



jurídico

DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
D.N. 1541 K 11413 (2545) 2016

ORD.:

5982

MAT.:

Informa al tenor de lo solicitado.

ANT.:

1) Pase N° 1560, de 15.11.2016, del Jefe de Gabinete del Sr. Director del Trabajo.

2) Prov. N° 1765, de 11.11.2016, del Jefe de Gabinete de la Ministra del Trabajo y Previsión Social.

3) Presentación de fecha cierta 08.11.2016, del Sr. Rodrigo Vera Sánchez.

SANTIAGO,

16 DIC 2016

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DE GABINETE
MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Mediante documento singularizado en el Ant. 2), se ha puesto en conocimiento de este Servicio, presentación del Sr. Rodrigo Vera Sánchez, al tenor del Ant. 3), solicitando remitir informe, previo análisis de carta adjunta del peticionario.

Expone en su presentación el recurrente, en síntesis, que en el mes de enero de 2014, sufrió un accidente laboral, en su calidad de alarife –ayudante de topógrafo-, “estando contratado por el Consorcio Tierra Amarilla”, quien a su vez, desarrollaba labores para la empresa Lumina Cooper Chile, en la minera Caserones, Región de Atacama.

Agrega, que este accidente no fue reportado al organismo competente, en su oportunidad, por la empresa contratista, lo que implicó que aquella lo enviara en bus, a la zona sur del país, dejándolo sin atención médica, otorgándole un permiso con goce de remuneraciones.

Expresa el afectado, que producto de sus intensos dolores, concurre a un consultorio cercano a su domicilio, siendo derivado de urgencia al Hospital Base de Los Ángeles, para evaluación con un especialista, debiendo concurrir al pago de los gastos de bonos y exámenes, entre otros.

Señala el Sr. Vera que, a fines de enero de 2014, fue enviado a la región, por parte de la empresa, un prevencionista de riesgos, quien gestionaría su ingreso a la Mutual de Seguridad de Los Ángeles, por un “accidente de trayecto”, lo que, en definitiva, fue rechazado por el organismo administrador, en virtud de los daños ocasionados en su pierna, decidiendo su empleador su atención como paciente particular, asumiendo los costos de aquello.

Finalmente, explica el recurrente que en el mes de marzo de 2014 lo hospitalizaron en la Clínica del Sur, de la ciudad de Concepción, para operarlo, transcurriendo más de dos meses para efectuar dicha intervención, lo que agravó su situación y lo sumergió en una depresión que mantiene hasta el día de hoy.

Por último, con fecha 25 de agosto de 2014, su traumatólogo tratante, Dr. Gustavo Valdés Herrera extiende su última licencia médica, indicando "no recuperación e inicio de trámites de invalidez" con informe médico, en el mismo sentido.

A su turno, expresa el peticionario que las licencias médicas posteriores debieron ser apeladas a la Superintendencia de Seguridad Social, por el rechazo de aquellas, en una primera instancia.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Como cuestión previa, se debe indicar que consta de los antecedentes acompañados por el recurrente, que don Rodrigo Colombo Vera Sánchez, suscribió contrato de trabajo con Consorcio Tierra Amarilla, con fecha 22 de abril de 2013, para ejecutar el trabajo de alarife en la obra denominada "*construcción del sistema de depósito de relaves y recirculación de aguas, etapa II, Proyecto Caserones*", del mandante SCM Minera Lumina Cooper Chile, ubicado en la Comuna de Copiapó, III Región.

Además, a través de anexo de contrato de trabajo, se verifica que con fecha 10 de julio de 2013, las partes acordaron modificar la duración de dicho contrato de trabajo, de plazo fijo a indefinido.

Enseguida, obra en el sistema informático del Servicio, denominado DT Plus, que el Sr. Vera Sánchez, a raíz de los hechos descritos en su presentación, interpuso con fecha 01.10.2014 denuncia N° 0301.2014.1479, en contra de su empleador Consorcio Tierra Amarilla Ltda., indicando como lugar a fiscalizar "proyecto Caserones", en la Comuna de Tierra Amarilla.

A su vez, en los conceptos a fiscalizar o investigar se incluyeron "Protección de la Vida y Salud de los Trabajadores: No denunciar al Organismo Administrador respectivo, (el accidente) (enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte); y No informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo el accidente fatal y grave.

