

Las noticias de Derecho del Trabajo más relevantes.

## QUÉ ENCONTRARÁ

### Legislación laboral reciente.

Una explicación resumida de aquellas publicadas este mes o a punto de promulgarse.

### Resoluciones administrativas.

Dictámenes o resoluciones vinculadas a temáticas laborales.

### Misceláneo.

Comentarios sobre proyectos de ley, jurisprudencia o temas laborales.



## Introducción.

- Juan Padilla Herrera y Cristián Vásquez Segura.



Tenemos el agrado poner a su disposición el tercer boletín informativo, donde los lectores pueden encontrar las principales modificaciones a la legislación laboral, los dictámenes u ordenes de servicios vinculados al Derecho del Trabajo, al igual que la jurisprudencia (sentencias de Tribunales de la República) que se hayan producido dentro de ese lapso y que resulten, en nuestro concepto, útiles de informar.

El contenido será resumido y descrito con un lenguaje no técnico para que pueda ser comprendido tanto por personas con estudios en la disciplina del Derecho del Trabajo como por quienes en el día a día deban lidiar con problemáticas asociadas a dicha área.

Para mayor profundidad, el lector podrá "pinchar" en cada subtítulo con el objeto de acceder al texto completo analizado, vía enlace de derivación o hipervínculo.



# Legislación laboral reciente.

- Cristián Vásquez Segura



- **Boletín 12.827-13 de 06-08-2019:** El 29 de enero de 2021 se remite el proyecto de ley al Tribunal Constitucional para control de constitucionalidad del artículo 2 (normas relativas al ingreso a la Dirección del Trabajo), y 11 (deroga los artículos 1 a 7 de la ley N° 19.994 (estímulos a carrera funcionaria) permanentes y séptimo transitorio (inicio de vigencia de la ley) del proyecto de ley, restando que el Presidente de la República. promulgue y luego se publique en Diario Oficial la ley para que entre en vigencia.

Destacamos: (1) En el contrato de trabajo deberá aludirse la dirección de correo electrónico de empleador y de trabajador; (2) El pago de remuneraciones por transferencias bancarias no puede tener costo para el trabajador; (3) Todos los contratos de trabajo deberán ser registrados en sitio electrónico de la DT (Dirección del Trabajo) dentro de los 15 días siguientes a su celebración. Además, recalca la obligación de registrar todas las formas de finalización de contrato de trabajo al portal de la DT, dentro del mismo plazo que se establece para la causal de término que se aplique; (4) El empleador deberá informar a la DT una dirección de mail para ser notificado de alguna actuación administrativa. Eso significará que, de aplicarse multa, se enviará a dicha casilla y desde allí se computará plazo para reclamar. Excepcionalmente y para casos calificados, seguirá funcionando la carta certificada con el plazo en que se entiende notificada ella; (5) Si se produce un cambio de circunstancias con posterioridad a los dos años desde que una sentencia ejecutoriada declara la unidad de empleador, este último podrá pedir, bajo

juicio monitorio, que el juez revoque esa unidad empresarial, para lo cual se conferirá traslado de 15 días a quienes intervinieron en el juicio en donde se declaró aquella y a los sindicatos a fin que se pronuncien y, si lo hacen, se citará a audiencia de contestación, conciliación y prueba; (6) Se establecen nuevas calificaciones, cuantías y tramos de multas.

---

*Contrastadas esas reformas con la realidad actualmente vigente:*

1.- *Salvo para el caso de teletrabajo o trabajo a distancia, para los trabajadores de casa particular y para los trabajadores con discapacidad o grado de invalidez que fueren contratados por ley de inclusión 21.015, no existe la obligación de registrar los contratos de trabajo en portal de la DT. Con esta reforma, todos los contratos si deberán hacerlo.*

2.- *En armonía con la ley de modernización del Estado, el proyecto obliga a los empleadores a tomar medidas de digitalización o de empleo de herramientas informáticas para, a la larga, sustituir el documento en papel por uno electrónico. Un primer paso es la exigencia de correo electrónico en donde podrá ser válidamente notificado de actuaciones administrativas de la DT.*

