

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, Cristian Vásquez Segura y Rodrigo Tapia Salvo.

Tenemos el agrado de poner a su disposición el sexto boletín informativo, donde los lectores pueden encontrar las principales modificaciones a la legislación laboral, los dictámenes u órdenes de servicios vinculados al Derecho del Trabajo, al igual que la jurisprudencia (sentencias de Tribunales de la República) que se hayan producido dentro de este 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 web.



Legislación laboral reciente.

- Juan Padilla Herrera, Cristian Vásquez Segura y Rodrigo Tapia Salvo.



- **Ley 21.342 de 01-06-2021, ley que establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria:** En la publicación del mes de mayo, informábamos de boletín 13600-13 de 23-06-2020, el cual pasó ser la ley con idénticas disposiciones, de la cual destacamos: (1) Durante la vigencia de la alerta sanitaria el empleador deberá implementar el contrato de trabajo a distancia o teletrabajo sin reducción de remuneraciones, si las funciones lo permitieren y el o la trabajadora consintiere en ello, cuando estos últimos acrediten padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, por ejemplo, persona mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar; tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento; tratarse de una persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides, o bien al trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor o haya sido beneficiaria o beneficiario de la ley de crianza protegida o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad. El empleador deberá materializar el contrato de trabajo a distancia o teletrabajo dentro de los diez días de notificada la condición del trabajador y, mientras no cumpla con ello, el trabajador no podrá ser obligado a trabajar presencialmente; (2) Si la naturaleza de las funciones del trabajador o de la trabajadora no fueren compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de éstos y sin reducir sus remuneraciones, los destinará a labores que no requieran atención al público o en las que se

Aspectos relevantes de esta ley:

1.- El deber del empleador de privilegiar el trabajo a distancia o teletrabajo para trabajadores con riesgo de contagio, siempre que estos últimos accedan y sus funciones puedan realizarse de esa forma.

2.- Las empresas que estén realizando actividades laborales presenciales, deberán confeccionar protocolo de seguridad y tomar las medidas previstas en esta ley, en un plazo no mayor a diez días hábiles desde la fecha de publicación de esta ley, es decir, **hasta el sábado 12 de junio de 2021.**

3.- Las elecciones de los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) deberá sí o sí realizarse, sea de forma presencial o telemática, conforme lo indica esta ley, es decir, deja sin efecto la doctrina de la DT (como el ordinario 1395 de 3-05-2021) en cuanto a que, si no es posible realizar la elección conforme a los requisitos que ella contempla, se podía prorrogar la vigencia en el cargo de los que ya lo ejecutan.

4.- Empresas que tienen trabajadores presenciales, sea en todo o parte del tiempo laboral, deberán implementar protocolo tipo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID 19 para poder seguir funcionando. Estos protocolos ya fueron elaborados por mutuales y puestos a disposición de los empleadores.

5.- Deber del empleador de contratar un seguro individual obligatorio de salud por COVID 19 para todos los trabajadores que realicen labores presenciales, el cual operará para pagar indemnizaciones o reembolsar gastos en que el trabajador haya incurrido, **existiendo para ello plazo hasta el 4 de julio 2021.** Para trabajadores contratados después del 4 de julio, el seguro deberá contratarse dentro de 10 días (corridos) de iniciada la relación laboral.

6.- Las mascarillas certificadas que existen actualmente en el mercado lo son en base a normas europeas (extranjeras) ya que aún no se dicta una norma chilena que las regule. Empresas como Deysa tendrían esta certificación.

7.- La alerta sanitaria actualmente rige hasta el 30 de septiembre 2021, postergada desde el 30 de junio por resolución del día 14 de este mes.

evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador o la trabajadora; (3) Los representantes de los trabajadores en Comités Paritarios se elegirán mediante votación de trabajadores suspendidos o no, de forma directa y secreta donde sea posible, pero si no lo es, sólo de forma directa por medios electrónicos o telemáticos; (4) Mutuales o administradores del seguro ley 16.744 deberán elaborar, dentro de diez días siguientes a publicación de la ley, un protocolo tipo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID 19 para sus empresas adheridas o afiliadas; (5) El art. 4 contempla las exigencias mínimas del protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID 19 que debe implementar el empleador dentro de lo que destaca testeo diario de temperatura de personal y clientes, testeo de contagio, medidas de distanciamiento físico, disponibilidad de elementos de aseo e higiene personal, medidas de sanitización periódicas de las áreas de trabajo, entrega de elementos de protección personal que incluyen mascarillas certificadas de uso múltiple y con impacto ambiental reducido y otros (implementos y medidas que son de costo del empleador, no trasladable a los trabajadores) definición y control del aforo, definición de turnos procurando horarios diferenciados de entrada y salida distintos a los habituales, otras medidas de que exija la autoridad sanitaria y detallar aspectos particulares de condiciones específicas de la actividad laboral; (6) Sin el protocolo descrito las empresas no podrán retomar o continuar la actividad laboral presencial y aquellas que ya venían funcionando antes de la ley, tendrán diez días hábiles desde su publicación para implementarlo; (7) Si un trabajador se contagia de COVID 19 en una empresa que no tiene el protocolo, podrá demandar por los daños ocasionados al empleador y se agravará la culpa de este último; (8) Durante la vigencia de esta ley no rige la restricción al pago de subsidio de las licencias vinculados al número de días de estas (menores o mayores a diez días); (9) Se establece el deber del empleador de contratar un seguro individual obligatorio de salud a sus trabajadores que realizan trabajo presencial, en todo o parte de la jornada, asociado al COVID 19, para financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador y cubrir una indemnización por fallecimiento debido dicha enfermedad durante la vigencia de la póliza; (10) Quedaran afectos a este seguro los trabajadores presenciales afiliados del Fondo Nacional de Salud, pertenecientes a los grupos B, C y D que se atienden bajo modalidad institucional y los Cotizantes de una Institución de Salud Previsional, siempre que se atienda en la Red de Prestadores para la Cobertura Adicional para Enfermedades Catastróficas (CAEC); (11) El empleador deberá contratar el seguro y entregar comprobante de contratación al trabajador, pudiendo realizarse el pago del mismo a través de entidades que recauden cotizaciones de seguridad social; (12) El plazo de contratación del seguro será de 30 días corridos desde que la póliza se deposita en la CMF (Comisión Mercado Financiero) lo que ocurrió el 4 de junio 2021 y para los trabajadores existentes en dicha época. Para los contratados o que vuelvan a prestar servicios presenciales después del depósito, la contratación debe hacerse dentro de 10 días corridos siguientes al inicio de labores

del trabajador; (13) Si no se contrata el seguro, el empleador deberá responder de las coberturas que debió haber dado la aseguradora; (14) Valor del seguro no será más de 0,42 UF (\$12.405.-) + IVA, es decir, un valor aproximado de \$14.800.- a pagar en una sola cuota; (15) La cobertura del seguro será de un año máximo, pero si la alerta sanitaria se extiende más allá de ese lapso, deberá contratar un nuevo seguro; (16) La cobertura del seguro se mantendrá en caso del término de la relación laboral por el lapso de vigencia del contrato como se dijo en punto anterior; (17) Los empleadores no estarán obligados a contratar un nuevo seguro respecto de aquellos trabajadores que tengan vigente la cobertura del seguro de acuerdo a esta ley.

- Ley 21.347 de 03-06-2021, ley que crea permiso laboral para que todo trabajador pueda ser vacunado: Se crea un art. 66 ter CT, desplazando el actual: y para gozar este beneficio (1) Deben existir programas o campañas públicas de inmunización mediante vacunas u otros medios para el control y prevención de enfermedades transmisibles; (2) Trabajadores deben ser parte de la población objetiva de dichas campañas; (3) De cumplirse lo anterior, trabajador tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación; (4) Trabajador deberá avisar con una semana de anticipación al día en que tomará permiso, pudiendo reducirse al menos a dos días anteriores a la fecha que quiera usar el beneficio; (5) Se suma al lapso del permiso el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando, en su caso, condiciones geográficas, transporte y disponibilidad de equipamiento médico necesario; (6) Trabajador debe presentar comprobantes suficientes que acrediten vacunación en la fecha estipulada; (7) Este tiempo será considerado trabajado para todos los efectos legales, por lo que es sin descuento de remuneraciones; (8) No se puede compensar en dinero ni durante la relación laboral ni a su término; (9) Cualquier estipulación que pacte compensación en dinero no tendrá efecto.

