



NOTA INTERNA N° 653

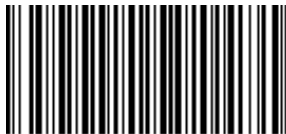
Santiago, 10 de Octubre de 2023

MATERIA

Se pronuncia sobre incidencia de la Ley de Inclusión Laboral en la determinación de la invalidez previa. Situación del señor [REDACTED]

IDENTIFICACIÓN INTERNA: **NI-FIS-23-653**

MARIO VALDERRAMA VENEGAS
FISCAL



500814523

Verifique documento en <https://www.spensiones.cl/apps/certificados/vOficio.php>



NOTA INTERNA FIS

ANT.: 1) NI-CME-23-259, de 28 de septiembre de 2023.

2) Ord. N° C.M.C. 326, de 11 de septiembre de 2023, de la Dra. [REDACTED], presidenta coordinadora de la Comisión Médica Central.

MAT.: Se pronuncia sobre incidencia de la Ley de Inclusión Laboral en la determinación de la invalidez previa. Situación del señor [REDACTED]

DE : FISCAL

A : SEÑOR JEFE DIVISIÓN COMISIONES MÉDICAS Y ERGONÓMICA

Mediante la nota interna de antecedente, esa División informa sobre una solicitud de pronunciamiento requerido por la presidenta coordinadora de la Comisión Médica Central a esta Fiscalía, en atención al acuerdo adoptado por esa Comisión, en sesión N° 586, de 16 de agosto de 2023, en relación al caso del señor [REDACTED], quien ingresó a trabajar por Ley de Inclusión Laboral y se requiere aclarar si se trata de invalidez previa.

Al respecto, esa División solicita a esta Fiscalía un pronunciamiento que clarifique si en este caso corresponde considerar la invalidez previa a un trabajador contratado bajo la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

De acuerdo a los antecedentes informados por esa División y aquellos tenidos a la vista por esta Fiscalía, cabe tener presente lo siguiente:

1.- El señor [REDACTED] registra afiliación al sistema de pensiones establecido en el decreto ley N° 3.500, de 1980, desde el 17 de noviembre de 2003, con 22 empleadores [REDACTED]

distintos.

2.- Su último empleador es Nestlé Chile S.A., empresa que lo contrató el año 2020 bajo la ley N° 21.015, denominada Ley de Inclusión Laboral, en la que se desempeña como operario de bodega.

3.- Con fecha 2 de agosto de 2022, el señor [REDACTED], cubierto por el SIS, presentó una solicitud de calificación de invalidez, ante la Comisión Médica de la Región Santiago Centro.

4.- Mediante el dictamen N° 016.9043/2023, de 28 de junio de 2023, la Comisión Médica de la Región Santiago Centro declaró la invalidez definitiva total del señor [REDACTED], otorgándole 70% de menoscabo laboral global atribuible a la configuración del impedimento parálisis cerebral / hemiparesia izquierda, 66%, adicionando 4% de factores complementarios.

5.- Con fecha 13 de julio de 2023, las compañías aseguradoras dedujeron apelación en contra del citado dictamen, arguyendo que se trata de un caso de *“invalidez previa a la afiliación, fundamentada en que según la norma 2022, en aquellos afiliados en que la fecha de invalidez ocurre con anterioridad a la fecha de afiliación, deben cumplirse 3 requisitos para considerarse ‘no previa’: 1. Demostrar capacidad laboral: Actualmente contratado bajo ley de inclusión laboral. 2. Empeoramiento o agravamiento del impedimento invocado o adición de otra nueva enfermedad: No demostrado con los datos disponibles en el expediente. 3. Cambio en las condiciones laborales que impiden continuar ejecutando la tarea: No demostrado con los datos disponibles en el expediente”*.

Sobre el particular, cabe tener presente que, de acuerdo a las normas para la evaluación y calificación del grado de invalidez de los trabajadores afiliados al nuevo sistema previsional, 8ª edición, del año 2022, lo relevante para determinar si la invalidez se produjo antes de la fecha de afiliación al sistema de pensiones del decreto ley N° 3.500, de 1980, o con posterioridad a su incorporación es la **demostración de capacidad de trabajo consignada en esas normas**. En este sentido, las referidas normas disponen que *“La comprobación de una real capacidad de trabajo posterior a su ingreso al nuevo Sistema de Pensiones permitirá declarar la invalidez producida con posterioridad a la afiliación”*. Respecto a qué se entiende como real capacidad de trabajo, las citadas normas señalan que *“Se entenderá como real capacidad de trabajo a la actividad laboral donde la tarea, a juicio médico, resulta coherente con las restricciones en las AVD provocadas por el o los Impedimentos y su repercusión”*.