3.- *La unidad de empleador, conocida vulgarmente como "multirut", es un fenómeno en donde un conjunto de personas (fundamentalmente jurídicas) conocidas como empresas ejercen el control laboral de la actividad de uno o varios trabajadores (dirección laboral común) teniendo entre todas ellas conexiones entre sí como vínculo de propiedad o controladores comunes o actividades del giro similares o complementarias.*

---



## Derecho de sala cuna.



- Cristián Vásquez Segura y Juan Padilla Herrera

La ley contempla la obligación del empleador de proveer del derecho de sala cuna con el objeto de dar protección a la maternidad y facilitar a la madre trabajadora (excepcionalmente al padre) el cuidado y mantenimiento del hijo menor de 2 años.

Actualmente, las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil deben otorgar este derecho, siendo irrelevante si esas trabajadoras se encuentran embarazadas, ya que la ley lo hace exigible si el empleador tiene contratada laboralmente a 20 o más mujeres.

Este derecho se extiende desde el nacimiento del menor hasta que aquel cumpla dos años de edad. En la práctica, la sala cuna comenzará a usarse después del período post natal de la trabajadora (84 días o 3 meses después del nacimiento, en caso post natal o 6 meses después del nacimiento, en caso de post natal parental).

La Dirección del Trabajo ha señalado que la obligación de sala cuna puede ser cumplida por el empleador de las siguientes formas que aquel elija:

- 1) Creando y manteniendo salas cuna anexas e independientes al local de trabajo.
- 2) Creando y manteniendo salas cunas en común con otros establecimientos de empresas obligadas o con otros centros comerciales, según sea el caso, de la misma área geográfica.
- 3) Pagando directamente los gastos (íntegros) de sala cuna a los establecimientos a los que las mujeres trabajadoras lleven a sus hijos menores de 2 años.

Excepcionalmente, se ha permitido el pago de un bono compensatorio de sala cuna siendo la hipótesis de problemas médicos del menor la de más ordinaria ocurrencia. Según el dictamen [6.758/086, de 24.12.15 de la DT](#), el certificado expedido por un facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye un antecedente suficiente para que las partes, si así lo consideran, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, el que no es necesario de pactar con autorización previa de la DT.

Dada la situación de la pandemia COVID 19, este derecho ha sido precisado en su alcance:

1. Trabajadoras en situación de teletrabajo o trabajo a distancia: el empleador debe seguir otorgando el beneficio de sala cuna.
2. Beneficio de sala cuna propiamente tal: si debido al COVID 19 existe imposibilidad del empleador para cumplir con su obligación conforme a las modalidades establecidas, se puede pactar por las partes el que la trabajadora reciba un bono compensatorio de sala cuna.
3. Trabajadoras con suspensión de relación laboral, sea porque se encuentran acogidas a la ley de protección del empleo (LPE) o sea porque acuerdan una suspensión con el empleador no vinculada con dicha ley: en nuestro entender, al encontrarse vigente la relación laboral, corresponde que se siga otorgando el beneficio, ya que es una situación asimilable a la licencia médica o al ejercicio del derecho a huelga.
4. La ley 21.247 sobre "crianza protegida" regula la situación para los padres con hijos menores de siete años que no pueden enviar a sus hijos a salas cunas o establecimientos educacionales, por cuanto estos últimos han dejado de funcionar por un acto o declaración de autoridad para el control de la enfermedad Covid 19. En esta situación, cumpliendo otros requisitos, el trabajador podrá suspender los efectos del contrato para cuidar de su hijo(a), suspensión que dará lugar a los mismos beneficios de aquella regulada en la LPE.

Finalmente, recordar que fuero maternal (art. 201 en relación 174 CT) es diferente al derecho a sala cuna (Art. 203 CT) y al derecho de lactancia o "amamantamiento" (art. 206 CT).



## Resoluciones administrativas.

- Juan Padilla Herrera.