Agregando en el ítem Descripción General de las Conceptos a Fiscalizar o Investigar que "*el 11/01/2014 sufrió accidente laboral por un desprendimiento de rocas recibió golpe en la pierna izquierda lo que le significó cirugía y un 40% de incapacidad, la empresa esta dentro de la minera mandante Scm Minera Lumina Copper Chile, la empresa el día 12/01/2014 lo mando para la casa*".

Por su parte, producto de este proceso de fiscalización se aplicó a la empresa la resolución de multa N° 6267/2014/28-1-2, por 60 UTM cada una, por "*no llevar correctamente el registro de asistencia y de horas trabajadas al no consignar la hora real de entrada y/o salida respecto del trabajador Rodrigo Vera Sanchez, correspondiente al periodo comprendido entre el 12 al 18 de enero, ya que estos días no estuvo presente en la faena minera caserones de acuerdo a comprobante de permiso con goce de sueldo de fecha 12 de enero*", por infracción a los artículos 33 y 506 del Código del Trabajo, en relación al artículo 20 del Reglamento N° 969, de 1933; y "*no denunciar al organismo administrador mutual de seguridad, inmediatamente de producido el accidente que afectó con fecha 11 de enero al trabajador don Rodrigo Vera Sanchez, que puede ocasionar incapacidad para el trabajo, ocurrido en faena minera Caserones, específicamente al estar realizando un trazado de cámaras para la piscina de relave, momento en el cual se produce un desplazamiento de roca que cae en la pierna izquierda del trabajador. Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención a los accidentes del trabajo y dificulta a la autoridad disponer ante el empleador las medidas necesarias e indispensables para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores*",

por infracción al artículo 27 del D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo.

Enseguida, con fecha 04.12.2014, el peticionario interpuso denuncia N° 1307/2014/4367, en contra de su empleador Consorcio Tierras Amarilla Ltda., en la que en la descripción general de los conceptos a fiscalizar o investigar, se expresa *“se solicita fiscalizar empresa, con la finalidad de obtener las liquidaciones de sueldo del período octubre de 2013 a noviembre de 2014. Comisión derivada de 1322.2014.4102. y comisión 0301.2014.1479”*.

Luego, como resultado de aquella fiscalización, se sancionó a la empresa, a través de la resolución de multa N° 8400/2015/13, por 40 UTM, por *“no entregar junto con el pago de las remuneraciones un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma cómo se determinó y de las deducciones efectuadas, referente al trabajador Rodrigo Colombo Vera Sanchez, rut n° 08.989.010-1, en el periodo comprendido entre enero 2014 y agosto 2014”*, por infracción a los artículos 54 y 506 del Código del Trabajo.

Posteriormente, con fecha 17.11.2015, el Sr. Vera Sánchez, interpone reclamo N° 1318/2015/26431, en el que en el punto, III denominado Detalle de los Conceptos que se reclaman, se indica *“feriado legal/proporcional 22-04-2013 17-11-2015; indemnización falta de aviso previo 17-11-2015 17-11-2015; indemnización por años de servicio 22-04-2013 17-11-2015; formalidades del término de contrato 17-11-2015 17-11-2015; otros no remuneracionales 22-04-2013 17-11-2015; finiquito 22-04-2013 17-11-2015”*. Agregando, en las Observaciones: *“otros no remuneracionales: indemnización por accidente de trabajo 20.000.000, bono de empresa mandante 200.000 por mes, trabajador solicita que el resultado sea enviado ante esta Inspección por no poder viajar”*.

A continuación, en el Informe de Egreso del Reclamo indicado, se expresa que los tres primeros conceptos reclamados son reconocidos por la parte reclamada y que aquella declara *“- al reclamante ya se le envió toda la documentación, el proyecto finiquito (que tenía un error en la fecha de término), liquidaciones, y cotizaciones, se le envió por chile express. y él no contesto mas el teléfono. Después recibimos la citación de la Inspección. En cuanto al bono ya se le pago en el mes de septiembre de 2015 de acuerdo a los términos que ofreció el mandante”*.

Por su parte, el Inspector Conciliador señala *“se le informa al reclamado que se enviará a los Ángeles el proyecto de finiquito con la modificación en la duración de la relación laboral. El cheque banco Scotiabank serie 071c-91 5951984 por \$ 4.883.216. y la carta informativa”*.

