

VOL. 7 | 15 JULIO 2021

L.A.A. AL DÍA

Las noticias de Derecho del Trabajo más relevantes.



INTRODUCCIÓN

Presentamos a Uds. el relanzamiento de nuestro boletín mensual con una nueva y mejorada imagen a fin de hacerlo más atractivo al lector.

En este séptimo boletín informativo, mantenemos la publicación de 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 es 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.

Elaborado por el equipo de Laboral Atiende, abogados Juan Padilla Herrera, Cristian Vásquez Segura y Rodrigo Tapia Salvo.

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.



Legislación laboral

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



- Boletín 12826-13, de 05-08-2019, que adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales:

Este proyecto pronto se convertirá en ley y modificará el artículo 177 del Código del Trabajo, al regular el finiquito otorgado por el empleador en el sitio web de la Dirección del Trabajo (DT), que se considerará ratificado ante el Inspector del Trabajo (IT) si cumple con la normativa y es firmado electrónicamente por el trabajador en dicho sitio.

Es relevante considerar que la primera obligación del empleador será informar en la carta de despido si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, consignando la voluntariedad para el trabajador de aceptar esta última forma, pudiendo este siempre optar por la presencial ante ministro de fe. Además, el empleador deberá informar en la carta que el trabajador tiene derecho, al momento de suscribir el finiquito, de formular reserva de derechos.

En lo que se refiere al finiquito electrónico propiamente tal, este debe al menos referirse a la causal de término del contrato, los pagos correspondientes por este término, las sumas pendientes y la reserva de derechos que el trabajador formule, lo que aplicará igualmente a la renuncia y el mutuo acuerdo firmados electrónicamente por este último en el sitio web de la DT.

La DT establecerá el procedimiento para la ratificación de finiquito, renuncia y mutuo acuerdo en su página web, el procedimiento para pago y cumplimiento oportuno y completo de

Comentarios sobre Boletín 12826-13, de 05-08-2019, que adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales:

1) Tal como ya se ha mencionado, solo resta la publicación de este proyecto en el Diario Oficial de la República para que sea ley.

2) Antes de este proyecto, el artículo 177 del Código del Trabajo solo contemplaba renuncia, mutuo acuerdo y finiquito que conste en papel físico, que el empleador debía poner a disposición del trabajador para su firma, lo que solo se podía realizar generalmente ante inspector del trabajo o notario público.

3) Con esta futura ley, el finiquito electrónico se considerará ratificado ante un inspector del



finiquito físico que se ratifique ante ministro de Fe.

7) Los finiquitos en papel seguirán manteniendo vigencia, sólo que se deberá estar alerta a lo que dictamine la DT a futuro

las obligaciones del empleador y la reserva de derechos en finiquito electrónico.

La recepción, recaudación y resguardo de pagos hasta su entrega al trabajador, corresponderá a Tesorerías u otras entidades dedicadas a estas actividades según la ley las que deberán implementar los medios electrónicos necesarios para asegurar la correcta transacción, sin costo para el trabajador. La formulación de reserva de derechos por el trabajador al firmar el finiquito no impedirá el pago de las sumas no disputadas, lo que se debe exigir al empleador por la DT.

La firma electrónica del finiquito es siempre opcional para el trabajador. Si rechaza el finiquito electrónico, el empleador estará obligado a poner a disposición del trabajador el finiquito presencialmente en el plazo de 10 días hábiles desde la separación de este último o, si dicho plazo expiró y estaba pendiente la firma electrónica del trabajador, el plazo máximo es de 3 días hábiles contado desde el rechazo del dependiente. Es decir, el plazo máximo de pago de un finiquito a un trabajador en un caso como este es de 13 días hábiles.

El trabajador que firma electrónicamente finiquito podrá consignar que se reserva el derecho a accionar judicialmente contra su ex empleador.

Si un dependiente que firma renuncia, mutuo acuerdo o finiquito, considera que ha sufrido error, fuerza o dolo en su firma, podrá reclamarlo judicialmente, dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo 168, es decir, 60 días hábiles desde el despido, el que se suspenderá en la forma referida en el inciso final del mismo artículo, esto es, cuando se presenta reclamo ante la IT.

El finiquito terminará la relación laboral solo en aquello en que las partes concuerden expresamente, sin extenderse a los aspectos en que no exista acuerdo. Así, será relevante para el empleador indicar específicamente todas las materias en acuerdo y sobre las cuales operará renuncia o transacción de derechos y para el trabajador aludir a una reserva de derechos también específica.