### **ORD. N°800 de 05-03-2021 DT. Sala Cuna; Bono compensatorio; Emergencia Sanitaria COVID-19:**

Desde la emisión del Dictamen N°1884/14, de 11 .06.2020, basado en la situación de pandemia por la que atraviesa el país, si el funcionamiento de las salas cunas ha sido suspendido por la autoridad sanitaria, corresponde el pago de este bono compensatorio de sala cuna de manera genérica, lo que constituye una circunstancia objetiva y de general aplicación, en cuyo caso resulta procedente el pacto del referido bono a partir del mes de junio de 2020, no siendo necesario analizar su procedencia caso a caso mientras se mantenga la situación de cierre obligatorio de salas cunas por orden de la autoridad sanitaria.

### **ORD. N°678/5 de 26-02-2021 DT. Sala cuna en emergencia sanitaria y reducción temporal de jornada de trabajo:**

En el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19 se mantiene el derecho a que el empleador provea de la respectiva sala cuna, lo que no siendo posible de cumplir bajo las alternativas establecidas en el artículo 203 del Código del Trabajo, habilita a las partes a acordar el pago de un bono compensatorio, en virtud del carácter de irrenunciable del derecho a sala cuna y a la necesidad de resguardar la salud del menor durante el período de crisis sanitaria por COVID-19.

Mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, al cual asistiría el respectivo niño o niña, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo, que tengan el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013 y que no le es aplicable la licencia médica preventiva prenatal por causa de enfermedad, tendrán derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos de la LPE ley N°21.227.

En este caso, si se paga un bono compensatorio de sala cuna y opera la suspensión especial de la ley 21.247 más un pacto de reducción temporal de jornada de la ley 21.227, dado que se trata de un beneficio no remuneratorio, el empleador deberá continuar pagándolo de forma íntegra, sin que le sea válido reducirlo en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

---

*En principio, que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo, mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna (Ord. N°761 de 11.02.2008).*

*Dicho eso, el empleador, en ningún caso, se encuentra liberado de otorgar el beneficio de sala cuna bajo alguna de las tres alternativas que establece el artículo 203 CT, sino que, atendido que tiene la opción de escoger la manera para cumplir su obligación, cuando las circunstancias lo permiten, es posible sostener que si una de estas modalidades se torna imposible, subsistirá la posibilidad de cumplir de acuerdo a las restantes, persistiendo, por tanto, la obligación de entregar el beneficio en la forma que resulte factible. (Ord. N°853 de 28.02.2005).*

*Si aun así no es factible el cumplimiento del beneficio, queda analizar la posibilidad del bono compensatorio o, en caso de no funcionar sala cuna por orden de autoridad sanitaria debido al Covid 19, la aplicación de la suspensión de la relación laboral conforme a la ley 21.247 "crianza protegida".*

---



**Dictamen N° 26.294-2021 de 06-03-2021 de SUSESO. Descuentos que debe hacer el empleador a raíz de un crédito social de una Caja de Compensación de Asignación Familiar:**

Todo empleador que se encuentra afiliado a una C.C.AF, tiene la obligación legal de deducir, retener y enterar en la C.C.A.F. acreedora o recaudadora, en su caso, las sumas que adeude el trabajador por concepto de crédito social, sin que sea necesario, para dicho efecto, contar con su autorización, razón por la cual el deudor no puede negarse a que se le efectúen los descuentos de que se trata, si correspondiere.

Según lo establece el artículo 1° de la Ley N° 18.833, las C.C.A.F. son entidades de previsión social, motivo por el cual las deudas de crédito social constituyen obligaciones con instituciones de previsión social, las que conforme al artículo 58 del Código del Trabajo deben ser deducidas por el empleador de las remuneraciones de sus trabajadores.

Ahora bien, las C.C.A.F no pueden efectuar descuentos o cobranzas si, como acreedores, no cuentan con los documentos de respaldo del crédito que se cobra lo que, actualmente, se facilita con la implementación del sistema de recaudación intercajas creado por la asociación gremial de C.C.A.F, ya que esta plataforma opera cuando la persona deja de figurar como trabajador afiliado a determinada C.C.A.F, cesando el descuento por planilla de su empleador, pero una vez que pasa a tener una nueva contratación laboral y/o afiliación a una nueva C.C.A.F, es posible que esta última cobre el crédito vigente de la que el trabajador se desafilió.

