

Deloitte.

ENERO 2023


Dictamen de la SUSESO que otorga cobertura por accidente en teletrabajo





El Equipo Laboral de Deloitte Legal ha preparado este documento con el objeto de destacar el dictamen 164165-2022 de la Superintendencia de Seguridad Social, que otorga la cobertura de la Ley de Accidentes del Trabajo y enfermedades profesionales (Ley 16.744) a una mujer accidentada en su hogar, durante su jornada laboral en modalidad de Teletrabajo.





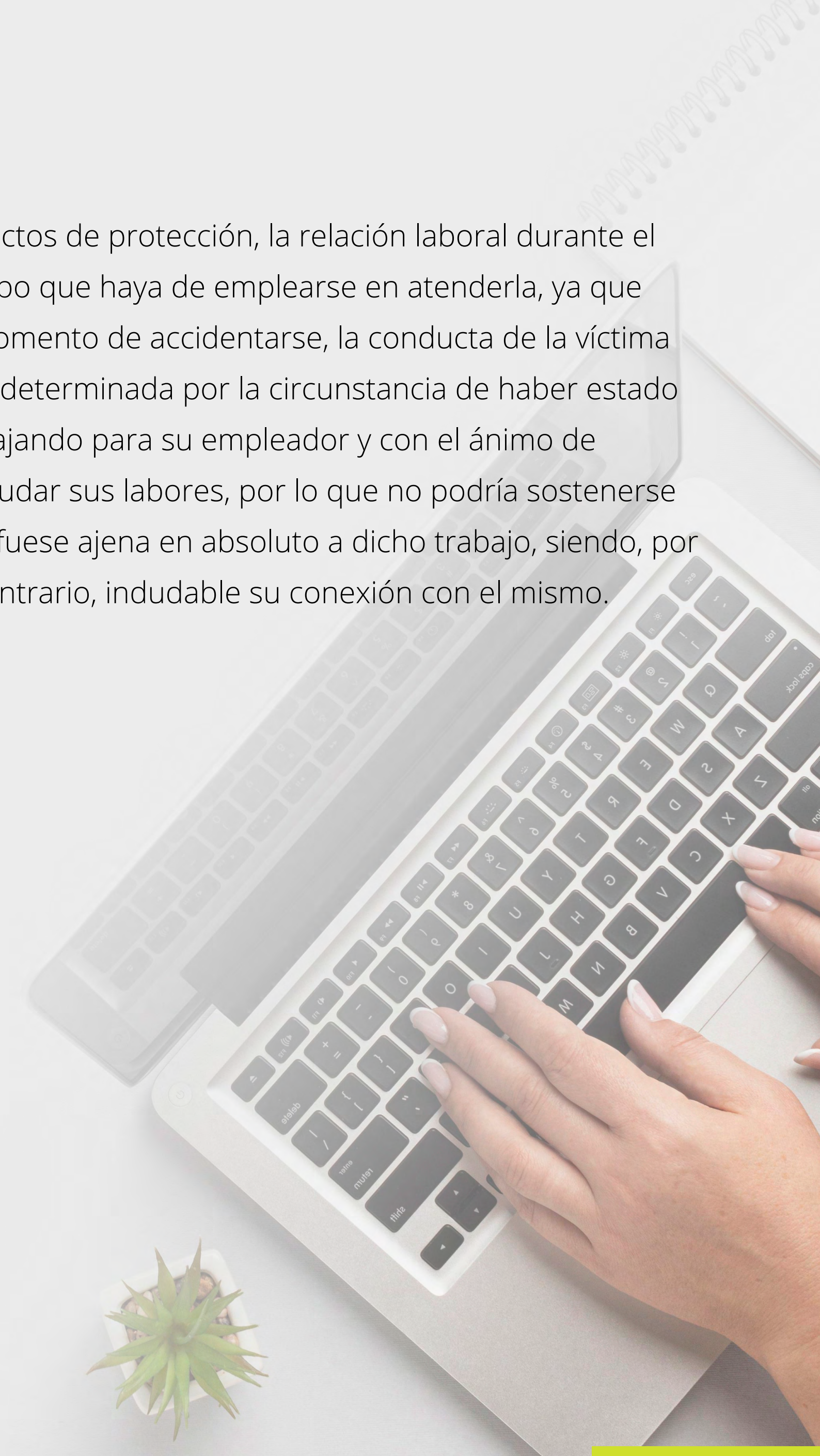
Una mujer que realizaba su jornada laboral bajo la modalidad de teletrabajo sufrió el pasado 20 de abril de 2022 un accidente en su hogar al momento de hacer una pausa por su hora de almuerzo, lo que le significó lesiones en uno de sus pies al tropezarse involuntariamente con una de sus mascotas. El organismo administrador consideró que dicho incidente correspondía a un accidente común del hogar, por lo que la afectada presentó un reclamo ante la SUSESO, el cual fue en definitiva acogido con fecha 1 de diciembre de 2022.

