

# *10 minutos de* Actualidad Laboral

Febrero 2017





## Jurisprudencia Judicial

### **1. Accidente laboral: Transmisibilidad de acción indemnizatoria de daño moral a los herederos**

El daño moral, entendido como padecimiento psicológico, angustia o pesar de la víctima, es calificado por una parte de la doctrina como una cuestión personalísima, dado que sólo podría padecerlo la víctima directa. Así las cosas, la acción para reclamar este daño moral sufrido por la víctima no sería posible de transmitir a sus herederos.

Ahora bien, los herederos de un trabajador fallecido debido al contagio de virus Hanta en la faena de una empresa deducen demanda de indemnización de perjuicios por accidente laboral, solicitando el pago de 100 millones de pesos por concepto de daño moral.

El 2° Juzgado de Letras de Buin en primera instancia y la Corte de Apelaciones de San Miguel, conociendo de un recurso de nulidad, rechazaron la demanda, en virtud de que los herederos no podrían acreditar **un daño moral sufrido personal e íntimamente por la persona fallecida**, ya que que dicho daño tendría el carácter de “personalísimo” y por ende **la acción** del que sufre un accidente del trabajo con resultado de muerte, se extingue con este último acontecimiento, pues resulta inherente a su persona y en consecuencia, intransmisible.

Ahora bien, la Corte Suprema a través de recurso de unificación de jurisprudencia acogió la demanda por daño moral, argumentando que los hechos asentados en la causa acreditaron que la víctima (el ex trabajador) no falleció en forma instantánea o de manera coetánea al accidente, sino que transcurrió un lapso desde el contagio al fallecimiento dado por el traslado para su atención médica. En consecuencia, la víctima sobrevivió al accidente o acto negligente en un primer momento, lo que significó el ingreso de la acción por daño moral a su patrimonio y por tanto ésta se transmitió a sus herederos, quienes pueden reclamarla.

## **2. Accidente del trabajo: improcedencia de la indemnización de perjuicios al comprobarse que el empleador adoptó medidas de protección de la vida y salud de los trabajadores**

El Código del Trabajo establece que 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. Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

Ahora bien, un trabajador que sufrió un accidente en el trabajo interpuso demanda de indemnización de perjuicios en sede laboral, en contra de su empleador, debido a la lesión de un ojo como consecuencia de una serie de cables cortados que se hallaban en el camino mientras manejaba un tractor.

El empleador demandado contestó la demanda solicitando su rechazo, argumentando que el trabajador tenía varios años laborando en la empresa, por lo que tenía experiencia en su trabajo, y que él mismo al momento del accidente se encontraba realizando su labor sin los implementos de protección personal correspondientes proveídos por la empresa. De esta forma, la demandada argumentó que ella no incurrió en incumplimiento de medidas de seguridad, ya que los hechos tendrían su origen de manera exclusiva en la conducta ilógica e imprudente del demandante.

El juez de primera instancia determinó que, a pesar de que la empresa había tomado las medidas necesarias para proteger **eficazmente** la vida y salud de sus trabajadores - cumplió con el deber de protección- manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y

seguridad en las faenas así como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, estas medidas **no habían sido eficaces**.

En contra del fallo de primera instancia, la parte demandada dedujo recurso de nulidad ante la I. Corte de Talca, que revocó dicho fallo, declarando que la demandada no tenía responsabilidad directa ni indirecta en el accidente laboral sufrido por el actor.

Dentro de su razonamiento, la corte explicitó que el tribunal de primera instancia vulneró las reglas de apreciación de la prueba, puesto que se contradijo al decir que la empresa había cumplido con las medidas necesarias pero estas no habían resultado eficaces. Es decir, el tribunal de primera instancia exigía una eficacia que no se encuentra establecida en la ley y por lo tanto no era exigible al demandado.



## ***Jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo***

### ***1. Reglamento interno de orden, higiene y seguridad: entrega por medios electrónicos***

Se consulta a la Dirección del Trabajo respecto a la opción de entregar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) por medios electrónicos. Ésta respondió que el trabajador debe consentir expresamente que la documentación respectiva sea confeccionada, procesada, firmada y remitida de manera electrónica y para tal efecto el trabajador debe mantener una casilla electrónica o mail distinto al institucional. Si éste no acordara dicha modalidad de envío, su documentación laboral deberá ser entregada en soporte de papel.

Finalizada la confección del RIOHS, el sistema debe enviar automáticamente el documento por correo electrónico a la casilla particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador.

Por otro lado, no se autoriza el envío a casillas institucionales, toda vez que no resultaría razonable que ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedarán impedidos al mismo tiempo de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral electrónica allí almacenada.

Asimismo, la Dirección establece que no existe inconveniente para que, además de remitir la documentación a las casillas electrónicas señaladas, el empleador entregue los antecedentes en un pendrive o CD.

### ***2. Aviso de término de contrato de trabajo: licencia médica y posible cambio de causal en el transcurso del plazo***

Se consulta a la Dirección si la presentación de una licencia médica suspende el plazo de 30 días correspondiente al aviso previo del término de contrato de trabajo. Además se consultó sobre la posibilidad de cambio de causal de terminación, por incurrir dicho trabajador en faltas durante el periodo de aviso previo.