Esta ley entrará en vigencia en la fecha de publicación de la resolución de la DT sobre los procedimientos de ratificación de finiquito, renuncia y mutuo acuerdo, la cual deberá dictarse dentro del plazo de noventa días contado desde la publicación de esta futura ley en el Diario Oficial.

- Decreto 135 Ministerio del Interior, 30-06-2021. Prórroga declaración de Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, por calamidad pública, en el territorio de Chile: Prorroga el Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe por calamidad pública desde el 1 de julio hasta el 30 de septiembre de 2021, siendo de suma importancia, pues con ella continúa la aplicación de la Ley N° 21.227 sobre protección al empleo, que regula

tanto la suspensión de la relación laboral como los pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo, además de la posibilidad que el poder Ejecutivo siga decretando medidas restrictivas de libertad ambulatoria como las cuarentenas.

- Ley 21.360, de 12-07-2021. Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar

y maternal, y el subsidio familiar: Desde el 1 de mayo de 2021 y hasta el 31 de diciembre 2021, es decir, de forma retroactiva:

1) Se eleva a \$337.000 el ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad; 2) Se eleva a \$251.394 el ingreso mínimo mensual para los trabajadores menores de 18 años de edad y mayores de 65 años de edad; 3) Se eleva a \$217.226 el ingreso mínimo mensual para efectos no remuneracionales; 4) la asignación familiar y maternal del Sistema Único de Prestaciones Familiares, regulada por el decreto con fuerza de ley N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tendrá los siguientes valores: a) De \$13.832 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$353.356; b) De \$8.488 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$353.356 y no exceda de \$516.114; c) De \$2.683 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$516.114 y no exceda de \$804.962, y d) Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares, cuyo ingreso mensual sea superior a \$804.962, no tendrán derecho a estas asignaciones; 5) Los empleadores deberán solicitar mensualmente al Ministerio de Desarrollo Social y Familia, mediante la plataforma dispuesta por la Subsecretaría de Servicios Sociales, la concesión del beneficio al subsidio de ingreso mínimo garantizado a trabajadores beneficiarios. 6) Si el empleador tiene dificultades que impidan realizar en tiempo y forma dicha postulación, tendrá la obligación de informar al o los sindicatos constituidos en la empresa y a trabajadores en general, sobre los contenidos y requisitos de postulación al ingreso mínimo garantizado, a través de cartillas que al efecto emita la autoridad o informaciones que se publiquen en lugares visibles de la empresa, entre otros medios. El cumplimiento de esta obligación deberá ser informada electrónicamente a la respectiva IT. Asimismo, en la medida en que sea posible atendidas las condiciones de empleo, el empleador deberá permitir el acceso a medios computacionales de la empresa para la postulación. El incumplimiento de la obligación de postulación e información al sindicato y a los trabajadores

señalada en este artículo se sanciona con multa de 5 a 10 unidades tributarias mensuales en el caso de la micro y pequeña empresa; de 20 a 40 unidades tributarias mensuales en el caso de la mediana empresa; y de 30 a 60 unidades tributarias mensuales en el caso de la gran empresa.

Respecto de la ley 21.360 sobre reajuste IMM:

1) Dado que el reajuste es retroactivo, en el mes de julio 2021 el empleador deberá pagar el nuevo IMM y un ítem especial por los diferenciales de los meses de mayo y junio que corresponden a un total de \$21.000.-

2) Si se paga gratificaciones conforme al sistema del art. 50 CT (25% remuneraciones mensuales) se deberá reliquidar las diferencias desde el mes de mayo de 2021 de forma similar a lo indicado para IMM. Lo mismo ocurrirá respecto de las asignaciones familiares.

3) Las diferencias del mes de mayo y junio 2021 de IMM y gratificaciones deberán ser pagadas y cotizadas provisionalmente en julio 2021.

4) Se establece la obligación para el empleador de solicitar mensualmente, de forma electrónica, a favor de sus trabajadores el ingreso mínimo garantizado. Debe recordarse que este beneficio estatal se creó por ley 21.218 de 3-04-2020 y establece un subsidio mensual (no imponible ni tributable ni embargable) a favor de aquellos trabajadores afectos a una jornada ordinaria de trabajo superior a treinta horas semanales que perciban una remuneración bruta mensual inferior a \$421.250.- y que integren un hogar perteneciente a los al 90% de los con menores ingresos de acuerdo al registro social de hogares.