Además, se debe agregar que, a través del trámite de Constancia N° 0803/2015/1792, de 17.11.2015, el Sr. Vera Sánchez, manifestó *“que ha estado un buen tiempo con licencia médica en ocasión a accidente laboral sufrido y constatado por informes de fiscalización, su última licencia finalizo ayer 16/11/2015, y la empresa le mando su finiquito por el art. 161 necesidad de la empresa pero no la carta se revisa el sistema de la página del servicio y registra carta 0301/2015/31762 por art. 161 con fecha de término 17/11/2015, la presente es para evitar ser acusado por inasistencia o abandono ya que no esta de acuerdo con los montos del finiquito y por tener muchos errores de fecha señalando año de termino y escrituración año 2013”*.

Se hace presente que en dicha oportunidad se le informó *“al compareciente que la presente es solo una constancia y como tal, no origina trámite adicional de esta Inspección”*.

Por otra parte, se debe indicar que el sistema informático del Servicio, no registra actuaciones, del recurrente, relacionadas a licencias médicas no recibidas por su empleador, Consorcio Tierra Amarilla Ltda.

Finalmente, consta de los antecedentes acompañados por el recurrente y documentación solicitada a la Inspección Provincial del Trabajo Bio Bio, Los

Ángeles, que en documento denominado Acta de Comparendo de Conciliación, de 17.12.2015, anexo de reclamo N° 803/2015/26431, firmado ante la conciliadora de la IPT Bio Bio, Los Ángeles, Sra. Liliana Parra Fuentealba, por el reclamante Sr. Rodrigo Vera Sánchez, se expresa que *“se le da a conocer el acta de conciliación de fecha 07/12/2015 la que manifiesta conocer ampliamente, lee finiquito y lo firma, se le explica las condiciones que tienen que darse para reservar derechos en este documento y decide firmar sin reserva”*.

Además, se acompaña finiquito de trabajo, entre Consorcio Tierra Amarilla Ltda, y don Rodrigo Colombo Vera Sánchez, ratificado, con fecha 17.12.2015, ante ministro de fe, de la IPT Bio Bio, Los Ángeles.

Sobre el particular, se debe indicar que el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo prescribe:

“La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen”.

Por su parte, el artículo 503 del Código del Trabajo, dispone, en lo que interesa, que, *“las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos, se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores del trabajo o por los funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe”*.

A su turno, el artículo 1° literal a) del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, dispone que a la Dirección del Trabajo le corresponde la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral, y el artículo 5° letra c) prescribe que al Director del Trabajo le corresponderá especialmente, velar por la correcta aplicación de la leyes del trabajo en todo el territorio de la República.

Por su parte, el artículo 18 establece que *“la Dirección del Trabajo ejercerá sus funciones por medio de las Inspecciones Provinciales, Departamentales y Comunes que determine el Director”*.

En esa línea, el artículo 20 prescribe que *“los Inspectores Provinciales, Departamentales y Comunes tendrán en su jurisdicción las mismas facultades del Director en lo que respecta a la aplicación de la legislación social, salvo en las que le son privativas”*.

A su turno los incisos 1° y 4° del artículo 184, del Código del Trabajo, ubicado en el Libro II, denominado De la protección de los trabajadores, establecen:

“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen”.

Señalado lo anterior, el inciso 1° del artículo 76 de la ley N° 16.744, de 1968, que Establece Normas Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, señala lo siguiente:

“La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o

enfermo o sus derechohabientes, o el médico que trató o diagnóstico la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia".

En ese sentido, la Dirección del Trabajo, en su jurisprudencia administrativa, contenida en Ordinario N° 4441/248, de 28.07.1997, ha manifestado *"de lo dispuesto por esta norma se desprende que es una obligación para el empleador denunciar al organismo administrador respectivo, el hecho de haber ocurrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional en la empresa; razón por la cual debemos concluir que no le será lícito al empleador abstenerse de efectuar la denuncia.*

Esta conclusión, es coincidente con lo sostenido por la jurisprudencia de la Superintendencia de Seguridad Social, la cual ha dispuesto, entre otros, en el ordinario N° 8316 de 29.07.94, que:

"El artículo 76 de la Ley N° 16.744 exige la denuncia inmediata de aquellos accidentes que pueden ocasionar incapacidad o la muerte de la víctima".

