art. 28, inciso 1º, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

SANTIAGO, 23 AGO 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. LUIS QUIDENAO I
PRESIDENTE SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE
EMPRESA GRAU S.A. AGLOMERADOS DE HORMIGON
PASAJE AGUASMARINAS No 1847
VILLA OSCAR BONILLA
R. E. N. C. A.

Mediante presentación del antecedente 2) se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si la empresa Grau S.A. Aglomerados de Hormigón, al desafiliarse de la Mutual Asociación Chilena de Seguridad para incorporarse a la Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción perjudicaría el bono de seguridad pactado en contrato colectivo, y resguardos que tendrían los trabajadores frente a tal decisión no consultada con ellos, la que perseguiría ventajas económicas con una cotización adicional rebajada.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

La cláusula 6ª, del contrato colectivo de 23.10.98, suscrito entre empresa Grau S.A. Aglomerados de Hormigón y el Sindicato Nacional de Trabajadores constituido en ella, estipula:

"Bono de Seguridad

"Con el objeto de disminuir la accidentabilidad del trabajo, la Empresa pagará a los trabajadores suscriptores, un bono mensual variable anualmente, de acuerdo con la siguiente tabla:

<i>"Tasa Adicional</i>	<i>Bono Mensual</i>
<i>" 2.13 %</i>	<i>\$ 5.000.-</i>
<i>" 1.70 %</i>	<i>\$ 6.000.-</i>

El bono mensual sólo se devengará a contar del 1º de abril de cada año, y siempre que la tasa adicional que aplique la entidad aseguradora a la Empresa, se mantenga o baje del 2.13% actual. Este bono se empezará a pagar a contar del mes de noviembre de 1998".

De la cláusula antes citada se desprende que la empresa pagará un bono de seguridad mensual ascendente a \$ 5.000, si su cotización adicional para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es de 2.13%, y de \$ 6.000, si la cotización desciende a 1.70%, bono que perseguiría disminución de la accidentabilidad en el trabajo.

Asimismo se deriva, que el pago del beneficio queda condicionado a que la tasa de cotización adicional no suba del 2.13%, vigente a la fecha del contrato, por cuanto de ocurrir, no procedería el pago.

De este modo, en la medida que en la empresa los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales disminuyan podrá bajar igualmente la cotización o tasa adicional que debe pagar por el seguro de tales riesgos, lo que llevaría a que el monto del beneficio laboral suba a su nivel superior y, por el contrario, si aumentan dichos riesgos, la cotización también podría aumentar, correspondiendo entonces un bono de monto menor, y de llegar a exceder un 2.13%, no se pagaría el beneficio.

Cabe hacer presente que el mecanismo antes descrito, de variación de la cotización adicional según los índices de riesgos laborales, tiene su analogía y sustento legal en el artículo 16, incisos 1º, 2º y 3º de la ley 16.744, sobre seguro social contra riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que dispone:

"Las empresas o entidades que implanten o hayan implantado medidas de prevención que rebajen apreciablemente los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, podrán solicitar que se les reduzca la tasa de cotización adicional o que se les exima de ella si alcanzan un nivel óptimo de seguridad.

"Las empresas o entidades que no ofrezcan condiciones satisfactorias de seguridad y/o higiene, o que no implanten las medidas de seguridad que el organismo competente les ordene, deberán cancelar la cotización adicional con recargo de hasta el 100%, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan.

"Las exenciones, rebajas o recargos de la cotización adicional se determinarán por las mutualidades de empleadores respecto de sus empresas adherentes y por los Servicios de Salud respecto de las demás empresas, en relación con la magnitud de los riesgos efectivos y las condiciones de seguridad existentes en la respectiva empresa, sin perjuicio de los demás requisitos que establece este artículo y el reglamento".

Como es dable apreciar, la cotización adicional al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales admite variaciones en caso de disminuir o aumentar estos riesgos, como lo contempla la ley, es decir, si bajan o suben los índices de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales en la empresa ello se refleja en rebaja o en recargo de la cotización adicional que debe pagar, régimen o sistema sobre el cual descansa la cláusula contractual en análisis y que permite entender su sentido.

Ahora bien, atendida la consulta si el cambio de mutualidad que efectuaría la empresa perjudicaría el pago del bono de seguridad a sus trabajadores, es posible concluir, a la luz de la disposición legal y cláusula contractual analizadas, que ello no podría suceder, por el contrario, de ser factible lograr mediante la incorporación a una nueva mutualidad que la cotización adicional sea menor a un 2.13%, podría significar que el bono se pague precisamente en su monto mayor de \$ 6.000.-

Por otra parte, no resulta lógico considerar lo opuesto, que la empresa con el cambio de mutualidad persiga pagar una cotización adicional superior al 2.13% para eludir el pago del bono, lo que no guardaría relación con una decisión económicamente razonable, por lo que no se estima posible, como sí lo sería si con dicho cambio se persiga una cotización menor, lo que lleva ineludiblemente a pagar un bono mayor.