Ante en reclamo la SUSESO debió ponderar los puntos de vista, tanto de la mujer accidentada como por el ente administrador, ya que este último consideraba que el incidente, al producirse en el domicilio de la mujer, en una pausa por motivos de alimentación, en un trayecto entre una sala adyacente a la casa principal y esta última, este constituía un simple accidente doméstico, y no uno con características de accidente laboral.

En su dictamen la SUSESO indicó que, para que se configure un accidente del trabajo, es preciso que exista una relación de causalidad entre la lesión y el quehacer laboral, la que puede ser directa o inmediata, lo que constituye un accidente “a causa” o bien mediata, caso en el cual el hecho será un accidente “con ocasión” del trabajo, debiendo constar el vínculo causal en forma indubitable.

En este sentido, y de acuerdo a la Jurisprudencia de la SUCESO, el cumplimiento de una necesidad fisiológica - como es la de desayunar, tomar algún alimento o una bebida en medio de la jornada de trabajo - no rompe,

a efectos de protección, la relación laboral durante el tiempo que haya de emplearse en atenderla, ya que al momento de accidentarse, la conducta de la víctima está determinada por la circunstancia de haber estado trabajando para su empleador y con el ánimo de reanudar sus labores, por lo que no podría sostenerse que fuese ajena en absoluto a dicho trabajo, siendo, por el contrario, indudable su conexión con el mismo.



Contacto

Andrea Inostroza

Directora Área Laboral
avinostroza@deloitte.com

Santiago Swett

Gerente Área Laboral
sswetth@deloitte.com

Jorge Romo

Consultor Senior Área Laboral
jromom@deloitte.com

Deloitte.

www.deloitte.com

Ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni ninguna de sus firmas miembro será responsable por alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl/acercade la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2022 Deloitte. Todos los derechos reservados.

Las partes aceptan que COVID-19 constuye Fuerza Mayor, conforme los términos del artículo 45 del Código Civil. Asimismo, Las partes reconocen los riesgos que implica la propagación de la COVID-19 y las repercusiones potenciales asociadas con la prestación de los Servicios. El personal de las partes cumplirá con las restricciones o las condiciones que impongan sus respectivas organizaciones en las prácticas laborales a medida que la amenaza de la COVID-19 continúe. Las partes intentarán seguir cumpliendo con sus obligaciones respectivas conforme a los plazos y el método establecido en la presente, pero aceptan que puede requerirse la adopción de prácticas laborales alternativas y la puesta en marcha de salvaguardas durante este periodo, tales como el trabajo a distancia, las restricciones de viaje relacionadas con destinos particulares y la cuarentena de algunas personas. Dichas prácticas y salvaguardas laborales pueden afectar o impedir la ejecución de diversas actividades, por ejemplo, talleres u otras reuniones en persona. Las partes trabajarán conjuntamente y de buena fe a fin de acordar los eventuales cambios necesarios para atenuar los efectos negativos de la COVID-19 sobre los servicios, incluido el cronograma, el enfoque, los métodos y las prácticas laborales en la prestación de los mismos, y todos los costos asociados adicionales. En todo caso, Deloitte no será responsable de cualquier incumplimiento o retraso en la ejecución de sus obligaciones ocasionados o exacerbados por la propagación de la COVID-19 y sus efectos asociados.