La cantidad total del subsidio será variable en base al tiempo trabajado en el mes (proporcional) a la jornada pactada y a la remuneración percibida, pudiendo ser el monto máximo a recibir el de \$66.893.-

Jurisprudencia del mes.

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



CS, 1.526-2020, 23-06-2021, Ministros Sres. Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Angélica Repetto G., ministro suplente Mario Gómez M., y la Abogada Integrante María Cristina Gajardo H. Descuento del aporte del empleador al seguro de desempleo siempre procede, pues el despido declarado injustificado o sin causa, se funda, por defecto, en la causal de necesidades de la empresa del artículo 161 del CT.

Trabajador demandó despido injustificado en contra de empresa abastecedora de cristales, exigiendo, entre otros, devolución de descuento por seguro de cesantía, ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Este tribunal estimó insuficiente la carta de despido y lo declaró injustificado, ordenando la devolución del descuento por el aporte del empleador al seguro de cesantía.

La empresa recurrió de nulidad ante la Corte de Apelaciones de Santiago para revocar la sentencia. Así la Duodécima Sala de esta Corte resolvió que el artículo 13 de la Ley N° 19.728 contiene un beneficio a favor del empleador que le permite rebajar el monto de indemnización obligatoria por años de servicio, fundado, por un lado, en atenuar los efectos de la cesantía o inestabilidad en el empleo mediante un sistema de ahorro obligatorio, y, por otro lado, en las necesidades de empleadores, especialmente micro, pequeña y mediana empresa, en periodos de dificultad para su subsistencia. La Corte entendió que este beneficio para el empleador exige no solo que el contrato de trabajo haya terminado formalmente por necesidades de la empresa, sino que también se valide judicialmente en caso de que sea cuestionado por el trabajador, rechazando el recurso de nulidad.

La empresa presentó recurso de unificación de jurisprudencia (RUJ) ante la Corte Suprema, para determinar si procede el descuento del seguro de desempleo. Así, la Cuarta Sala de la Corte Suprema decidió sobre la materia, señalando que si el juez establece que el despido fue injustificado, de todas formas, de acuerdo con el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo, se entenderá que el contrato terminó por necesidades de la empresa. Por lo que la invocación justificada o no de dicha causal para finalizar una relación laboral permite aplicar los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728. Por ello, la Corte acogió el recurso de unificación de jurisprudencia (RUJ), revocando lo resuelto por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo y la Corte de Apelaciones, ambos de Santiago.

Votaron en contra las Ministras Muñoz y Repetto, quienes argumentaron que el despido por necesidades de la empresa debe ser justificado para proceder a descontar de la indemnización por años de servicio el aporte del empleador al seguro de cesantía.



Observaciones sobre la sentencia de la Corte Suprema en causa ROL 1.526-2020, de 23-06-2021:

1) Siempre se debe tener presente que lo resuelto por los tribunales de justicia (Juzgados de Letras del Trabajo, Cortes de Apelaciones y Corte Suprema), solo es aplicable al caso sometido a su conocimiento. Esto significa que los tribunales de justicia pueden resolver de manera opuesta en casos futuros.

2) Por lo que cuando un empleador decida descontar su aporte al seguro de desempleo del trabajador de la indemnización por años de servicios que corresponda a este último, siempre se arriesga a la devolución de este descuento por orden judicial.

3) La principal posición que ha mantenido la Corte Suprema como máximo tribunal del país es que el descuento del aporte por seguro de desempleo a la indemnización por años de servicio corresponde si el despido por necesidades de la empresa es justificado. El criterio de la sentencia explicada es la excepción.

2° JLT Stgo., T-1172-2020, 18-05-2021, Jueza Sra. Ximena Rivera Salinas. Resuelve que exigencia de examen PCR a trabajador que ha sido contacto estrecho y vuelve a funciones tras cuarentena no vulnera sus derechos, salvo que se cuestione y divulgue la veracidad de los antecedentes por él presentados.

Trabajador técnico eléctrico denuncia, en lo pertinente, vulneración de derechos fundamentales a empresa de instalaciones eléctricas y banco. Señaló que el 18 de junio de 2021 fue despedido por supuesta negativa a trabajar, y actos, omisiones e imprudencias que afectan la seguridad y salud en la empresa, a pesar de que tuvo que guardar cuarentena preventiva de 14 días por contagio de familiar desde el 24 de mayo hasta el 8 de junio de 2021. Si bien el 26 de mayo recibió datos para licencia médica, esta recién fue extendida el 23 de junio por alta demanda de SEREMI. Agrega que doctor de CESFAM hizo visita al hogar y lo dio de alta el 5 de junio por no presentar síntomas, certificando aquello y enviando correo a empleador.

