

EL INFORME JURÍDICO DE LA CONSTRUCCIÓN es una publicación de la Coordinación de Asesorías y Estudios Legales de la Gerencia de Estudios de la Cámara Chilena de la Construcción A.G., que tiene por finalidad mantener adecuada y oportunamente informados a sus socios sobre las normas legales y reglamentarias que regulan su actividad empresarial.

Descripción: Sobretasa sitios no edificables, Ley de rentas Municipales II, Impuesto Territorial.

Responsable: Carolina Arrau Guzmán.  
Abogado Informante: René Lardinois Medina.

Constitución de sindicatos interempresas en obras de Construcción, Libro III Código del Trabajo  
Organizaciones Sindicales, Delegado Sindical, Negociación Colectiva.

Responsabilidad por accidentes del trabajo en la construcción, Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo  
Enfermedades Profesionales, Decreto Supremo N° 101, Decreto Supremo N° 594, Libro II Código del Trabajo.

Responsable: Carolina Arrau Guzmán.  
Abogado Informante: Pablo Gutiérrez Monroe.



COORDINACIÓN DE ASESORÍAS  
Y ESTUDIOS LEGALES  
DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS  
Cámara Chilena de la Construcción  
Marchant Pereira No 10, Piso 3  
Providencia, Santiago.  
Teléfono 376 3385 / Fax 371 3431  
www.camaraconstruccion.cl



Andros Impresores

# Informe Jurídico

COORDINACIÓN DE ASESORÍAS  
Y ESTUDIOS LEGALES  
DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS  
Cámara Chilena de la Construcción  
Marchant Pereira No 10, Piso 3  
Providencia, Santiago.  
Teléfono 376 3385 / Fax 371 3431  
www.camaraconstruccion.cl

## DE LA CONSTRUCCIÓN

Circular N° 23 del SII

Regulación de la Sobretasa  
del Impuesto Territorial a Sitios  
Urbanos No Edificados.

Actividad Sindical

Urbanos No Edificados.  
Constitución de Sindicatos  
Interempresas en Obras de  
Construcción.

Seguridad Laboral

Responsabilidad por Accidentes del Trabajo  
en la Construcción.



TABLA DE CALCULO DEL IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA Y GLOBAL COMPLEMENTARIO DE MAYO DE 2006

Periodo	Monto de Renta Imponible		Factor	Cantidad a Rebajar Includo 10% UTM	Tasa de Impuesto Efectiva Máxima por cada Tramo										
	Desde	Hasta													
M	- 0 -	426.613,50	0,00	0,00	Exento										
E	426.613,51	948.030,00	0,05	21.330,68	3 %										
N	948.030,01	1.580.050,00	0,10	68.732,18	6%										
S	1.580.050,01	2.212.070,00	0,15	147.734,68	8 %										
U	2.212.070,01	2.844.090,00	0,25	368.941,68	12 %										
V	2.844.090,01	3.792.120,00	0,32	568.027,98	17 %										
L	3.792.120,01	4.740.150,00	0,37	757.633,98	21 %										
	4.740.150,01	Y MAS	0,40	899.838,48	Más de 21 %										
<b>UTM \$ 31.601</b>															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>DIARIO</th> <th>SEMANTAL</th> <th>QUINCENAL</th> <th>MENSUAL</th> <th>LIMITE EXENTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>\$ 14.220,50</td> <td>\$ 99.543,20</td> <td>\$ 213.306,75</td> <td>\$ 426.613,50</td> <td>\$ 426.613,50</td> </tr> </tbody> </table>						DIARIO	SEMANTAL	QUINCENAL	MENSUAL	LIMITE EXENTO	\$ 14.220,50	\$ 99.543,20	\$ 213.306,75	\$ 426.613,50	\$ 426.613,50
DIARIO	SEMANTAL	QUINCENAL	MENSUAL	LIMITE EXENTO											
\$ 14.220,50	\$ 99.543,20	\$ 213.306,75	\$ 426.613,50	\$ 426.613,50											



En este Informe Jurídico con el objeto de brindar un mejor servicio a los Señores Socios, además de informarles como es habitual de los temas regulatorios que entraron en vigencia el último mes, como es el caso de la Circular N° 23 del Servicio de Impuestos Internos, les expondremos algunas materias y sugerencias que son de consulta frecuente a esta Coordinación de Asesorías y Estudios Legales, como es el caso de la seguridad laboral y actividad sindical; particularmente nos referimos a las Responsabilidades del Empleador y Trabajador; Mejores Prácticas y qué hacer en el evento de producirse una contingencia.

## **I. CIRCULAR N° 23 DEL SII REGULACIÓN DE LA SOBRETASA DEL IMPUESTO TERRITORIAL A SITIOS URBANOS NO EDIFICADOS**

### **INTRODUCCIÓN**

Con fecha 18 de abril de 2006, el Servicio de Impuestos Internos emitió la Circular N° 23 (publicada en el Diario Oficial de fecha 22 de abril de 2006), por la cual imparte instrucciones para la aplicación de la sobretasa del impuesto territorial a sitios urbanos no edificados, propiedades abandonadas o pozos lastreiros.