**Dictamen 877/006 de 10-03-2021 sobre libro auxiliar de remuneraciones (LAR) electrónico (LRE):**

Esta materia se encuentra regulada en el art. 62 del CT y en el DS 375 de 1969 de MINTRAB, normativa plenamente vigente, pero que por la evolución normativa, la DT plantea que hay que adecuarla a la realidad, en particular, a la incorporación de sistemas informáticos que cumplan con el objetivo de dichas normas, considerando que existen leyes como la 19.799 de 2014 sobre documentos electrónicos, firma electrónica y

---

*La Dirección del Trabajo en el Ord. 1569 de 17 de abril de 2017, ha señalado que:*

*Los descuentos correspondientes al pago de cuotas de créditos sociales otorgados a los trabajadores por C.C.A.F. se encuentran establecidos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Ramo, como descuentos obligatorios, por cuanto no se encuentran afectos a los topes establecido en dicha norma respecto de los descuentos permitidos. No obstante, lo expuesto, considerando lo informado respecto de su primera consulta por la Superintendencia de Seguridad Social, se infiere que la capacidad de los trabajadores para contraer dichas obligaciones es evaluada por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.*

*Respecto del término de la relación laboral de un trabajador que adeude un crédito social otorgado por una C.C.A.F., cualquier descuento destinado al pago de dicha obligación debe ser autorizado expresamente por el trabajador al momento de ratificar el finiquito, no obstante, ello no se refiere a la cuota mensual correspondiente al mes del término del contrato de trabajo, la que corresponde a los descuentos obligatorios a efectuar a las remuneraciones.*

*En consecuencia, el dictamen de marzo de 2021 de la SUSESO únicamente ratifica que, respecto de la cuota mensual descontada desde las remuneraciones, el empleador se encuentra obligado a descontar, retener y pagar en la C.C.A.F. que la cobre, no pudiendo realizar descuento alguno para abonar el total del crédito desde lo pagado al trabajador en el finiquito.*

---

---

*Recordar que el LAR debe ser relleno y conservado por todo empleador que cuente con 5 o más trabajadores, libro cuyas hojas serán timbradas por el SII y, sólo las remuneraciones que aparezcan en un LAR llevado en regla serán las que podrán considerarse como gastos por remuneraciones en la contabilidad de la empresa.*

---

servicios de certificación de dicha firma que consagra el principio de equivalencia del soporte electrónico con el soporte en papel y que habilita (salvo tres excepciones) para otorgar o celebrar actos y contratos por firma electrónica con el mismo efecto que si se tratará de firma en soporte de papel.

En ese sentido, el presente dictamen sigue reconociendo plena vigencia al LAR, pero establece la posibilidad de registrar las remuneraciones en un libro electrónico (LRE) que es una plataforma electrónica puesta a disposición de los empleadores en el portal web de la DT, el cual reemplazará al LAR a partir del primer día del año calendario de incorporación del empleador al sistema electrónico de registro (por ejemplo, se ingresa LRE en junio 2021, empleador deberá cumplir con esa forma de registro desde enero 2021).

En este dictamen la DT precisa que emitirá un manual de suplemento técnico para implementar el LRE, pero desde ya indica: (1) cual y como será la estructura de sus columnas de registro; (2) la forma en que se informará por el empleador a la DT de ese contenido, en formato CSV o equivalente en portal web MiDT con clave de acceso de usuario; (3) la información deberá ser enviada antes de la medianoche del día 15 del mes calendario siguiente a aquel en que se verificó el pago efectivo de la remuneración, plazo que se amplía al día siguiente hábil si cae en domingo o festivo; (4) El LRE será implementado por la DT en el mes de marzo de 2021; (5) Si un empleador decide utilizar el LRE a partir de marzo de 2021, deberá comenzar a subir la información de remuneraciones de todos los meses del año 2021, existiendo hasta el 15 de julio de 2021 para declarar las remuneraciones pagadas en enero y febrero de dicho año; (6) Si un empleador decide utilizar el LRE después de marzo de 2021, deberán declarar las remuneraciones mensuales de todo el año 2020 y las ya pagadas en 2021.