Por programación de la empresa, volvió a funciones el 10 de junio, pero fue víctima de acoso laboral al serle exigido examen PCR o que sino lo despedirían. Estima que se vulneraron sus derechos a la vida, integridad física y psíquica, vida privada y honra, y suma que fue discriminado por haber sido contacto estrecho.

Empresa señala que el trabajador dio información imprecisa de que primero él se habría contagiado, después que fue contacto estrecho, que envió licencias sin timbre y en formato Word, por lo cual se le exigió examen. Banco señala que la vulneración de derechos fundamentales es alegada respecto del empleador directo, esto es, la empresa de instalaciones eléctricas.

Ante esto, el tribunal estima que, de la documentación aportada no se aprecia amenaza de despido por no toma de examen y que pedir su realización para comprobar que el trabajador está sano es idóneo, necesario y proporcional, dada la naturaleza e intensidad de la pandemia. Pero también tuvo por acreditado el cuestionamiento al trabajador, a su documentación y cuarentena por declaraciones de testigos del empleador, en que incluso se afirmó haber llamado al CESFAM que extendió certificado. Concluye que esto vulnera la honra porque se desconfió de la explicación del trabajador a pesar de que era suficiente. Precisa que no es vulneratoria la exigencia de un test PCR, sino el contexto de desconfianza hacia el trabajador, a pesar de que había elementos suficientes para entender y hacer fe de su

explicación, como la circunstancia de que se confirmó el contagio de familiar, el contacto inmediato del trabajador con su supervisor para informarle, la disposición a realizar las actuaciones pedidas por la empresa, como es concurrir a la cita de telemedicina, pagada por él mismo, llevar a cabo un test rápido por la falta de un PCR y la comunicación constante con el prevencionista de riesgos, lo que revela que el dependiente hizo todo lo que estaba en sus manos para cumplir las condiciones impuestas por la ex empleadora. Así, aunque el certificado médico carece de firma y logo, esto no es evidencia de la falsedad de sus dichos, considerando todas las acciones del dependiente. Además, el deber de permanecer en cuarentena siendo contacto estrecho de una persona contagiada, es de conocimiento general, evidenciándose las dificultades para hacer más gestiones, siendo también de conocimiento general el colapso del sistema sanitario.

En ese sentido, si bien la empresa puede analizar los antecedentes presentados y considerarlos insuficientes, no puede calificarlos como falsos.

También es importante hacer notar que tales objeciones se hicieron evidentes dentro de la empresa no sólo a nivel gerencial sino de pares, y se dieron a conocer al ser consignadas en la carta de despido, cuyo contenido debe ser informado a la Inspección del Trabajo, mediante su incorporación a un registro público. **Por lo que se condenó a la empresa por vulneración al derecho de honra del trabajador.**

Actualmente, esta sentencia se encuentra impugnada por recurso de nulidad que ha presentado el ex empleador basado en que el tribunal no apreció correctamente las pruebas presentadas que dan cuenta que la empresa debía tomar todas las medidas para proteger la vida y salud de sus trabajadores. Corte de Apelaciones de Santiago deberá resolver.

CS, 29.180-2019, 22-06-2021, Ministros Sres. Ricardo Blanco H., Sra. Andrea Muñoz S., Mauricio Silva C., María Angélica Cecilia Repetto G., y el abogado integrante Julio Pallavicini M. Resuelven que despido es nulo si no están pagadas íntegramente cotizaciones previsionales del mes del despido.

Trabajadores demandan, en lo pertinente, nulidad del despido a empresa de transporte acuático ante el 1° Juzgado de Letras de San Antonio, por despido

de 3 de marzo de 2017, ya que empleador no pagó cotizaciones del mes anterior, esto es, de febrero. Basan esta petición en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo que señala que el despido será válido si se hubiesen pagado las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al despido.

El tribunal resolvió dar lugar a la nulidad del despido, pues cotizaciones de febrero fueron pagadas el 13 de marzo y las cotizaciones de marzo fueron pagadas el 12 de abril, ambos de 2017, por lo que en esta última fecha el despido tuvo el efecto de poner término al contrato, debiendo la empresa pagar remuneraciones y demás prestaciones laborales entre el 4 de marzo y 12 de abril de 2017.