Con esta circular el Servicio de Impuestos Internos aclara diversas situaciones que no se tuvieron presentes por el Legislador y que fueron representadas por esta Asociación Gremial durante la tramitación del proyecto de Ley de Rentas Municipales II.

En efecto, es preciso recordar que la Ley de Rentas Municipales II<sup>1</sup> –Ley N° 20.033, de fecha 1° de julio de 2005– introdujo una serie de modificaciones, fundamentalmente, en la Ley sobre Impuesto Territorial (Ley N° 17.235), en la Ley de Rentas Municipales (Decreto Ley N° 3.063) y en la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades (Ley N° 18.695).

<sup>1</sup> La Ley de Rentas Municipales II fue materia del Informe Jurídico N° 7, de julio del año 2005.

Dentro de las modificaciones que la Ley de Rentas Municipales II introdujo en la Ley sobre Impuesto Territorial está el reemplazo del artículo 8° que trata de la sobretasa del impuesto territorial a los sitios no edificados.<sup>2</sup> De esta forma, el nuevo artículo 8° quedó con la siguiente redacción:

“Artículo 8°. – Los bienes raíces no agrícolas afectos a impuesto territorial, ubicados en áreas urbanas, con o sin urbanización, y que correspondan a sitios no edificados, propiedades abandonadas o pozos lastreros, pagarán una sobretasa del 100% respecto de la tasa vigente del impuesto. La referida sobretasa no se aplicará en áreas de expansión urbanas y en áreas rurales.

Para la aplicación de esta sobretasa y de lo dispuesto en el artículo 3° de la presente ley, los municipios deberán informar al Servicio de Impuestos Internos la nómina de propiedades declaradas como abandonadas y las correspondientes a pozos lastreros en la forma y plazo que dicho Servicio determine”.

Como es posible apreciar, la nueva norma del artículo 8° de la Ley N° 17.235 hizo aplicable la sobretasa del impuesto territorial no sólo a los sitios no edificados urbanizados, sino que también a aquellos que están sin urbanizar. Asimismo, hizo extensiva la aplicación de la sobretasa a las propiedades abandonadas y a los pozos lastreros.<sup>3</sup>

#### CONTENIDO DE LA CIRCULAR N° 23 DE FECHA 18 DE ABRIL DE 2006 DEL SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Como se señaló anteriormente, el artículo 8° de la Ley sobre Impuesto Territorial, modificado por la Ley de Rentas Municipales II en los términos ya vistos, establece la aplicación de una sobretasa de contribuciones de un 100% sobre la tasa vigente del impuesto, a las propiedades que correspondan a sitios no edificados, propiedades abandonadas o pozos lastreros ubicados en el área urbana. Esta sobretasa no se aplica en el caso de áreas de extensión urbana ni en las áreas rurales.

En la Circular en comento, el Servicio de Impuestos Internos distingue entre los casos en que se aplica la sobretasa y aquellos en que no será procedente, como veremos a continuación.

Es así como, en primer término, la citada Circular señala que se aplicará la sobretasa:

- a.** En aquellos casos de bienes raíces no agrícolas afectos al impuesto territorial ubicados en el área urbana, siempre que en éstos sea posible construir de acuerdo a las normas vigentes.

<sup>2</sup> Esta modificación del artículo 8° de la Ley de Impuesto Territorial correspondió a una Indicación que presentó el Ejecutivo, y que aprobó la Comisión de Hacienda del Senado, cuando el proyecto cumplía su Segundo Trámite Constitucional.

<sup>3</sup> Se entiende por “propiedad abandonada” el inmueble no habitado, que se encuentra permanentemente desatendido, ya sea por falta de cierros, protecciones adecuadas, aseo o mantención, o por otras circunstancias manifiestas de abandono o deterioro que afecten negativamente su entorno inmediato. Se entiende por “pozo lastrero” toda excavación de la que se ha extraído arena, ripio, grava, rocas u otros materiales áridos.

- b** A las propiedades declaradas abandonadas por la Municipalidad que corresponda, así como a los pozos lastreros, de acuerdo a las nóminas con su individualización que remitan las municipalidades.

A continuación, se indican los casos en que no será procedente la aplicación de la sobretasa, que corresponde a los siguientes:

- a.** Sitios con prohibición de edificar, sitios afectos a utilidad pública o afectos a expropiación.
- b.** Cuando en la propiedad exista una edificación terminada o un proyecto en ejecución con su respectivo permiso municipal.
- c.** Predios que gozan de la exención del impuesto territorial. En los casos que el inmueble goce de una exención parcial del impuesto territorial, corresponderá rebajar la base sobre la que se aplica la sobretasa en la misma proporción.

### SITUACIONES ESPECIALES

La Circular se refiere a dos casos especiales. El primero de ellos dice relación con la aplicación de la sobretasa a un predio en el cual fue demolida la construcción que existía, o bien que fue destruida por un siniestro, quedando dicho predio en calidad de “no edificado”. En este caso, señala la Circular, la sobretasa regirá a contar del 1º de enero del año siguiente a aquél en que ocurra el hecho que determine la modificación de avalúo.