De este modo, en la especie, si el cambio de mutualidad se hubiere pretendido con el propósito señalado en la presentación de obtener una ventaja económica con una cotización inferior, el beneficio laboral se vería mas bien favorecido, por lo que se puede concluir que un eventual cambio de mutualidad por parte de la empresa no perjudicaría el pago del bono de seguridad pactado en el contrato colectivo de los trabajadores.

Precisado lo anterior, y a fin de responder a la segunda parte de la consulta, sobre procedencia de un cambio de mutualidad no consultado con los trabajadores, y resguardos legales que existirían en esta materia en favor de éstos, cabe expresar que sin perjuicio que para un debido pronunciamiento al respecto se incurriría en el análisis de materias previsionales ajenas a la competencia de esta Dirección, se puede citar el artículo 11, de la Ley Nº 16.744:

"El seguro podrá ser administrado, también por las Mutualidades de Empleadores, que no persigan fines de lucro, respecto de los trabajadores dependientes de los miembros adheridos a ellas".

De la disposición anterior se desprende que son miembros adherentes a las mutualidades u organismos administradores sin fines de lucro del seguro, las empresas o empleadores respecto de sus trabajadores dependientes, y no éstos directamente.

Lo expresado se encuentra ratificado en el artículo 2º, letra a), del D.S. Nº 285, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el estatuto orgánico de las mutualidades, al prescribir:

"Podrán ser miembros o adherentes de las Mutualidades de Empleadores:

"a) Los empleadores y patronos que ocupen a los trabajadores señalados por la letra a) del artículo 2º de la Ley Nº 16.744".

De este modo, si es la empresa o los empleadores los adheridos a una mutualidad, ellos mismos pueden decidir el cambio de organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin estar obligados legalmente a consultarlo previamente con sus trabajadores.

Ahora bien, aclarado que son los empleadores o empresas las que se adhieren a las mutualidades, y no sus trabajadores, el artículo 7º, del mismo D.S. Nº 285, señala:

"La afiliación a las Mutualidades estará sujeta al cumplimiento de las condiciones establecidas en sus estatutos.

"Las empresas adheridas a una Mutualidad deberán afiliar en ella a la totalidad de su personal.

"A las mismas condiciones estarán sujetas las renunciaciones y exclusiones de los adherentes, las cuales sólo surtirán efectos a partir del último día del mes calendario siguiente a su formulación o declaración de exclusión".

De las disposiciones reglamentarias antes citadas se deriva que tanto la afiliación, como la renuncia o exclusión a una mutualidad, que son decisión del empleador o empresa, se registrará por lo que dispongan los estatutos de éstas.

Se desprende también, que las renunciaciones y exclusiones se harán efectivas a partir del último día del mes calendario siguiente a su solicitud o declaración, respectivamente.

Por su parte, el artículo 28, inciso 1º, del D.S. Nº 173, de 1970, señala:

"Las empresas o entidades a las que les hayan sido aplicados recargos que aumenten su cotización adicional a valores mayores que los que les correspondería de acuerdo con el decreto supremo 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no podrán cambiar su afiliación a otro organismo administrador mientras subsistan las causas que originaron el recargo".

De lo anterior se puede concluir que, en la especie, la empresa sólo podría cambiar de mutualidad si de estar pagando una cotización adicional con recargo, desaparecen las causas que producen tal recargo, que probablemente se logre con la rebaja de los índices de riesgos lo que es favorable a los trabajadores, lo que de suceder llevará a una cotización adicional inferior, sin recargo, lo que producirá un bono contractual de monto mayor, con lo cual los derechos de los trabajadores por este concepto estarían resguardados adecuadamente.

Por otra parte, si bajan los índices de riesgos y se reduce la tasa de cotización, subiría el monto del bono de seguridad, con lo cual igualmente se protege a los trabajadores.

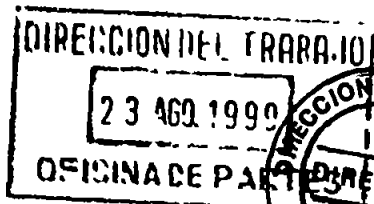
Con todo, cabe agregar también, que según disposición reglamentaria antes comentada, el cambio de mutualidad no puede ser intempestivo, si la renuncia al organismo anterior sólo produce efectos a partir del último día del mes calendario siguiente a la solicitud de renuncia, lo que igualmente permite resguardar los intereses de los trabajadores.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúpleme informar a Uds.:

1) El cambio de mutualidad de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que pueda efectuar la empresa Grau S.A., Aglomerados de Hormigón, no perjudicaría el bono de seguridad pactado en contrato colectivo suscrito con su sindicato.

2) Son los empleadores o las empresas las que se adhieren a una mutualidad de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, por lo que no se exige legalmente consulta previa a los trabajadores como requisito para un cambio en dicha adhesión.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

JDM/csc
Distribución:
 Jurídico
 Partes
 Control
 Boletín
 Deptos. D.T.
 Subdirector
 U. Asistencia Técnica
 XIII^a Regiones
 Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
 Sr. Subsecretario del Trabajo
 Sres. Empresa Grau S.A. Aglomerados de Hormigón.