En conclusión, debemos señalar que el empleador se encuentra obligado a denunciar de manera inmediata la ocurrencia de todo accidente del trabajo y enfermedad profesional que ocurra en su empresa".

Señalado lo anterior, la Orden de Servicio N° 2, de 31 de mayo de 2013, de la Dirección del Trabajo, que sistematiza, refunde y actualiza las instrucciones vigentes relativas a criterios de actuación frente a accidentes del trabajo y ocultamiento de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en el punto VII denominado Fiscalización por Denuncia o Constatación de Hechos referidos a Ocultamiento de Accidentes del Trabajo y/o Enfermedades Profesionales, indica que este procedimiento se utilizará cuando se denuncia situaciones en que, *"ocurrido un accidente a consecuencia o con ocasión del trabajo, este no es denunciado por el empleador al organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme al artículo 76 de la citada ley y a los artículos 71 y 72 del D.S. N° 101, sino que lo deriva al sistema público o privado de salud, ocultando el origen del accidente o enfermedad".*

En ese orden de ideas, habiendo transcurrido cerca de nueve meses entre la fecha del accidente laboral del Sr. Vera Sánchez y su denuncia, ante la Inspección del Trabajo respectiva, a través de la fiscalización N° 0301.2014.1479, se procedió a multar a la empleadora, al tenor de la infracción constatada precedentemente, por la suma de 60 UTM; y por no llevar correctamente el registro de asistencia y de horas trabajadas, de dicho trabajador, por 60 UTM, al tenor de lo señalado en la resolución de multa N° 6267/2014/28-1-2.

Posteriormente, a requerimiento del denunciante, se activó la comisión de fiscalización N° 1307.2014.4367, de 04.12.2014, en la que se constató infracción, por no entregar junto con el pago de las remuneraciones un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma cómo se determinó y de las deducciones efectuadas, en el periodo comprendido entre enero y agosto 2014, sancionando a la empresa por resolución de multa N° 8400/2015/13, por 40 UTM.

Finalmente, el peticionario interpuso reclamo N° 1318/2015/26431, de fecha 17.11.2015, el que concluyó con la firma de un finiquito de trabajo ratificado ante ministro de fe de la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio, Los Ángeles, por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, sin expresión de reserva de derechos, no obstante lo explicado por la funcionaria actuante sobre el punto, al tenor de lo señalado en el documento denominado Acta de Comparendo de Conciliación, de fecha 17.12.2015.

De esta manera, en cuanto a la aplicación de las causales de terminación de contrato, el artículo 168, inciso 1º, del Código del Trabajo, prescribe:

“El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161”;

En ese sentido, la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha señalado, conforme al dictamen N° 504/20, de 18.01.1996 que corresponde a los Tribunales de Justicia pronunciarse acerca de la aplicación de las causales de terminación del contrato de trabajo, careciendo de competencia legal al efecto, la Dirección del Trabajo.

Por otra parte, en cuanto a la eventual responsabilidad “subsidiaria” de la empresa principal, esto es, Lumina Cooper Chile, alegada por el peticionario, se debe indicar:

La ley N° 20.123, publicada el año 2006, agregó al Libro I del Código del Trabajo, un nuevo Título VII, denominado “Del Trabajo en Régimen de Subcontratación y del Trabajo en Empresas de Servicios Transitorios”.

A su vez, el Párrafo 1°, titulado “Del Trabajo en Régimen de Subcontratación”, estableció en el artículo 183, literales A, B, C, D, y E, las normas aplicables en su caso.

Seguidamente, el artículo 183-B del Código del Trabajo, dispone “*la empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.*

En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural”.

La Dirección del Trabajo, al fijar el sentido y alcance de esta disposición, en el dictamen N° 141/05, de 10 de enero de 2007, respecto de la responsabilidad solidaria de la empresa principal y del contratista, ha sostenido que “*de la disposición legal anotada se infiere que el legislador hace solidariamente responsable a la empresa principal y al contratista, de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a contratistas y a los subcontratistas, en su caso, en favor de sus trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que corresponda pagar al término de la relación laboral*”.

Ahora bien, el artículo 183-E del Código del Trabajo indica *“sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 y el artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.*

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán las obligaciones y responsabilidades señaladas en el inciso precedente, cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Sin perjuicio de los derechos que se reconocen en este Párrafo 1° al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador”.