La segunda situación especial es respecto de las propiedades abandonadas, caso en el cual la vigencia de la aplicación de la sobretasa será a contar del 1º de enero del año siguiente al de la fecha del decreto alcaldicio fundado extendido por la respectiva Municipalidad.

Es importante agregar que la sobretasa del 0,025% del impuesto territorial que establece el artículo 7º de la Ley sobre Impuesto Territorial, a beneficio fiscal, no se considerará para el cálculo de la sobretasa.

### CAUSALES DE REVISIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA SOBRETASA

La revisión de la aplicación de la sobretasa podrá efectuarse de acuerdo a las siguientes causales:

- a.** Error de cálculo en la aplicación de la sobretasa.
- b.** Que la propiedad se encuentra erróneamente clasificada en la serie no agrícola.
- c.** Que la propiedad esté ubicada en un área de extensión urbana o en un área rural.

- d. Que en la propiedad exista una construcción terminada o en condiciones de ser usada.
- e. Que en la propiedad exista una edificación en construcción que cuente con el respectivo permiso municipal.
- f. Que el terreno de la propiedad esté declarado de utilidad pública o esté afecto a expropiación de acuerdo a los instrumentos de planificación territorial calificados para ello, entendiéndose por tales los Planes Reguladores Intercomunales, Planes Reguladores Comunes y Planes Seccionales.
- g. Que la propiedad tenga prohibición de edificar.
- h. Que la respectiva Municipalidad haya puesto término a la declaración de propiedad abandonada.

#### REVISIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA SOBRETASA

Dispone la Circular Nº 23, que los propietarios podrán solicitar administrativamente al Servicio la revisión de la aplicación de la sobretasa a sitios no edificados, propiedades abandonadas o pozos lastreros, mediante la presentación de una solicitud en el formulario 2118, debidamente fundada, o bien, deducir el reclamo correspondiente a través del Procedimiento General de Reclamaciones establecido en los artículos 123 y siguientes del Código Tributario, que deberá presentarse en el Departamento Regional de Avaluaciones o Unidad del Servicio que tenga jurisdicción sobre el predio causante de la presentación, o en la Unidad del Servicio que posea jurisdicción en la comuna en que se encuentra el domicilio del interesado.

## II. CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS INTEREMPRESAS EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

### INTRODUCCIÓN

A continuación se expondrán las modalidades de organización colectiva en el sector construcción. Esta información permitirá a las empresas conocer y administrar los recursos humanos de manera más eficiente.

#### **Sindicatos Interempresas en las Empresas Constructoras.**

#### **Fuente Legal:**

El Código del Trabajo, en su artículo 216 establece que las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien, pudiendo constituirse, entre otros los siguientes:

- a. Sindicato de Empresa, es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa.
- b. Sindicato Interempresa, es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.
- c. Sindicato de Trabajadores Independientes, es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.
- d. Sindicato de trabajadores Eventuales o Transitorios, es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo vínculo de dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

Este artículo, desde la reforma laboral de la ley 19.759 de 2001, incorporó la controvertida frase relativa a los tipos de organizaciones sindicales que pueden constituirse en nuestro país, “entre otras”, la cual ha sido interpretada como una clara manifestación de la libertad sindical de los trabajadores para constituir cualquier tipo de sindicato, sin tener que, necesariamente, someterse a las cuatro alternativas de sindicato que contempla el artículo 216.

En la construcción, esta situación ha generado una serie de complicaciones, por cuanto se han presentado casos en los que trabajadores contratados por obra o faena han constituido sindicatos de empresa (y no sindicatos de Trabajadores Eventuales o Transitorios, que es lo que naturalmente les correspondería), con la finalidad de poder negociar colectivamente. Si bien las empresas afectadas por esta situación han podido sortear este tema, lo preocupante es que no existe ninguna traba normativa que impida la constitución de un sindicato con independencia del tipo de trabajadores que lo integren, pese a lo dispuesto en el encabezado del artículo 216.

Una segunda situación de mucha ocurrencia en nuestro sector es la constitución y afiliación de los trabajadores de la construcción a Sindicatos Interempresas, los cuales, como se indicó, agrupan a trabajadores dependientes de distintas empresas, generalmente de una misma actividad o negocio productivo, los que se unen para plantear de manera colectiva mejoras a sus condiciones de trabajo y remuneración en cada una de las empresas en las que tienen representación.

Así, son bastante conocidos los Sindicatos Interempresas del sector Montaje Industrial (SINAMI; SITECO; SINTRAC), así como también otros más genéricos que pretenden abarcar a los trabajadores de la Construcción, pero que tienen menores porcentajes de participación y capacidad de convocatoria.

#### **Delegado Sindical:**

Dentro de los sindicatos interempresas, surge la figura del Delegado Sindical, como representante de los trabajadores afiliados ante las empresas.

En efecto, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 229, le corresponde a los trabajadores de una empresa afiliados a un Sindicato Interempresa, siempre que sean ocho o más y que no se hubiera elegido entre ellos como director del Sindicato respectivo, quienes podrán designar entre ellos a un Delegado Sindical.