### **Instructivo desplazamiento vigente 1 marzo 2021.**

El permiso único colectivo (PUC), es aquel solicitado por una empresa o institución de rubro esencial de aquellos señalados en el instructivo de desplazamiento elaborado por el Ministerio del Interior, a favor de aquellos trabajadores imprescindibles y cuya función sea crítica para la realización de la actividad propia del giro de la institución y que, además, no puedan cumplir sus funciones de forma telemática, para que puedan asistir de manera presencial al lugar de trabajo y/o trasladarse en el ejercicio de sus funciones por zonas con cuarentena.

Este PUC podrá ser obtenido por medio de comisaría virtual, y reemplaza el uso de credenciales para el desplazamiento en horario diurno, y al salvoconducto para el horario de toque de queda.

Cada persona deberá portar, junto al permiso único colectivo, una copia de su contrato de trabajo, o un certificado de la relación laboral, el que deberá tener una antigüedad no mayor a 30 días. Tanto el contrato de trabajo como el certificado aludido podrán estar en formato físico o digital.

Dado que la autoridad sanitaria actualmente está más estricta en restringir el desplazamiento, hay que mencionar una serie de características:

1. El PUC tiene una vigencia de 5 días corridos, de lunes a viernes y de 2 días (sábado y domingo) sólo si se solicita para los fines de semana. Es decir, empleador deberá hacer expresa mención a los trabajadores que requiera que trabajen sábado, domingo o festivos.

2. Corresponderá al solicitante (empleador) declarar, al solicitar el PUC y en el listado de trabajadores que confecciona bajo una tabla formato Excel que se encuentra en Comisaría Virtual, la función que realiza y el carácter esencial del trabajador.

3. De acuerdo al instructivo, no todo trabajador de una empresa esencial (o que no paraliza) podrá ser destinatario de un PUC. Para ello, además, deberá determinarse la esencialidad de sus funciones (las funciones críticas que cubre a favor de la empresa) y la imposibilidad de realizar el teletrabajo o trabajo a distancia. Si no cumple con esos requisitos, no es válido para el contar con PUC, más allá que en la práctica el empleador igualmente podrá inscribirlo en la nómina para dicho permiso, pero bajo el riesgo de ser sancionado penalmente por ello (Ley 21.240 u otras normas).

4. Dado que la esencialidad y la imposibilidad del teletrabajo son imposibles de probar al momento de pedir el PUC, el instructivo establece que el empleador deberá realizar una declaración jurada, debiendo presentar los antecedentes que justifiquen la esencialidad del trabajador en el caso de ser fiscalizado.

---

*El objetivo del gobierno con el plan "Paso a paso" es intentar disminuir la circulación de las personas para evitar con ello la propagación del COVID 19. Ello se complementa con las resoluciones administrativas y/o legales como la declaración de estado de catástrofe (actualmente vigente hasta el 30 de junio 2021) los toques de queda y otras medidas.*

*Por este motivo, las empresas o actividades que aparecen en el instructivo como autorizadas a funcionar deberían ser las mínimas y sólo de cumplirse determinadas circunstancias. Con este nuevo instructivo, además, se busca restringir que cualquier trabajador de esas empresas esenciales sea obligado a prestar servicios en lugar de trabajo cuando en realidad puede hacerlo de su propio domicilio bajo sistema de teletrabajo. Así, por ejemplo, un gerente comercial de una constructora que se encuentre acogida al plan de la CChC, si bien trabaja en una empresa esencial, siendo (a primera vista) sus funciones posibles de realizar a través de sistema informático o telemático, debería poder prestar sus servicios en teletrabajo, aún cuando su labor se considere crítica para la actividad empresarial, por cuanto el instructivo exige la esencialidad de la tarea y la imposibilidad de teletrabajo o trabajo a distancia de forma conjunta, con lo cual no sería lícito incluirlo para el PUC.*

---

5. Este PUC no permite ingresar y salir a través de cordones sanitarios, ni realizar viajes interregionales, salvo que el solicitante (empleador) lo solicite para trabajadores esenciales de forma individual, señalándolo así en el listado Excel e incluyendo dicha solicitud en la declaración jurada.

