



Accidentes en celebraciones de fin de año

Son numerosas las empresas que durante celebraciones de aniversarios y fiestas de fin de año realizan eventos recreativos, deportivos o culturales para sus trabajadores, circunstancias en las que, lamentablemente, de no adoptarse las medidas de prevención adecuadas, pueden ocurrir accidentes, surgiendo dudas acerca de su calificación y si corresponde otorgar en su caso la cobertura del Seguro Social de la Ley N°16.744.

Al respecto, hacemos presente que si bien la calificación de cada accidente se efectúa considerando las especiales y particulares circunstancias en que éste haya ocurrido, es posible establecer ciertos criterios generales, que derivan de la aplicación del artículo 5° de la Ley N°16.744. Recordemos que dicha disposición legal establece que se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Por lo tanto, de la norma legal señalada se desprende que para que un siniestro sea calificado como un accidente laboral, debe existir una relación directa entre el trabajo y la lesión sufrida (accidente a causa del trabajo) o bien indirecta (accidente con ocasión del trabajo), pero en ambos casos de carácter indubitado.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la Superintendencia de Seguridad Social estima que los accidentes que ocurran en el marco de las actividades que hayan sido organizadas por la entidad empleadora respectiva, sean éstas de carácter deportivo, cultural, recreativo u otros similares, pueden ser considerados como accidentes con ocasión del trabajo.

Lo anterior, por cuanto si bien en tales casos las actividades no tienen relación directa con el quehacer laboral del trabajador, la Superintendencia de Seguridad Social ha estimado que resulta indiscutible que ellas “se enmarcan en el ámbito de la relación del trabajo, y que por su intermedio se persigue consolidar una relación fluida entre los trabajadores y la empresa, que naturalmente redundará en una mejora de las actividades propias del quehacer laboral, y desde luego en la productividad” (Oficio Ord. 10839, de 2010 SUSESO).

Así, si la actividad ha sido organizada por la empresa empleadora, para los efectos de la calificación del accidente será irrelevante que la asistencia o participación del trabajador sea voluntaria u obligatoria, debiendo otorgarse la cobertura de la Ley N°16.744.

En caso de accidentes ocurridos en actividades recreacionales que no hayan sido organizadas por la empresa empleadora, se estimará que se trata de un infortunio laboral, si la asistencia al evento era obligatoria para el trabajador.

Reiteramos que las pautas antes indicadas se refieren a un criterio general, ya que cada accidente se califica considerando las circunstancias específicas en que haya ocurrido.