Este Delegado se encontrará amparado por el Fuero establecido en el artículo 243, con el mismo tratamiento de protección que el de un integrante de la Directiva Sindical. Esto se traduce en que para poder proceder al despido del trabajador, la empresa requiere la autorización de un Juez del Trabajo, la que se obtiene tras una gestión judicial cuya tramitación puede demorar muchos meses.

#### **Dirigentes Sindicales:**

Ahora bien, el fuero de los Dirigentes de los Sindicatos de Trabajadores Eventuales o Transitorios se encuentra restringido, en el artículo 243 inciso final, a la vigencia del contrato a plazo o por obra que los vincula a la empresa, lo que en un principio excluía a los Delegados Sindicales de este fuero limitado, hasta que la Cámara logró que en noviembre de 2002 la Dirección del Trabajo emitiera el Dictamen Nº 3837/1191, en que hizo extensiva dicha restricción a los Delegados Sindicales (Ver Informe Jurídico Nº 14 de diciembre de 2002).

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de los Sindicatos Interempresa no denominados como de trabajadores transitorios, no existe esta limitación de manera tan clara, por lo que, aun cuando debiera primar el mismo criterio antes mencionado, los Delegados Sindicales se encuentran, en principio, amparados por el Fuero Sindical, lo que implica que para ponerle término a su contrato, corresponde obtener la autorización judicial por parte del Juez del Trabajo correspondiente.

#### **Constitución de Sindicatos Interempresa:**

Es habitual que en el proceso de formación de un Sindicato Interempresas o de la afiliación de los trabajadores de una empresa respectiva surjan dudas dentro de las empresas sobre la legitimidad de la elección por medio de la cual se designó a el o los Delegados Sindicales.

Lo anterior se produce porque en muchos casos las empresas sólo se enteran de la existencia del Sindicato Interempresas cuando reciben la comunicación fotocopiada del acta de designación del Delegado, sin precisar si se cumplieron las formalidades o el quórum establecido en el artículo 229 del Código del Trabajo, que indica que los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podrán designar

entre ellos a un Delegado Sindical; si fueren veinticinco o más trabajadores, si uno de ellos forma parte de la directiva del sindicato interempresa, podrán designar **otros dos** delegados sindicales, mientras que si los trabajadores de la empresa respectiva no tienen representante en la directiva del sindicato interempresa, designarán a **tres** delegados sindicales, cada uno de los cuales estará amparado por el fuero sindical.

Nuestro Código del Trabajo, en su artículo 225 establece las **formalidades** que deben cumplir las directivas sindicales tras la formación del sindicato.

Debe comunicarse por escrito a la administración de las empresas en las que existan trabajadores sindicados a través de carta certificada, la celebración de la asamblea de constitución, si procediere, y la nómina de los directores y delegados elegidos quienes gozarán del fuero, dentro del plazo de tres días hábiles laborales siguientes. Se entiende que, a partir de ese entonces, la empresa está obligada a respetar el fuero de los trabajadores respectivos. No hay ninguna disposición que le permita a la empresa verificar, en ese momento, la concurrencia del número de trabajadores exigido por la ley para designar un delegado sindical, así como tampoco el nombre de quienes participaron en dicha elección

#### **Mecanismos de Reclamación que tienen las Empresas por irregularidades en la constitución de Sindicatos:**

Frente a las irregularidades o dudas que surgen en obras de construcción sobre la representatividad, el número de trabajadores que participaron en la designación o la validez del proceso eleccionario, las alternativas son las siguientes:

- 1.** El reclamo al órgano administrativo encargado de velar por este proceso eleccionario, que es la Dirección del Trabajo. No obstante lo anterior, en general la Dirección del Trabajo se limita a recibir la notificación de la fecha de la elección y el nombre de los elegidos, sin que exista la posibilidad que la Dirección informe a la empresa sobre los nombres de los trabajadores afiliados o de otros detalles del Sindicato o sus dirigentes.
- 2.** La reclamación ordinaria judicial ante los Tribunales del Trabajo, gestión en extremo lenta y de resultado muy poco efectivo.
- 3.** Reclamo del proceso eleccionario de Delegado Sindical ante el Tribunal Calificador de Elecciones (TRICEL), por tratarse de un proceso eleccionario regulado en nuestra legislación. Si bien en Santiago este organismo se declara incompetente, en otras regiones ha acogido estos reclamos, en la que se han detectado y sancionado irregularidades en la designación del Delegado Sindical.

Ahora, en caso que el TRICEL nada sancione, la única alternativa en recurrir ante los Tribunales del Trabajo, los cuales resolverán el asunto tras una extensa tramitación judicial.

**Problema por despido de un delegado:**

En el caso de que en una obra de construcción se le ponga término al contrato de un trabajador, y luego se le notifique a la empresa que ese trabajador había sido designado delegado de un sindicato interempresa, la empresa debe exigir al trabajador que se le exhiba el acta de constitución y al carta certificada en la que se le debía haber avisado dicha designación. Si no existen dichos antecedentes o no son proporcionados, la empresa podrá seguir adelante con el finiquito, pero nada obsta a que el sindicato decida no presentar la documentación requerida por variadas razones, para exigir la vigencia del fuero tras el despido del trabajador. Ahí el empleador podrá optar por las instancias de reclamo antes indicadas o derechamente solicitar el desafuero para hacer efectivo el despido.