- Ley 21.337 de 04.06.2021, ley que establece la calidad recíproca de carga familiar entre ambos cónyuges. Antes de la entrada en vigencia de esta ley, el artículo 3 letra a) del DFL 150, establecía que son causantes de carga o asignación familiar la cónyuge o el cónyuge de sexo masculino inválido. Sin embargo, con la publicación de esta ley, se modificó el artículo 3 letra a), estableciéndose la igualdad entre cónyuges de ambos sexos, pudiendo ser ambos causantes de carga o asignación familiar, sin que el cónyuge deba padecer estado o condición de invalidez.

- Decreto 930 del Ministerio de Hacienda, que extiende la vigencia de beneficios y prestaciones y otorga derecho a giros adicionales con cargo al Fondo de Cesantía Solidario y extiende vigencia de Título II de la Ley 21.227: Destacamos: (1) Extiende a partir del 6 de junio de 2021 y hasta el 6 de septiembre de 2021, la vigencia de los beneficios y prestaciones establecidos en el Título I de la ley N° 21.227, para los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo, que vean suspendidas sus relaciones laborales por un acto o declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la paralización de

Aspectos relevantes de esta ley 21.347, que crea permiso laboral para que todo trabajador sea vacunado:

1.- Trabajadores deben ser parte de la población objetiva a la cual estén dirigidos programas o campañas públicas de inmunización, no importa la enfermedad, puede ser Covid 19, influenza, etc.

2.- De ser así, tienen derecho a medio día laboral para vacunarse. Se advierte que a este tiempo se debe sumar el tiempo que necesiten para viaje de ida y vuelta del centro de vacunación.

3.- Si bien este permiso es un derecho del trabajador, debe avisar al empleador con a lo menos dos días de anticipación para ejercerlo.

4.- No se puede descontar remuneración por este permiso, ya que la ley lo considera tiempo trabajo para todos los efectos legales.

actividades en todo o parte del territorio del país, impidiendo o prohibiendo totalmente la prestación de los servicios contratados; (2) Otorga, a partir del 6 de junio de 2021 y hasta el 6 de septiembre de 2021, hasta un décimo octavo giro con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de la ley N° 19.728, para los trabajadores beneficiarios que hayan agotado sus derechos a giros con cargo al mencionado Fondo de Cesantía Solidario; (3) A partir del sexto giro, se establece como porcentaje promedio de remuneración de estos giros, un 45% de la remuneración, y se fija el valor superior de las prestaciones en la suma de \$436.547 y su valor inferior en la suma de \$234.000; (4) Se extiende desde el 6 de junio de 2021 hasta el 6 de septiembre de 2021, la vigencia de los beneficios y prestaciones con cargo a las cuentas individuales del Seguro de Cesantía y, a falta de fondos, con cargo al fondo del Seguro de Cesantía Solidario, para trabajadores indefinidos, de plazo fijo u obra que vean suspendida su relación laboral.

- Ley 21.351, que otorga prestaciones excepcionales a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales en las condiciones que indica:

(1) El presupuesto base sigue siendo la hipótesis regulada en la ley 21.247 (crianza protegida) en que 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 cuyo nacimiento se produjo a partir del año 2013; (2) Este beneficio aplica durante la vigencia y tiempo de prórroga de Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe; (3) Opera para trabajadores que hayan hecho uso, previamente, de una o más licencias médicas preventivas parentales; y contempla posibilidad de suspender efectos de contratos de trabajo bajo la ley de crianza protegida; (4) De proceder (cumpliéndose requisitos y documentos que se deben allegar al empleador en virtud de ley de crianza protegida), trabajadores tendrán derecho a percibir hasta por los tres primeros meses de vigencia de la suspensión una prestación mensual de cargo del AFC por lo que, ante la solicitud del trabajador que cumpla con los requisitos, el empleador deberá cursarla ingresándola dicho organismo; (5) Si trabajador recibió por licencia mensual una suma mensual líquida igual o menor a \$1.000.000.-, el monto de la prestación será equivalente al 100% del subsidio por incapacidad laboral; (6) Si el trabajador recibió por licencia mensual una suma mensual líquida mayor a \$1.000.000.-, el monto de la prestación será equivalente a un 70% del subsidio por incapacidad laboral o \$1.000.000.-, cualquiera sea mayor; (7) El pago será financiado por el Seguro de Cesantía Solidario. Si este es insuficiente para financiar la totalidad de la prestación, trabajadores tendrán derecho a un monto que la complete, de cargo fiscal; (8) Si la suspensión de los contratos continúa después de los tres primeros meses, trabajadores tendrán derecho a recibir prestaciones calculadas con base en el promedio de las últimas tres remuneraciones; (9) En el caso de trabajadores independientes, estos tienen derecho a percibir un bono a cargo fiscal hasta por 3 meses; (10) Si trabajador independiente recibió por licencia mensual una suma