En primer lugar, el otorgamiento de una licencia médica **suspende** los efectos jurídicos de la relación laboral, relativos a la obligación por parte del trabajador de prestar servicios como asimismo a la obligación que pesa sobre el empleador de pagar por dichos servicios una

remuneración reemplazándose esta última por el pago de un subsidio de cargo de la entidad previsional correspondiente.

Por su parte, la competencia para investigar y fiscalizar posibles infracciones al reglamento sobre autorización de licencias médicas por la Compin e instituciones de salud previsional referidas al otorgamiento y uso indebido de licencias médicas se encuentra radicada en la Comisión Preventiva Médica, Isapres y Superintendencia de Seguridad Social.

Durante el periodo de preaviso, la relación laboral se mantiene plenamente vigente, por tanto, cada una de las partes conserva sus derechos y debe dar cumplimiento a las obligaciones contraídas al momento de celebrar el contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, el otorgamiento de una licencia médica interrumpe el plazo de preaviso de término de contrato en los casos en que se invoquen las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, el que continuará corriendo por los días que restan para cumplir el plazo otorgado, una vez que termine la licencia médica y el trabajador se reincorpore a sus labores habituales.

Por otro lado, durante el periodo de preaviso de término de contrato, el empleador se encuentra facultado para cambiar de causal de término de la relación, si estima que el trabajador ha incurrido en incumplimiento de su contrato de trabajo, en cuyo caso debe comunicar por escrito al trabajador la nueva causal de término invocada y los hechos en que se funda sin perjuicio de informar el estado de pago de sus cotizaciones previsionales y acompañar los comprobantes que lo acreditan.

### **3. Trabajadores afectados por incendios forestales en zona centro sur del país: calificación de caso fortuito o fuerza mayor como causa de término de la relación laboral y situación laboral de trabajadores que además son voluntarios de bomberos**

La Dirección del Trabajo se pronunció respecto a la contingencia nacional de los incendios que se han registrado en el sur del país en las últimas semanas, involucrando un capital humano importante y a ciertas

circunstancias que podrían derivar en una causal de término de la relación laboral por “caso fortuito o fuerza mayor”.

En primer lugar, respecto de los trabajadores que son despedidos por la causal de caso fortuito o fuerza mayor, deben cumplirse una serie de requisitos de carácter copulativo:

1. Que los daños sean causalmente debido a los incendios.
2. El empleador no puede haber contribuido a provocar los incendios, ya sea por acción u omisión.
3. Que el incendio forestal no se haya podido prevenir dentro de los cálculos ordinarios o corrientes.
4. Que los efectos del incendio forestal hayan sido irresistibles (imposibles de resistir).

En segundo lugar, el ordenamiento jurídico ofrece una serie de garantías para quienes acuden a una emergencia, por ende también analizó la situación en específico de los voluntarios de bomberos.

El Código del Trabajo establece que los dependientes regidos por el mismo código o el Estatuto Administrativo o el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos, estarán facultados para acudir al llamado de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral, considerándose el tiempo de atención en la emergencia como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Por consiguiente, el empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo.

Como respaldo de esta situación, existe un Registro Nacional de Bomberos Voluntarios que estará a cargo de la Junta Nacional de Cuerpo de Bomberos de Chile y en el cual los Cuerpos de Bomberos deberán inscribir a la totalidad de sus integrantes y mantener actualizada mensualmente la información. La inscripción en este registro será obligatoria y requisito necesario para acceder a los beneficios que ésta y otras leyes contemplan a favor de los bomberos.



## Legislación Laboral

Con fecha 02 de febrero de 2017, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.992, que prohíbe desde las 00.00 hrs. hasta las 20.00 hrs. del día 19 de abril de 2017, día en que se realizará el censo, las actividades, espectáculos y reuniones públicas al aire libre o en recintos cubiertos, funciones teatrales, exhibiciones cinematográficas, competencias deportivas y eventos similares.

Asimismo, para efectos laborales, el día indicado se tendrá como **feriado obligatorio e irrenunciable** para los dependientes de los malls, centros comerciales, grandes tiendas, discotecas, pubs, cabarets, casinos de juego u otros lugares de juego autorizado, bares, clubes, restaurantes, supermercados, rotiserías, panaderías y en general todo dependiente que preste servicios en el comercio de bienes y productos alimenticios, cualquiera sea el tamaño de la empresa.

No obstante, se excluye de la prohibición de funcionamiento a la provisión de bienes o servicios contratados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) con ocasión del Censo o para su realización, así como los establecimientos que expendan combustibles, farmacias de urgencia y las farmacias que deban cumplir con turnos fijados por la autoridad sanitaria.

*Para ampliar el contenido de alguno de los temas indicados y evaluar las implicancias en su Empresa, no dude en contactarse con nosotros.*



***Michel Laurie***

Abogado, Senior Manager Servicios Laborales  
PwC Chile  
michel.laurie@cl.pwc.com  
(56)2 2940 0149



© 2017, PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores SpA. Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción total o parcial. "PwC" se refiere a la red de firmas miembros de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.