Más allá de las alternativas de revisión y reclamo señaladas precedentemente, si el trabajador es delegado sindical y se le notifica su calidad de delegado, la empresa tendrá la obligación de reincorporar al trabajador a sus funciones, lo que en muchos casos es imposible por tratarse de contratos por obra o faena en los cuales la tarea para la cual fue contratado el trabajador ya no continúa desarrollándose, por lo que las empresas se ven obligadas a reubicarlo en algún puesto dentro de la empresa, mientras se resuelve la correspondiente solicitud de desafuero o la reclamación contra la validez de la constitución del sindicato.

**Negociación Colectiva de Trabajadores contratados por Obra o Faena.**

Si bien el artículo 305 del Código del Trabajo en su número 1 excluye específicamente del derecho a negociar colectivamente a los trabajadores que se contraten para el desempeño de una obra o faena transitoria o de temporada, no es inusual que dentro del desarrollo de un determinado proyecto de construcción, ya sea por razones derivadas de la extensión temporal del mismo o por consideraciones sindicales, los trabajadores presenten un proyecto de contrato colectivo tendiente a regular las condiciones de trabajo y remuneración de los trabajadores afiliados al Sindicato de Empresa o Interempresa respectivo.<sup>4</sup>

En ese caso, el empleador debe, de conformidad al artículo 329 del Código del Trabajo, dar respuesta a la propuesta formulada por los trabajadores dentro del plazo de 15 días siguientes a la presentación. En ella, el empleador puede formular las observaciones que le merezca el proyecto y se debe pronunciar respecto de todas las proposiciones de los trabajadores, fundamentando su respuesta. Dentro de estas observaciones deberá contemplarse el rechazo a la propuesta por resultar improcedente el ejercicio de este derecho en el caso de los trabajadores contratados por obra o faena, acompañando al efecto todos los antecedentes que justifiquen esta situación.

El sindicato podrá reclamar de la respuesta del empleador, conforme al artículo 331 del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo, la que deberá resolver dentro de cinco días.

<sup>4</sup> Se recuerda que además de los requisitos ordinarios, los sindicatos interempresas requieren para poder presentar un proyecto de contrato colectivo, y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 334 del Código del Trabajo, el acuerdo previo y por escrito de los empleadores respectivos.

Si la resolución de la Inspección del Trabajo es favorable a los trabajadores, ordenará que se corrijan las deficiencias en la respuesta del empleador en un plazo de 5 a 8 días, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la respuesta a los trabajadores. Contra esa resolución de la Inspección del Trabajo, el empleador podrá reclamar ante el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar donde se encuentre la empresa en la cual se está intentando negociar colectivamente, de conformidad a las reglas generales establecidas en los artículos 391 y siguientes del Código del Trabajo.

### III. RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTES DEL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN.

#### Fuente Legal.

La fuente legal en materia de responsabilidad en caso de accidentes del trabajo está contemplada en los incisos primero y segundo del artículo 184 del Código del Trabajo, que dispone:

“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, 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.”

Esta disposición es la piedra angular en materia de responsabilidad empresarial en caso de accidentes laborales, por cuando indica la obligación del empleador de tomar “todas las medidas necesarias” para evitar accidentes, por lo que –en principio- si ocurre un accidente, existe una especie de presunción de que el empleador no hizo todo lo que estaba a su alcance para evitar el hecho que afectó la integridad, la vida o la salud de sus trabajadores. Esta presunción, muy injusta en muchos casos, es aplicada con mucho rigor por los Tribunales de Justicia, cuando conocen de demandas laborales.

El cabal cumplimiento de esta obligación es de trascendencia superior a la de una simple obligación de las partes de un negocio jurídico, pues ella mira a la prevención de riesgos profesionales, cuestión de vital importancia para toda la comunidad, por evidentes razones éticas, sociales y jurídicas, y de consecuencias económicas de la mayor relevancia para las empresas afectadas.

Para hacer aplicable la norma contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo, el Decreto Supremo N° 40, de 1969, complementario de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades

Profesionales, y que contiene el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, consagra en su título VI la obligación de los empleadores de informar de los riesgos laborales, obligándolos a tomar todas las medidas preventivas necesarias para precaver los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que se encuentran expuestos los trabajadores en los distintos ambientes de trabajo en que les corresponda desarrollarse. De esta manera, el legislador le impone al empleador la responsabilidad principal en la prevención de riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como la obligación de mantener los lugares de trabajo en óptimas condiciones sanitarias. Por otro lado, al trabajador le corresponde asumir un rol de colaboración activa en la prevención, información y denuncia de estos riesgos, así como en el control de la recta aplicación de los preceptos contenidos en estas normas.