La empresa presentó recurso de nulidad ante la Corte de Apelaciones de Valparaíso, argumentando que se infringió la ley, pues el artículo 19 del Decreto Ley 3500 permite el pago de cotizaciones hasta el décimo día hábil del mes siguiente en que se originaron o hasta el décimo tercer día hábil si el pago es electrónico, de modo que, al no estar la empresa morosa en el pago de imposiciones, como exige el inciso sexto del artículo 162 del Código del Trabajo, la sanción de nulidad nunca debió ser aplicada. La Corte de Apelaciones de Valparaíso acogió este recurso al considerar que el plazo para pagar cotizaciones de febrero de 2017 vencía según el artículo 19 del Decreto Ley 3500, el 13 de marzo del mismo año al ser su pago electrónico, por lo que el empleador no estaba en falta.

Los trabajadores presentaron recurso de unificación de jurisprudencia (RUJ) ante la Corte Suprema para que esta determinase si procede la sanción de nulidad del despido. Ante esto, la Cuarta Sala de la Corte resolvió que, como el artículo 162 del Código del Trabajo es posterior al artículo 19 del Decreto Ley 3500, este debe primar cuando se trata de un despido, pues busca proteger el pago completo de imposiciones. Es decir, en el caso que revisamos si el trabajador fue despedido el 3 de marzo de 2017, el empleador debía haber pagado cotizaciones febrero en ese mes. De no existir despido, aplica el plazo de 13 días hábiles del mes siguiente si el pago de cotizaciones previsionales es electrónico, como establece el artículo 19 del Decreto Ley 3500. Por lo que Corte Suprema revocó decisión de la Corte de Apelaciones de Valparaíso y dio lugar a la sanción de nulidad del despido.

El voto en contra de esta resolución fue de Ministro Mauricio Silva C. quien estimó que el artículo 162 del Código del Trabajo y el artículo 19 del Decreto Ley 3500 deben interpretarse en conjunto. En tal sentido, si el despido puede producirse en cualquier momento, solo es exigible al empleador el pago de

cotizaciones cuyo plazo haya expirado, no obstante que el empleador pague cotizaciones del mes anterior al despido dentro de los 10 días del mes siguiente si pago es manual o dentro de los 13 días del mes siguiente si el pago es electrónico.

Nulidad del despido:

1) Esta es una sanción al empleador que no cumple con el pago de cotizaciones previsionales del trabajador, y que lo despide. En tal caso, el empleador debe continuar pagando remuneraciones y demás prestaciones hasta pagar el total de cotizaciones previsionales adeudadas.

2) Esta sanción se regula en el artículo 162 del Código del Trabajo. Su inciso quinto señala: *"Para proceder al despido de un trabajador [...] el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales [...] hasta el último día del mes anterior al del despido [...]. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo"*.

3) A su vez, el artículo 19 del Decreto Ley 3500 señala: *Las cotizaciones [...] deberán ser declaradas y pagadas por el empleador [...] dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas [...] a través de un medio electrónico, el plazo mencionado en el inciso primero se extenderá hasta el día 13 de cada mes*.

CS 5.185-2021, 22-06-2021, Ministros Sr. Sergio Muñoz G., Sra. María Eugenia Sandoval G., Sra. Angela Vivanco M., Sra. Adelita Ravanales A. y Sr. Mario Castroza E. Resuelven que no corresponde pago de bono compensatorio de sala cuna a trabajadoras en modalidad de teletrabajo.

La Asociación de Profesionales del Servicio de Salud de Osorno presentó recurso de protección en contra de dicho servicio por negar solicitud de pago de bono compensatorio de sala cuna a funcionarias en teletrabajo con hijos menores de 2 años. Dado que el MINSAL decretó la suspensión de clases, incluyendo sala cuna, por la pandemia, se pide que se entregue este concepto a las madres como un bono.

El servicio mencionado rechazó esta petición porque, en caso de cierre de salas cuna, el bono debe pagarse si hay disponibilidad financiera y si las madres deben trabajar presencialmente, como señala la Contraloría General de La República en Dictamen N° 9913 de 2020.

La Corte de Apelaciones de Valdivia rechazó el recurso, señalando que el servicio de salud se

apegó al dictamen referido, y que el motivo del bono es el distanciamiento de la madre con su hijo.