mensual líquida igual o menor a \$1.000.000.-, el monto de la prestación será equivalente al 100% del subsidio por incapacidad laboral; (11) Si el trabajador independiente recibió por licencia mensual una suma mensual líquida mayor a \$1.000.000.-, el monto de la prestación será equivalente a un 70% del subsidio por incapacidad laboral o \$1.000.000.-, cualquiera sea mayor. Este bono será pagado por el Instituto de Previsión Social y no será imponible ni tributable; (12) Trabajadores dependientes tendrán derecho a una extensión del fuero laboral por trabajadoras embarazadas o que son madres por el periodo de suspensión o permiso que use el cual rige terminado el fuero extendido por licencia médica parental.

- Boletín 13240-13 de 14-11-2019, que Modifica el Código del Trabajo en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en que se desempeñan.

Si bien este proyecto fue ingresado el 14-11-2019, el 8 de junio de 2021 fue aprobado por la Comisión de Trabajo de Cámara de Diputados para su discusión. Este proyecto pretende modificar el sistema de gratificación actualmente regulado en el Código del Trabajo, que obliga a empresas que persigan fines de lucro y cooperativas, obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, a pagar gratificación a sus dependientes. Para esto, la ley laboral entrega dos opciones. La primera en el artículo 47 CT que consiste en repartir el 30% de utilidades líquidas del año entre los dependientes en proporción a las remuneraciones de cada uno. La segunda en el artículo 50 CT que consiste en pagar mensualmente el 25% de las remuneraciones mensuales de los trabajadores con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales al año (actuales \$1.550.880.-).

Las modificaciones que este proyecto propone son, por un lado, que las empresas que opten por gratificar según el artículo 47 CT, deban distribuir las utilidades en la totalidad de sus dependientes, sin distinción. Por otro lado, las empresas que opten por el sistema del artículo 50 CT solo podrían pagar una gratificación equivalente al 25% de las remuneraciones de sus dependientes, sin tope, y siempre que esta forma resulte un valor de gratificación mayor al del artículo 47 CT.

En consecuencia, básicamente esta reforma plantearía hacer aplicable, a todos los trabajadores y sin distinción en cuanto a si con contratados de forma indefinida o a plazo o por obra, la norma general de distribuir el 30% de las utilidades líquidas del ejercicio. Sólo si del sistema del artículo 50 CT (25% remuneración mensual) resulta una cantidad mayor a pagar como gratificación que la del art. 47 CT, se podrá aplicar aquella, con el alcance que esta reforma elimina el tope de los IMM anuales.



Resoluciones administrativas.

- Juan Padilla Herrera, Cristian Vásquez Segura y Rodrigo Tapia Salvo.



ORD N° 1424 DT, 10-05-2021 sobre no exención de trabajador de cumplir con las obligaciones del contrato durante emergencia sanitaria.

ORD. N° 1543 de 26-05-2021 DT. No es contrario a derecho que una empresa mantenga un grupo de trabajadores con teletrabajo y a otro con suspensión de su contrato de trabajo.

Durante fiscalización a Estudio Jurídico BDV Abogados, que se encuentra en una comuna en cuarentena, se constató que 4 de 5 trabajadoras se encontraban con teletrabajo y 1 trabajadora acogida a suspensión temporal de su contrato de trabajo por la Ley 21.227 de Protección al Empleo.

La DT señaló que el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo establece que empleador y trabajador pueden pactar al inicio o durante la relación laboral, modalidad de teletrabajo.

Dado que la ley habla de pacto, no existe la obligación legal del empleador de pactar teletrabajo con todos sus trabajadores porque tanto él como sus dependientes deben estar de acuerdo.