#### **Fiscalización.**

El Código del Trabajo otorga competencia a la Dirección del Trabajo y a los Servicios de Salud para fiscalizar las condiciones de seguridad, higiene y salubridad en que se desarrollan las actividades productivas, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias que establecen los parámetros que deben ser cumplidos en todos los lugares de trabajo, como son la Ley N° 16.744 (Establece normas sobre accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales), el Decreto Supremo N° 594 (Aprueba reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo), el Decreto Supremo N° 101 (aprueba el Reglamento para la aplicación de la ley 16.744, que establece normas sobre accidentes el trabajo y enfermedades profesionales), el Decreto Supremo N° 109 (Aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 16.744), o el Decreto Supremo N° 40 (que aprobó el reglamento sobre prevención de riesgos profesionales).

#### **Instrumentos de Prevención.**

Es indispensable que los empleadores tengan un completo conocimiento de las obligaciones que las normas antes mencionadas les imponen en materia de salud y seguridad de sus trabajadores. Sin perjuicio de las leyes y reglamentos citados, es el propio Código del Trabajo el que trata los principales instrumentos en materia de prevención de riesgos, por medio de los cuales se pretende involucrar a todos los integrantes de la empresa en la tarea preventiva, sin perjuicio que la principal responsabilidad en esta materia recae en el empleador. Dichos instrumentos de prevención son los siguientes:

- **El Derecho de Saber.** Consiste en la obligación que tiene el empleador de informar y el derecho que tiene todo trabajador de conocer los riesgos a que se expone en su trabajo, las medidas preventivas que deben tomarse para reducir al mínimo la exposición al riesgo y las formas de trabajo seguro que

deben adoptarse, con objeto de evitar la concurrencia de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales. Se encuentra regulado en el Decreto Supremo N° 40 de 1969.

- **El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.** Es el conjunto de reglas que dicta el empleador para regular el comportamiento laboral en su empresa e incluso la conducta de sus trabajadores durante su permanencia en el lugar de trabajo, dentro del marco de la organización de la empresa y de los derechos, obligaciones y prohibiciones del contrato de trabajo. Se funda en los “tres poderes” que el empleador tiene en relación con el trabajo subordinado: el poder de dirección (para definir la forma como se organiza la actividad productiva de su empresa), el poder reglamentario (para regular el comportamiento al interior de la empresa) y el poder disciplinario (para imponer sanciones frente al incumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento). Se encuentra regulado en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo y en el artículo 16 del Decreto Supremo N° 40 de 1969.
- **El Comité Paritario de Higiene y Seguridad.** Sólo se aplica a las empresas que cumplen con los requisitos contenidos en el artículo 66 de la Ley N° 16.744,<sup>5</sup> esencialmente, tener más de 25 trabajadores. Sus funciones son asesorar e instruir a los trabajadores en el uso correcto de los instrumentos de protección; vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, protección, higiene y seguridad por parte de la empresa y de los trabajadores; investigar la causa de los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa; indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad para la prevención de riesgos profesionales; promover cursos de capacitación de los trabajadores en materia de prevención y seguridad; decidir si un accidente se debió a negligencia inexcusable del empleador, entre otras atribuciones. **Debe funcionar en forma efectiva y si ello no se puede acreditar, se configura una presunción de responsabilidad del empleador.**
- **El Departamento de Prevención de Riesgos.** Es aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, ejecutar y supervisar acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Se encuentra regulado en el artículo 66 de la ley N° 16.744 y en el Decreto Supremo N° 40 de 1969. Debe existir en toda empresa que cuente con más de 100 trabajadores, debe ser dirigido por un experto, debidamente inscrito en el registro que llevan los Servicios de Salud y el SERNAGEOMIN, si la empresa se desempeña en la Minería. Sus atribuciones son: reconocimiento y la evaluación de riesgos de accidentes del trabajo; reconocimiento y evaluación de las enfermedades profesionales; control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo; acción educativa de prevención de riesgos y promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; registro de información estadística de resultados; y asesoramiento técnico de los Comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica.

<sup>5</sup> “En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas deberá funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes del empleador y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que le encomienda la Ley N°1 16.744, serán obligatorias para la empresas correspondiendo otorgar a ésta las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités Paritarios que se organizarán.”

Lo anteriormente expuesto refleja la importancia que la autoridad otorga a las actividades tendientes a prevenir los accidentes del trabajo. En ese mismo sentido, el artículo 210 del Código del Trabajo dispone que los empleadores están obligados a adoptar y mantener las medidas de higiene y seguridad que les sean indicadas por los organismos administradores del Seguro de Accidentes del Trabajo contenidos en la Ley 16.744.