Las normas antes señaladas establecen que, para comprobar una real capacidad de trabajo posterior al ingreso al nuevo sistema previsional, el peritaje sociolaboral resulta indispensable. Asimismo, indican que *“una vez establecida la demostración de capacidad de trabajo, la Comisión deberá indagar sobre la causa que determina la incapacidad de seguir trabajando, derivada de un empeoramiento o agravamiento del impedimento invocado, la adición de otro*

nuevo que acentúa las dificultades para el desempeño laboral o el surgimiento de un cambio en las condiciones laborales que impida continuar ejecutando el trabajo habitual de la persona evaluada”.

En atención a lo expuesto en los párrafos previos, la determinación sobre si la invalidez declarada se produjo en forma previa a la afiliación del señor [REDACTED] al nuevo sistema de pensiones o con posterioridad a esa incorporación requiere la comprobación de una real capacidad de trabajo con posterioridad a la afiliación al nuevo sistema, así como de la determinación de la causa que impide seguir trabajando, de acuerdo a criterios médicos y peritajes sociolaborales, cuya ponderación corresponde exclusivamente a las comisiones médicas, las que cuentan con autonomía técnica para el ejercicio de las funciones específicas que la ley les ha otorgado. Por tanto, estas materias escapan del ámbito de competencia y conocimientos propios de esta Fiscalía, por lo que no se pronunciará al respecto. En efecto, conforme a lo dispuesto en los artículos 11 y 94 N° 17 del decreto ley N° 3.500, de 1980, y en el artículo 19 de su reglamento, a la Superintendencia de Pensiones le corresponde supervisar administrativamente las comisiones médicas regionales y central e impartir las normas operativas que requieren para calificar la invalidez, así como también controlar que las comisiones médicas den debido cumplimiento a las funciones que les correspondan y fiscalizar a dichas comisiones en lo que concierne al examen de las cuentas de entradas y gastos.

Con todo, y sin perjuicio de lo antes expresado, esta Fiscalía hace presente que la circunstancia de que el afiliado haya ingresado a su último empleo al amparo de la Ley de Inclusión Laboral no es óbice para que la comisión médica pueda comprobar una real capacidad de trabajo del afiliado. Ello, porque la contratación bajo la citada ley no significa, en caso alguno, que las personas empleadas al amparo de ella no tengan una real capacidad de trabajo.

Al contrario, la Ley de Inclusión Laboral tiene por objeto, precisamente, promover la contratación de las personas con discapacidad tanto en el sector público como en el privado, propiciando su plena integración en la sociedad, a efectos de materializar su derecho a la igualdad de oportunidades.

En relación con lo anterior, para quedar cubiertas por la Ley de Inclusión Laboral, las personas con discapacidad deben contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422. El concepto de discapacidad establecido en esta ley no apunta a establecer la pérdida de capacidad de trabajo, sino evaluar condiciones de las personas que en interacción con el entorno ven impedido o restringido su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas. Lo anterior, con el propósito de eliminar la discriminación por razón de discapacidad y establecer medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de las personas con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social. Por ello, esta

definición de discapacidad no está asociada a ningún beneficio pecuniario, salvo el subsidio por discapacidad mental, física y sensorial en los términos que establece el artículo 35 de la ley N° 20.255.

Por lo tanto, la definición de discapacidad de la ley N° 20.422, que se basa en las dificultades de inclusión social de la persona con discapacidad, difiere de la definición de invalidez establecida en el decreto ley N° 3.500, de 1980. Conforme a este último cuerpo legal, se entiende por invalidez aquella que es consecuencia de una enfermedad o debilitamiento de las fuerzas físicas o intelectuales del afiliado, causando un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo. La declaración de invalidez solo tiene por objeto que la persona afectada pueda obtener una pensión. Por lo mismo, el procedimiento y los criterios de evaluación son distintos en uno y otro caso.

Considerando el objetivo diverso que persigue la calificación de la discapacidad de la ley N° 20.422 y la calificación de la invalidez del decreto ley N° 3.500, de 1980, cabe concluir que la circunstancia de que una persona haya ingresado a trabajar al amparo de la Ley de Inclusión Laboral, habiendo sido certificada con discapacidad conforme a la ley N° 20.422, en caso alguno implica que ella carezca de una real capacidad de trabajo en los términos dispuestos en las normas para la evaluación y calificación de la invalidez del año 2022. Por consiguiente, la referida circunstancia de haber sido contratado bajo la Ley de Inclusión Laboral no permite establecer la invalidez previa del señor [REDACTED], materia que deberá determinarse conforme a las citadas normas sobre evaluación y calificación de la invalidez por parte de las Comisiones Médicas.

Saluda atentamente a usted,

FISCALÍA

NAG/NAM

Distribución:

- Sr. Jefe División Comisiones Médicas y Ergonómica
- Sra. Intendente de Fiscalización
- Sra. Intendente de Regulación
- Fiscalía