Además, en el caso, las 5 trabajadoras en teletrabajo tuvieron esta modalidad hasta el 15 de mayo de 2020 para luego acogerse a la suspensión del contrato por la Ley 21.227. Mientras que la trabajadora que no pactó teletrabajo estuvo con licencia médica hasta 15 de mayo de 2020, tras lo cual también se suspendió su contrato.

Recuerda la DT que si la decisión del empleador de no acordar teletrabajo se base en algún motivo discriminatorio, esto podrá ser objeto de investigación.

Asistente de la educación solicita a DT clarificar si resulta suficiente que trabajador presente certificados médicos que acrediten enfermedad crónica y de base, para desempeñar sus funciones en su domicilio particular.

DT señala en primer lugar que el MINSAL ha emitido diversas resoluciones que disponen medidas sanitarias durante el periodo de pandemia. Así, resolución exenta 43 de 14.02.2021 señala medidas sanitarias por brote COVID-19 y plan Paso a Paso, indicando este último en su numeral 34 el funcionamiento de establecimientos educacionales.

Del contenido de este plan se lee que las clases presenciales están suspendidas para establecimientos en localidades en cuarentena, y no para establecimientos en transición, preparación y apertura inicial, pudiendo estos últimos retomar actividad presencial.

Si las clases se imparten de manera remota, esto supone, según criterios del MINEDUC, la implementación de turnos éticos para atender las necesidades de la comunidad escolar.

Dicho esto, el artículo 7 CT establece que el contrato de trabajo genera obligaciones recíprocas entre trabajador y empleador. En lo que respecta al trabajador, su condición de salud no lo exime de cumplir las obligaciones del contrato. Respecto del empleador, este tiene el deber de tomar todas las medidas de higiene y seguridad que permitan al trabajador desempeñarse en un ambiente seguro.

DT recuerda el dictamen 1116/004 de 06.03.2020, que fijó criterios y orientaciones sobre impacto en materia laboral de una emergencia sanitaria que reafirmó obligaciones de empleador con la salud y seguridad de sus dependientes en lugares de trabajo para prevenir

DICT. N° 1654/020 de 14-06-2021 DT. Si bien se puede pactar teletrabajo con los docentes, la ley de teletrabajo no resulta aplicable a docentes y asistentes de la educación que presten servicios en forma remota a partir de disposiciones emanadas de autoridad por la emergencia por COVID 19.

El dictamen parte señalando que, conforme resolución exenta 43 de 15-01-2021 de Minsal, los establecimientos de educación parvularia, sala cuna, básica y media pueden funcionar presencialmente desde las fases 2 a 4 del plan paso a paso, no así en cuarentena de fase 1.

Respecto a la aplicación de la ley 21.220 sobre teletrabajo, indica que es válido de ser pactado entre trabajadores (docentes y asistentes de la educación) y empleadores. Sin embargo, dada la pandemia del COVID 19, la Superintendencia de Educación en su ordinario 540 de 17-03-2020 indicó que la actividad docente debe ser ejercida a través de medios digitales, por lo que, en forma general, la ley 21.220 no resulta aplicable a los docentes y asistentes de la educación que trabajen de forma remota por la emergencia sanitaria. Sin perjuicio de ello, el empleador igualmente debe proporcionar las herramientas o materiales al trabajador para la ejecución de sus funciones, sea que presten servicios presenciales o remotos.

contagio y colaborar en la contención de la preparación del virus.

También recuerda que el artículo 184 CT inciso 1° que ordena al empleador a adoptar todas las medidas necesarias para proteger efectivamente la vida y salud de sus dependientes, informar posibles riesgos, mantener condiciones adecuadas de higiene y seguridad, prestar o garantizar elementos para que, en caso de accidentes o emergencias, accedan a oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica; y que el artículo 187 inciso 1° CT que prohíbe al empleador exigir o admitir el desempeño en faenas que comprometan salud o seguridad de trabajadores.

Para cumplir todo lo explicado, se señala Dictamen 1239/5 de 19.03.2020 que propone medidas alternativas para la prestación de servicios como teletrabajo si la naturaleza de las funciones lo permite, pactos sobre horarios diferidos de ingreso y salida, distribución de trabajo en turnos.