Enseguida, el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 previene que *“los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores”.*

Esa disposición agrega que *“para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables”.*

Por su parte, la Dirección del Trabajo ha señalado en el Ordinario N° 6609, de 17.12.2015 que *“del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas, en primer término, se infiere que el artículo 183-E contempla dos situaciones: la primera, referida a los deberes de protección que asiste tanto a la empresa principal, como a los contratistas y subcontratistas respecto de sus propios trabajadores, en conformidad al artículo 184 del Código del Trabajo, y la segunda, aquella que afecta a la empresa principal y que se traduce en la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todo el personal que labora en su obra o faena, cualquiera sea la dependencia de éste, de acuerdo a lo prevenido en los artículos 66 bis de la ley N° 16.744 y 3° del decreto supremo N° 594, este último que ordena a las empresas a mantener las condiciones sanitarias y ambientales en sus lugares de trabajo, a fin de proteger la vida y salud de los trabajadores que en ella se desempeñan, sean dependientes directos suyos o de terceros contratistas que realicen actividades para ellos.*

De suerte que, los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas podrán exigir a la empresa principal la protección de su vida y salud en su lugar de trabajo, vale decir, podrán exigir que tanto su empleador –contratista o subcontratista- como la empresa principal, adopten todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud en el lugar de trabajo.

A su vez, del artículo 66 bis de la ley N° 16.744, aparece que *el legislador obliga a los empleadores que contraten o subcontraten la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, a vigilar el cumplimiento por parte de los respectivos contratistas y subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad y a implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera sea su dependencia cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores”.*

En este sentido, el Decreto 76 de 18.01.2007, que aprueba reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica, dispone:

Artículo 1° “el presente reglamento establece normas para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, sobre materias relativas a la seguridad y salud en el trabajo, para aquellas empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, así como para sus empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de proteger la vida y salud de todos los trabajadores que laboren en dichos lugares, cualquiera sea su dependencia”.

Por su parte el artículo 8° expresa *“se entenderá por Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo al conjunto de elementos que integran la prevención de riesgos, a fin de garantizar la protección de la salud y la seguridad de todos los trabajadores.*

En aquellas obras, faenas o servicios en que el número total de trabajadores, sin importar su dependencia, sea más de 100, el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, dará la asesoría técnica que se requiera para la implementación y aplicación de este sistema de gestión.

En aquellas obras, faenas o servicios en que el número total de trabajadores, sin importar su dependencia, sea más de 50 y hasta 100 y la empresa principal cuente con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, éste dará la asesoría técnica que se requiera para la implementación y aplicación de este sistema de gestión. En caso que la empresa principal no cuente con dicho Departamento, podrá solicitar la asistencia técnica de su organismo administrador de la Ley N° 16.744”.

De esta manera, concluye la doctrina referida *“posible es concluir que la empresa principal que contrata o subcontrata obras, faenas o servicios propios de su giro, y que cuente en su conjunto con 50 o más trabajadores, estará obligada, por una parte, a vigilar el cumplimiento por parte de los respectivos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, y por otra, a garantizar la protección de la salud y seguridad de todos los trabajadores, sin importar su dependencia.*

Asimismo, tratándose de obras, faenas o servicios en que el número total de trabajadores sea más de 100, el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena respectivo deberá dar la asesoría técnica que se requiera, a fin de implementar y aplicar el referido Sistema de Gestión, misma obligación que será exigible al Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, si así procediere”.

En razón de lo señalado, y habiéndose puesto término al contrato de trabajo del Sr. Vera Sánchez, con fecha 17 de noviembre de 2015, por parte de su empleador, al tenor del finiquito ratificado, ante ministro de fe, el día 17 de diciembre de 2015, la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la eventual responsabilidad de la empresa principal, sobre los hechos materia de la consulta, competencia que por ley, corresponde a los Tribunales de Justicia.

En efecto, el literal f) del artículo 420 del Código del Trabajo, dispone:

“Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

Los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley N° 16.744.”.

A su vez el artículo 69 referido prescribe:

“Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y

b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral”.