6. Para efectos de declaración jurada, el mismo sistema de Comisaria Virtual contempla una casilla de verificación en donde el empleador deberá clickear a fin de realizarla. Como aquel ingresa con clave, quedará registrado su accionar en el sistema.

Finalmente, reiteramos que el PUC sólo aplica para empleadores que realizan funciones esenciales. Por ejemplo, se consideran como tales: (1) Personal de servicios funerarios, cementerios y contratistas de las mismas; (2) Trabajadores que presten servicios de construcción privada que cuenten con transporte privado y se hayan acogido al Plan Piloto de la Cámara Chilena de la Construcción. El Ministerio de Economía, elaborará y enviará el listado de las empresas que cumplan con dichos requisitos y sus actualizaciones; (3) Conserjes y funcionarios de seguridad ya sean de edificios, condominios y otro tipo de propiedades; (4) Alimentos y comercio de bienes esenciales de uso doméstico; (5) Profesores, Asistentes de la educación, Educadores de Párvulos, Manipuladores de Alimentos de JUNAEB y Administrativos de establecimientos educacionales, sean estos, públicos, particulares pagados o particulares subvencionados.



# Jurisprudencia del mes.

- Juan Padilla Herrera.



**RIT M-182-2020, 2° JLT Chillan, "Ávila con Wom", sentencia de 07-12-2020. Rol Ingreso Corte de Apelaciones de Chillán 231-2020, fallo rechaza recurso de nulidad con fecha 23-02-2021.**

Trabajadora demanda, en procedimiento monitorio, despido injustificado por necesidades de la empresa, cuestionando el poder liberatorio del finiquito electrónico implementado en la página web de la Dirección del Trabajo.

Sentencia dictada por US. María Alejandra Ceroni Valenzuela.

Se señala en la sentencia que la causal esgrimida por la empresa demandada para poner término a los servicios del actor no se ha configurado en la medida que los hechos mencionados en la comunicación de término de contrato en los cuales se sustenta carecen de las condiciones de objetividad, gravedad y suficiente precisión, debiendo en consecuencia considerarse el despido del actor improcedente, debiendo condenarse al incremento reclamado.

Respecto al finiquito electrónico implementado por la Dirección del Trabajo la discusión no se plantea respecto de la validez del documento electrónico, sino que por contrario si la suscripción a través de una página web impide que el trabajador inicie acciones legales, restándole el tribunal poder liberatorio al finiquito en atención a que el trabajador no tuvo la posibilidad de realizar reserva de derechos.

La Corte de Apelaciones e Chillan se pronuncia sobre el finiquito, señalando que resulta incuestionable que el trabajador al momento de suscribir un finiquito debe tener la posibilidad de formular reserva y, en la plataforma creada por la Dirección del Trabajo ello no es posible. Por lo anterior, concuerdan con la conclusión de la juez en el sentido que el finiquito carece de poder liberatorio, y no puede impedir a la trabajadora recurrir a los tribunales en defensa de sus derechos, ya que la trabajadora se encontraba impedida de manifestar su voluntad en orden a la reserva, lo que atenta contra sus derechos procesales y laborales, creándose una diferencia arbitraria respecto de los trabajadores que firman un finiquito presencial, conculcando el derecho constitucional a la igualdad.