Por lo que la DT concluye que trabajadores no están exentos de cumplir las obligaciones de su contrato de trabajo, solo por su condición de salud, pero que empleadores deben tomar todas las medidas para su salud y seguridad. Si empleador no cumple, trabajador puede denunciar.



Jurisprudencia del mes.

- Juan Padilla Herrera, Cristian Vásquez Segura y Rodrigo Tapia Salvo.



CS, 43.658-2020, 24-05-2021, Ministros Andrea Muñoz Sánchez, Mauricio Silva Cancino y María Angélica Repetto García. Valida compatibilidad de indemnizaciones por despido con indemnización compensatoria por fuero laboral de trabajadora que se autodespide.

Trabajadora de administración demanda a empresa de lácteos, por despido indirecto, indemnización por despido e indemnización compensatoria fuero laboral maternal (todas las remuneraciones hasta el término de dicho fuero), ante el Juzgado de Letras de Linares. Demandante se autodespide después de que empleador trató de despedirla con fuero y hacer que firmase un nuevo contrato de trabajo con diferentes condiciones, lo que no aceptó. El tribunal rechazó el despido indirecto y también todos los montos demandados, estimando que no hubo variación en el contrato y que, al seguir trabajando para la empresa, cesaron las razones para autodespedirse. La trabajadora recurrió a la Corte de Apelaciones de Talca, para anular la sentencia, la cual sí resolvió que el autodespido es justificado, debiendo indemnizarse por aviso previo, sin pronunciarse sobre indemnización compensatoria por fuero laboral.

Por lo que la trabajadora presentó recurso de unificación de jurisprudencia (RUJ) ante la Corte Suprema para que esta determinase si son compatibles las indemnizaciones por despido con indemnización compensatoria por fuero.

La Corte analiza el autodespido, afirmando que se concibió para cuando el empleador incurra en causal de término del contrato, dándole la posibilidad al trabajador

de ponerle fin, denunciar a tribunales y que se condene al pago de indemnizaciones por despido al ser responsable de la pérdida de la fuente laboral, mientras que el fuero invalida el despido de trabajadores, debiendo ser reincorporados, y, si no es posible, que se les pague la totalidad de remuneraciones hasta su término.

Si una trabajadora con fuero maternal se ve forzada a poner término al contrato de trabajo por despido indirecto, debe recibir tanto las indemnizaciones por despido, y, al no poder a reincorporarse a su fuente laboral por actos del empleador, también indemnización compensatoria por fuero. Indica también la Corte que los derechos laborales son irrenunciables y, por ende, la trabajadora no pierde la protección del fuero al terminar el contrato de trabajo por despido indirecto. Por lo que Corte aclara que procede, junto a indemnizaciones por despido, indemnización por fuero en autodespido o despido indirecto.

Sentencias de CS 131.001-2020 de 6-05-2021, Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras María Angélica Repetto G., Adelita Ravanales A. y los Abogados Integrantes señora Rosa Etcheberry C. y señor Gonzalo Ruz L.

En el primer caso, un ejecutivo de ventas demanda a empleador a empresa dedicada a la venta de productos telefónicos, por el pago, entre cosas, de semana corrida, en causa ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique. Argumenta que su remuneración se componía de un monto fijo y un monto variable, y que, si bien el último se pagaba mensualmente, era ganado por día. La empresa demandada contestó demanda indicando que la remuneración variable no se ganaba diariamente, sino que cuando los servicios de sus productos eran instalados.

Tribunal no acogió el pago de la semana corrida por considerar que no se ganaba diariamente tal como la empresa demandada afirmó. De modo que el trabajador recurrió de nulidad a la Corte de Apelaciones de Iquique para dejar sin efecto la sentencia y dar lugar al cobro por semana corrida. Sin embargo, este tribunal lo rechazó, señalando que el artículo 45 CT se refiere tanto a trabajadores con remuneración diaria y trabajadores con remuneración mixta (una parte y una parte variable), siempre que la parte variable cumpla los requisitos para semana corrida, es decir, que se gane diariamente, lo que no ocurría en el caso.

Demandante presentó recurso de unificación de jurisprudencia (RUJ) ante la Corte Suprema, para que determinase si procede el pago por semana corrida en el caso de una remuneración mixta compuesta de monto variable que no se paga diariamente.

La semana corrida.