#### **Sanciones.**

La no adopción de las medidas de prevención de riesgos antes mencionadas, verificadas través de una fiscalización o de la verificación de un accidente del trabajo, supone para los empleadores responsabilidades en diversas ámbitos que es necesario precisar:

- a.** En el **ámbito administrativo**, frente a un accidente del trabajo la ley le otorga competencia a la Dirección del Trabajo o del Servicio de Salud pertinente para fiscalizar la obra, empresa o faena, donde se verificarán las condiciones de higiene y seguridad en las que se desarrollaba la faena.
- b.** En el **ámbito civil**, el artículo 69 de la ley 16.744 consagra, en caso de un accidente doloso o culposo, el derecho del organismo administrador de repetir en contra del responsable del accidente por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, es decir, se establece el derecho para que este organismo recupere los gastos producidos por el siniestro. Por otro lado, establece el derecho para la víctima y demás personas a quienes el accidente cause daño a reclamar, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, al empleador o a terceros responsables, las otras indemnizaciones a que tengan derecho, incluido el daño moral. En este último ítem es donde la jurisprudencia de los tribunales ha impuesto las mayores cargas pecuniarias para los empleadores en aquellos casos en que se ha acreditado la responsabilidad de la empresa frente a accidentes con resultados fatales.
  - b.1.** Para que exista una sanción civil, debe existir un daño, el que puede ser material o moral. Es material cuando genera un menoscabo o lesión al patrimonio del afectado, y es moral cuando descarga sus efectos en el ámbito espiritual o personal, por cuanto el hecho ha generado dolor o sufrimiento.
  - b.2.** Se habla de accidente culpable cuando el daño tiene su origen en un hecho en el que medió culpa por haberse incumplido una norma de prevención, sin que haya existido la intención, por parte de la empresa, de causar el daño.
  - b.3.** Se habla de accidente doloso cuando existe intención de dañar o la intención de generar el accidente.
  - b.4.** Finalmente, para que sea exigible la responsabilidad civil por los daños causados por un accidente del trabajo debe darse una serie de situaciones: el hecho debe generar un daño al afectado (patrimonial o moral); el acto debe ser imputable a negligencia o dolo de la empresa; este acto

debe ser culpable o doloso; y debe existir una relación de causalidad entre el hecho culposo o doloso y el daño sufrido por el trabajador.

- c.** En el ámbito penal, la ley le otorga al trabajador afectado, su familia e incluso terceros, la facultad de perseguir la eventual responsabilidad criminal que le corresponda a los representantes de la empresa frente a este accidente, debiendo acreditarse para ello la existencia de un delito o de un cuasidelito.
- d.** Responsabilidad Subsidiaria. En relación con los accidentes del trabajo, es importante recordar la obligación que tienen las empresas de hacer extensivos todos los instrumentos y todas las actividades y labores de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores contratados por las empresas contratistas y subcontratistas que les presten servicios.

El artículo 64 del Código del Trabajo señala:

“El dueño de la obra o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos. También responderá de iguales obligaciones que afecten a subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

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

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá también demandar subsidiariamente a todos aquellos que puedan responder en tal calidad de sus derechos.

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

Por otra parte, el artículo 64 bis indica:

“El dueño de la obra, empresa o faena, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informado por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

En el caso que el contratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, así como cuando el dueño de la obra, empresa o faena demandado subsidiariamente, conforme a lo previsto en el artículo 64, éste podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél, el monto de que es responsable subsidiariamente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.

En todo caso, el dueño de la obra, empresa o faena, o el contratista en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso primero de este artículo, podrá ser acreditado mediante certificados emitidos por la Inspección del Trabajo respectiva.

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del dueño de la obra, empresa o faena, las infracciones a la legislación laboral o previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas."

Estas normas aclaran la magnitud de la responsabilidad que recae sobre el dueño de la obra o en la empresa mandante, en cuanto al respeto por la normativa laboral y previsional por parte de las empresas contratistas y subcontratistas que les prestan servicios, hacia sus trabajadores. Evidentemente, esta responsabilidad de la empresa se extiende también al deber de protección de la vida, salud e integridad de los trabajadores contratados por contratistas y subcontratistas. Es por esta razón que estos trabajadores deben estar en pleno conocimiento de los instrumentos de prevención de riesgos que se apliquen en la obra o faena en la que presten servicios. Además, los trabajadores deben contar con la correspondiente inducción o capacitación informativa en las particularidades que la obra presente desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, los trabajadores deben contar con todos los elementos de protección personal y ser debidamente instruidos acerca de las modalidades de uso de los mismos.

Estimamos de vital importancia que las empresas socias asuman el desafío de extender los más que satisfactorios estándares de seguridad que han caracterizado a las empresas de la construcción, a todos aquellos trabajadores que se desempeñan en nuestras obras. Las empresas tienen el imperativo ético, legal y social de exigir a sus contratistas y subcontratistas idénticos estándares de seguridad que los que se busca con los trabajadores propios.

#### **Acciones Inmediatas a Realizar en Caso de Ocurrir un Accidente en el Trabajo.**

Esta asesoría legal sugiere que si, pese a todos los esfuerzos desarrollados por las empresas, se produce un accidente del trabajo, se tomen a la brevedad posible las siguientes acciones:

- 1.** Concurrir al lugar del accidente y recabar toda la información disponible sobre lo ocurrido y sus consecuencias.
- 2.** Disponer el traslado de las personas lesionadas al centro hospitalario más cercano, o a aquel que la empresa haya dispuesto previamente para estas circunstancias, cuidando que sean ingresadas de inmediato y sin más trámites, suscribiendo o emitiendo los documentos que se exijan para estos efectos.