## ***Instituciones jurídicas aplicadas:***

1) *El finiquito, legalmente celebrado, es un acto jurídico -convención- que genera o extingue derechos y obligaciones, el que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben y, por tanto, es vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo, dando cuenta de la terminación de un vínculo laboral. Ahora, su poder liberatorio se restringe a todo aquello que las partes han acordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque una de las partes formula la reserva correspondiente, sea porque se trate de derechos u obligaciones no explicitadas por los comparecientes.*

2) *La importancia de esta sentencia es restarle eficacia al documento electrónico de finiquito que se implementó por la DT en su portal web. Ello, más allá que no se cuestiona la legalidad de tal implementación, porque no permite al trabajador estampar una debida "reserva de derechos" que salvaguarde el pago de lo ofertado junto con la posibilidad de judicializar los temas en que no se encuentra de acuerdo, posibilidad que si tienen los que firman un documento en papel ante Ministro de Fe.*

*Por ello, no se recomienda a empleadores el uso de finiquito electrónico de la DT, a menos que sea un caso extremo, como, por ejemplo, para un trabajador que se mudó fuera de Chile.*



---

**RIT O-119-2020, JLT Calama, Caicedo con Soc. Rendic  
Hermano, sentencia de 06-03-2021.**

Trabajadora demanda en procedimiento ordinario indemnización de perjuicios por accidente laboral. Sentencia dictada por US. Lissete Yair Caimanque Salas.

Funda la demanda en que, mientras se encontraba en la caja cumpliendo sus funciones habituales (cajera supermercado Unimarc) el 18 de noviembre de 2019 sufrió un accidente de trabajo a consecuencia de una caída producida por el mal estado de la silla que ocupaba, sufriendo un fuerte golpe en su columna vertebral, lo que informó a los funcionarios de recursos humanos, siendo trasladada a mutual de seguridad, añadiendo que, a la fecha de la presentación de la demanda, se encontraba con diversos tratamientos médicos. A raíz de las consecuencias psicológicas de dicho accidente, demandó el pago de daño emergente por la suma de \$300.000, lucro cesante por la suma de \$80.820.000 y daño moral por la suma de \$25.000.000, todo con intereses, reajustes y costas.

El tribunal señala que, del mérito de la prueba incorporada al juicio, se acreditó que la actora sufrió un accidente de trabajo, sin embargo, advierte discordancia entre lo expuesto en la demanda y lo declarado por los testigos de ambas partes, así como lo señalado por la misma actora al momento de realizar la denuncia ante el organismo de la mutual de seguridad, ya que los medios probatorios acreditaron que el accidente ocurrió mientras la actora estaba atendiendo un cliente, quien le pidió una bolsa, por lo que se agachó a buscarla y sintió un tirón a nivel lumbar, quedando con dolor.

Concluye la sentencia que siendo la misma actora quien manifestó que la causa de su accidente fue un movimiento mal ejecutado, no es posible arribar a que éste se produjo por incumplimiento del deber de seguridad que pesa sobre el empleador, en virtud de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Finalmente, en relación a las consecuencias que la actora dice haber sufrido a raíz del accidente, sostiene la sentencia que el informe pericial incorporado al juicio fue concluyente al establecer que el accidente no implicaba una incapacidad superior a la de 21 días, aclarando que todas las patologías presentadas por la demandante correspondían a enfermedades o condiciones preexistentes a la fecha del incidente (hernia núcleo pulposa y otras) coligiendo, por tanto, que no pueden ser atribuidas al empleador, rechazando así completamente la demanda.

---

***Instituciones jurídicas aplicadas:***

1) *La responsabilidad que le compete al empleador por accidentes del trabajo, de acuerdo a lo sostenido por Tribunales, si es el mismo trabajador quien la reclama, es de índole contractual, pues dice relación con el incumplimiento al deber de seguridad, consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo, obligación que comprende la protección y cuidado de la vida y salud del trabajador y que se encuentra incorporado al contrato de trabajo.*

2) *Tratándose de responsabilidad contractual, al trabajador sólo le compete acreditar el incumplimiento del empleador a su deber de seguridad, caso en el cual dicho incumplimiento se presume culpable, debiendo entonces el empleador justificarse, acreditando que empleó la debida diligencia o cuidado y que aun así el accidente se produjo, ya sea por el hecho de la propia víctima o por caso fortuito o fuerza mayor.*

3) *El grado de diligencia o cuidado que corresponde aplicar en la especie, conforme a la jurisprudencia reiterada de la Excm. Corte Suprema acerca de la materia, corresponde a la culpa levísima, esto es, a la esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes.*