1.- *La semana corrida es el pago de los días domingos y festivos al cual tiene un derecho un trabajador que gana por día o tiene una remuneración mixta compuesta por un monto fijo y un monto variable.*

2.- *Está regulada en el 45 inciso 1° CT.*

3.- *La Corte Suprema ha resuelto de manera bamboleante sobre si un trabajador con remuneración mensual mixta tiene derecho al pago de la semana corrida.*

4.- *Lo primero a despejar es que el recurso de unificación de jurisprudencia (RUJ), aun cuando aclare puntos de la ley, solo aplica al juicio particular, no obligando a los tribunales laborales ni a la Corte de Apelaciones y Corte Suprema a dictar sentencias con un mismo y único criterio.*

5.- *La posición sostenida en el tiempo tanto por DT como en la jurisprudencia (sentencias de tribunales), señala que el derecho a la semana corrida debe cumplir ciertos requisitos. Así Dictamen 3262/66 de 05/08/2008 de la DT dice:*

a) *Que la remuneración sea ganada día a día, por ejemplo, por todas las ventas de un día. Esto ha sido conocido como "devengamiento diario".*

b) *Que sea principal u ordinaria, esto es, que sea una remuneración en sí misma no dependa de otra.*

6.- *Lo recomendable tanto para empleadores como para trabajadores es siempre especificar claramente en las cláusulas del contrato de trabajo si la parte variable del trabajador se gana diariamente o solamente cuando se cumplan determinadas metas, lo cual se calcula en el mes para evitar controversias, toda vez que la Corte Suprema como máximo tribunal ha resuelto, en un caso, que semana corrida aplica a trabajadores con remuneraciones variables cuando el monto variable sea ganado día a día, y, en otro caso, que aplica a trabajadores con remuneraciones variables sin importar si ganan al día o si se cumplen las metas fijadas por contrato después de la labor del trabajador para conseguirlas.*

Cuarta Sala de la Corte Suprema señala que el artículo 45 CT se modificó el 2008 para regular a trabajadores pagados por día y trabajadores que reciben remuneración mixta fija y variable, para que ambos accedan con el mismo derecho al pago de semana corrida. Luego, señala que la determinación del monto para el pago de semana corrida debe ser el promedio de lo que gana al día un trabajador con esta remuneración, y el promedio de las remuneraciones variables de un trabajador con remuneración mixta, acogiendo el recurso de unificación jurisprudencia.

Voto en contra de Adelita Ravanales Arriagada y abogada integrante Rosa Etcheberry Court.

124.372-2020 de 20-05-2021, Ministros señoras Gloria Chevesich R. y Andrea Mercedes M., y María Angélica Repetto G., y abogada integrante María Cristina Gajardo H, resuelven de manera opuesta sobre pago de semana corrida a trabajadores con remuneración mixta.

Asesor de inversiones demanda a administradora de pensiones, entre otras cosas, por pago de semana corrida, ante Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta. La demandada niega que trabajador tenga derecho a este pago porque el monto variable no se pagaba diariamente y no existía una jornada ordinaria.

El tribunal resolvió que no tenía relevancia si el monto variable de la remuneración mixta era pagado diariamente o no, pues el fin del artículo 45 CT es que trabajadores con remuneración diaria y mixta reciban pago por domingos y festivos, pues son regulados con igual derecho. AFP recurrió de nulidad ante la Corte de Apelaciones de Antofagasta, la cual lo rechazó por los mismos argumentos.

Finalmente, AFP presentó recurso de unificación de jurisprudencia (RUJ) ante la Corte Suprema para que esta determinase si procede el pago por semana corrida en el caso de una remuneración mixta que en su parte variable no se gane diariamente.

La cuarta sala de la Corte Suprema señaló que cuando el artículo 45 CT regula casos de trabajadores con remuneración diaria y con remuneración mixta con igual derecho, se refiere a trabajadores remunerados por domingos y festivos, con la particularidad de que el monto variable de los últimos debe ser ganado diariamente, ya que su sueldo fijo no refleja sus ingresos mensuales al ganar principalmente comisiones diarias, rechazando el recurso.

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.

Laboral Atiende Abogados



contacto@laboralatiende.cl

Orientación y solución a problemas laborales.

Visite nuestra página Web:

www.laboralatiende.cl