- 3.** Si hay vehículos o equipos móviles y/o fijos involucrados asegurarse de que el conductor y/o operador del mismo permanezca en el lugar del accidente y se allane a la práctica de los exámenes de alcoholemia que dispongan las autoridades policiales o judiciales.
- 4.** Comunicar el hecho al Encargado de Seguridad de la Empresa o de la Mutual de Seguridad, a fin de que se inicie la investigación correspondiente.
- 5.** Citar inmediatamente una reunión del Comité Paritario de la Empresa.
- 6.** Denunciar o dejar constancia del hecho en la unidad policial más cercana al lugar del accidente o en la Fiscalía pertinente.
- 7.** Abrir un registro bitácora en que se deje constancia de los siguientes antecedentes:
  - Información recopilada.
  - Instrucciones impartidas.
  - Personas accidentadas o fallecidas a consecuencia del accidente, identificadas por su nombre, cargo, profesión u oficio, cédula de identidad y domicilio.
  - Constancia gráfica del lugar del accidente, de las medidas de seguridad existentes en la empresa, y de todo otro elemento que pueda tener vinculación con el siniestro, debidamente autorizadas y protocolizadas notarialmente a la brevedad.
- 8.** Si la obra representa un peligro o amenaza ruina, adoptar las medidas de seguridad que correspondan, previo registro del estado en que estaban las obras.
- 9.** Efectuar aquellas obras de emergencia que ordenen las autoridades públicas, dejando debido registro de la persona o entidad que emitió dicha orden y de la forma en que esta se materializó.
- 10.** Si el accidente ha ocurrido en la obra, reforzar el control de los accesos, a fin de impedir el ingreso de personas extrañas.
- 11.** Definir el canal de comunicación a los medios.
- 12.** En caso que el accidente revista una magnitud que impida el desarrollo normal de las faenas, suspender su desarrollo y permitir la salida de los trabajadores no involucrados en el siniestro.
- 13.** Prestar todo tipo de colaboración a las siguientes personas, siempre y cuando acrediten la razón de su presencia en el lugar del accidente y se deje constancia en la bitácora de su nombre, cargo y entidad a la que pertenece:
  - Autoridades Judiciales.
  - Autoridades Policiales.
  - Autoridades Administrativas que tengan competencia para investigar el accidente, incluyendo a Servicios de Salud, Superintendencias y Direcciones de Obras Municipales y del Trabajo.
- 14.** Entregar todos los antecedentes anteriores, incluyendo las fotocopias de los respectivos Libros Bitácoras, al Encargado de Seguros de la Empresa, a fin de que este último efectúe la correspondiente denuncia del siniestro a la Compañía si procede.

**15.** Si existiese un liquidador de seguros asignado a la Póliza respectiva, comunicarle telefónicamente la ocurrencia del siniestro y los detalles que obren en su poder sobre el mismo.

Ahora, cuando el accidente produzca como consecuencia lesiones graves o muerte de un trabajador o de un tercero, la empresa debe además tomar en consideración las siguientes medidas:

- 1.** Cuidar de que las personas que resulten fallecidas como consecuencia del accidente permanezcan en el lugar a disposición de carabineros o de las autoridades judiciales correspondientes.
- 2.** Procurar tomar contacto inmediatamente con los familiares de los afectados.
- 3.** Atender los llamados o visitas de la víctima y/o sus familiares, y transmitir sus requerimientos a los aseguradores de haberlos.
- 4.** Tomar contacto inmediato con los asesores jurídicos de la empresa.
- 5.** En la medida que sea posible, obtener declaraciones de los testigos del hecho con sus respectivas firmas autorizadas ante Notario.
- 6.** Dejar constancia gráfica de las medidas de seguridad que había tomado la empresa, las cuales deben ser debidamente autorizadas y protocolizadas.
- 7.** Abstenerse de asumir compromisos, salvo que, en el caso que se cuente con seguros comprometidos, sea con autorización escrita de la aseguradora.
- 8.** Transmitir a los asesores jurídicos de la empresa y la compañía aseguradora toda reclamación, demanda o acción prejudicial o judicial que intenten los afectados o sus familiares.

Cuando el accidente haya provocado daños materiales a terceros, se recomiendan las siguientes acciones:

- 1.** Hacer un catastro y estimación general de los daños causados en los bienes afectados.
- 2.** Abstenerse de llevar a cabo cualquier obra o actividad en la propiedad del tercero afectado.
- 3.** Abstenerse de aceptar responsabilidad por lo ocurrido o de efectuar cualquier gestión que pueda ser interpretada como tal, antes de concluida la investigación efectuada por la aseguradora, en caso de existir seguros comprometidos.
- 4.** Transmitir formalmente a la compañía toda reclamación, demanda o acción prejudicial o judicial que intenten los terceros afectados en contra de la empresa.
- 5.** Dejar constancia gráfica de las medidas de seguridad que había tomado la empresa, las cuales deberán ser autorizadas y protocolizadas notarialmente.
- 6.** En la medida que sea posible, obtener declaraciones de los testigos del hecho con sus respectivas firmas autorizadas ante Notario.

Finalmente, se sugiere, tras las medidas anteriormente detalladas, que la empresa estudie adoptar las acciones preventivas destinadas a evitar la repetición de hechos similares a los que originaron el accidente.