4) *El daño que se demanda debe ser probado y tener una relación de causa a efecto con el accidente que se alega haber sufrido. Si esa relación no existe, aún cuando exista daño, no se podrá condenar al empleador demandado.*

---

---

**RIT O-6-2020, 2° JL Quilpué, "Aránguiz con Natural Response S.A.", sentencia de 30-12-2020. Rol Ingreso Corte de Apelaciones de Valparaíso, 21-2021, fallo rechaza recurso de nulidad con fecha 2-03-2021.**

Trabajador demandó despido injustificado por aplicación de causal del artículo 160 N° 2 CT, es decir, infracción a la prohibición de negociaciones incompatibles para que el trabajador no realizase actividades del giro del negocio del empleador. Sentencia de Tribunal de Instancia dictada por US. Nelson Valdés Sepúlveda.

La sentencia recurrida consideró que el actor constituyó y vendió su participación en sociedades con un giro igual o similar al del demandado durante la vigencia de la relación laboral, ello en el marco de una cláusula contractual que le impedía realizar cualquier actividad dentro de ese giro, configurándose la causal que se le imputó en la carta de despido. Para llegar a dicha conclusión, estimó que el demandante se desempeñó entre 2009 a 2013 como gerente de planta, a partir del 2013 como gerente general y, desde el 2017 a la fecha como gerente de operaciones; luego, que el demandante constituyó una sociedad por acciones (Anaconda SpA), como único socio, con registro de la misma actividad económica de su empleador, aún cuando dicha sociedad no tuvo ejercicio comercial desde agosto 2016 a junio 2019; que en la ejecución de tareas propias de su sociedad por acciones, el demandante se contactó con otro gerente de la demandada, quien le hacía reportes de la actividad y que el demandante concurrió, como representante de Anaconda SpA a la constitución de otra sociedad (Macbiotech SpA), habiendo ejercido como director de esta última, transfiriendo acciones de Anaconda SpA a otra empresa de su propiedad de nombre Calquinco SpA, siendo esta última representada por otro gerente del empleador demandado. A raíz de la constitución de esas sociedades se configura el concepto de negociación incompatible que autoriza el despido, lo que se ratifica aún más con el uso de información privilegiada de la demandada a raíz del cargo desempeñado en ella.

A raíz de aquello, la Corte finalmente rechaza el recurso y mantiene la decisión del Juez de Quilpué en cuanto a rechazar la demanda de despido injustificado, sin que el trabajador recibiera pago de indemnización alguna.

Laboral Atiende Abogados es una marca y, fundamentalmente, un proyecto constituido por abogados especializados en Derecho del Trabajo que pretenden dar la mejor asesoría a empleadores y trabajadores sea que signifique, o no, judicializar algún conflicto.

Para consultas sobre temáticas en específico que puedan derivar en la prestación de algún servicio a los que nos dedicamos, por favor realizarlo a los datos de contacto que se indican en este boletín.

---

**Instituciones jurídicas aplicadas:**

1) *Por lo general, toda persona tiene el derecho constitucional de libertad económica y de trabajo, para efectuar cualquier actividad lícita y que no se oponga al orden público, buenas costumbres o seguridad nacional.*

2) *Sin embargo, el CT contempla casos en donde es posible prohibir que el trabajador compita con el empleador, es decir, establecer una cláusula en el contrato de trabajo que impida al dependiente ejecutar negociaciones dentro del giro del negocio al cual se dedica su empleador. Esto se conoce como "negociación incompatible" y debe estar expresamente regulado en el contrato de trabajo.*

3) *Si el trabajador infringe esta prohibición de negociación incompatible, puede ser despedido por la causal del artículo 160 N° 2 del CT, sin recibir el pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio ni recargo legal alguno.*

---

**Laboral Atiende Abogados**



[contacto@laboralatiende.cl](mailto:contacto@laboralatiende.cl)

Orientación y solución a problemas laborales.

Visite nuestra página Web:

[www.laboralatiende.cl](http://www.laboralatiende.cl)