Finalmente, se hace presente que de acuerdo a la sentencia de reemplazo que rechazó recurso de nulidad, contra la sentencia dictada por la jueza del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT O-20-2013, caratulados "González con Constructora Desco S.A.", en unificación de jurisprudencia, Rol N° 14656-2013, de la Excm. Corte Suprema, que se pronunció sobre el alcance del poder liberatorio del finiquito, en el caso de no existir reserva de derechos específicos en materia de accidentes del trabajo, se señaló en sus vistos:

“Quinto: Que, asimismo, el finiquito legalmente celebrado constituye un equivalente jurisdiccional que tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada y da cuenta del término de la relación en las condiciones que en él se consignan. Tal instrumento, de acuerdo a la transcrita norma contenida en el artículo 177 del Código del Trabajo, debe reunir ciertos requisitos. A saber, debe constar por escrito y, para ser invocado por el empleador, debe haber sido firmado por el interesado y alguno de los Ministros de Fe citados en esa disposición. Además, en el finiquito, obviamente, como se dijo, debe constar, desde el punto de vista sustantivo, el cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones emanadas del contrato laboral o la forma en que se dará cumplimiento a ellas, en caso que alguna o algunas permanezcan pendientes.

Sexto: Que, en este orden de ideas, es dable asentar que como convención, es decir, acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurren a otorgarlo dando cuenta de la terminación de la relación laboral, esto es, a aquéllos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libre de todo vicio y sólo en lo tocante a ese acuerdo, es decir, es factible que una de las partes manifieste discordancia en algún rubro, respecto al cual no puede considerarse que el finiquito tenga carácter transaccional, ni poder liberatorio. En otros términos el poder liberatorio se restringe a todo aquello en que las partes han concordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque una de las partes formula la reserva correspondiente, sea porque se trate de derechos u obligaciones no especificados por los comparecientes, sea por cualesquiera otras razones que el entendimiento humano pudiera abarcar.

Séptimo: Que, en la especie, existió consentimiento y poder liberatorio acerca del tiempo de duración y de las funciones desarrolladas por el actor; sobre la causal por la que se pone término a la relación laboral -renuncia voluntaria- y respecto a la cantidad de dinero que le correspondía al trabajador por compensación de feriado. Asimismo, las partes concordaron en que nada se adeudaba por ningún otro concepto al trabajador y que derivara de la relación laboral, la que consignaron como terminada en ese acto, dejando constancia de una declaración relativa al pago de todas las prestaciones legales y contractuales enfatizando que nada se le adeuda al dependiente por ningún concepto, motivo por el que otorga el más amplio y total finiquito a su empleador, declaración en la que la demandada pretende que se incluya la acción reparatoria que en estos autos ha ejercido el demandante.

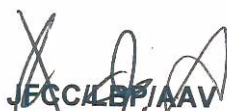
Octavo: Que, sin embargo, en el instrumento que se examina nada se consignó específicamente en relación con el accidente de trabajo que padeció el actor y que era conocido de la demandada, de modo que la amplitud de la declaración no

puede abarcar la acción que se ventila en esos autos, pues por tratarse de una transacción -en la especie, contrato por el que las partes precaven un eventual litigio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil- en la que se ajustan cuentas pendientes, es dable exigirle la especificidad necesaria, en atención no sólo a los bienes jurídicos en juego, esto es, derechos laborales de orden público, sino también porque se trata de evitar o eludir un pleito, una controversia, entre quienes comparecen a dicho ajuste de cuentas, de modo que es dable requerir la máxima nitidez en cuanto a las materias, derechos, obligaciones, prestaciones, indemnizaciones, etc., sobre las cuales se ha formado el consentimiento, con el objeto precisamente de impedir las discusiones como la presente en que una parte entiende que no ha transado y la otra, supone el acuerdo y la renuncia de acciones. De ese modo -con la nitidez sobre los temas que versa el acuerdo- podrá exigírsele a cada parte que cumpla con lo acordado, desde que constituye una ley para los contratantes y en el que debe concurrir la buena fe, como lo pretende el recurrente”.

En consecuencia y de acuerdo a lo expuesto en los párrafos precedentes, las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que respecto a la materia consultada corresponderá a los Tribunales de Justicia, determinar las eventuales responsabilidades de la empresa principal, sobre los hechos materia de la consulta.

Saluda Atentamente a Ud.,

 
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO


J. C. LEP/A. A. V.

Distribución:

- Subsecretario del Trabajo
- Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Director del Trabajo
- Partes
- Control