La Asociación apeló ante la Corte Suprema, y su Tercera Sala resolvió que, aunque el artículo 194 del Código del Trabajo protege la maternidad tanto de trabajadoras privadas como de la administración pública, el derecho a sala cuna o bono compensatorio que se entrega directamente a la trabajadora supone que esta deba separarse de su hijo por cumplir sus labores, por lo que rechazó el recurso de protección interpuesto.

municipal, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó. Dicha denuncia fue acogida por el Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, la Segunda Sala de la Corte de Apelaciones de Talca y la Cuarta Sala de la Corte Suprema.

Todos compartieron los mismos argumentos para resolver que trabajadores a contrata pueden denunciar vulneración a sus derechos fundamentales mediante el procedimiento del Código del Trabajo, rechazando la Corte Suprema el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto (RUJ) por la Municipalidad.

Así esta Corte entiende que las normas del Código del Trabajo son supletorias al Estatuto Docente y al Estatuto Administrativo, entre ellas, las del procedimiento de tutela. Como estos estatutos no regulan un procedimiento por vulneración de derechos fundamentales, deben aplicarse las normas del Código del Trabajo al no corresponder delimitar los derechos fundamentales que tienen todas las personas, trabajadores privados y funcionarios a contrata, y al recordar que el artículo 1° inciso tercero de dicho Código califica a los últimos como trabajadores. Agrega que Contraloría no puede resolver contiendas jurídicas y no tiene un sistema de recursos acorde con los principios laborales.

CS, 37.040-2019, 10-06-2021, Ministros Sres. Ministros Ricardo Blanco H., Andrea Muñoz S., María Angélica Cecilia Repetto G., y Abogadas Integrantes María Cristina Gajardo H., y Leonor Etcheberry C. Resuelven que trabajador a contrata puede presentar acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales ante tribunales laborales.

Profesora general básica a contrata demandó a Municipalidad de Rauco por vulneración a su derecho a la integridad psíquica en colegio

Resoluciones administrativas.

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



- DIC N° 1702/021 DT, 23-06-2021. Fija doctrina sobre vigencia e interpretación de la Ley N° 21.342 sobre retorno seguro al trabajo:

Señala que **la Ley N° 21.342 estará vigente mientras dure la alerta sanitaria** que solo el Ministerio de Salud puede hacer cesar, **la que a la fecha se extiende hasta el 30 de septiembre de 2021.**



Lu
in
cu
na
se
Le
m
m
re
re
in

trabajador manifieste su consentimiento: debe hacerlo por escrito, adjuntando documentos o certificados que acrediten el requisito siguiente; 3) Que el trabajador padezca una condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección como, por ejemplo, hipertensión, diabetes y otras que indica la ley, sea mayor de 60 años (adulto mayor para la ley), tenga bajo su cuidado a un menor de edad (para lo cual hay que aplicar las normas del Código Civil) adulto mayor (lo que preferentemente hacen los hijos) o persona con discapacidad. Para acreditar alguna de estas situaciones se deben acompañar certificados médicos, certificados de nacimiento y/o resoluciones judiciales, certificado, credencial o inscripción de discapacidad, entre otros.

Si el trabajador cumple con esos tres requisitos, debe notificar al empleador y este último, dentro de 10 días corridos desde la notificación, debe implementar teletrabajo. De no hacerlo, el trabajador puede reclamar ante la Inspección del Trabajo, sin que deba asistir presencialmente a su trabajo (y sin que procedan descuentos desde su remuneración) desde el día undécimo. En este plazo de 10 días corridos, el empleador podrá manifestar si es o no factible el teletrabajo: 1) Si el empleador responde que no lo es, el trabajador podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo, pero deberá seguir trabajando presencialmente hasta que dicho reclamo se resuelva y si la IT resuelve que es factible, entonces el empleador debe implementar teletrabajo de inmediato; 2) Si el empleador nada dice el trabajador podrá ausentarse del lugar donde presta servicios sin que proceda el descuento de remuneración hasta que empleador se pronuncie; 3) Si vencido dicho plazo, el empleador se pronuncia a favor, el teletrabajo debe implementarse de inmediato. Si se manifiesta en contra, trabajador debe volver a trabajar presencialmente, sin perjuicio de su reclamo ante IT.

Si el trabajador cumple funciones que no pueden realizarse en teletrabajo o trabajo a distancia, existiendo acuerdo de ambas partes y sin que se vean reducidas sus remuneraciones, **el trabajador podrá ser destinado a prestar labores presenciales** que no requieran de atención de público o en la que se evite 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 trabajadora, cumpliéndose todos estos requisitos: 1) Las funciones no pueden realizarse por teletrabajo: también esto será determinado por empleador al 1-06-2021, salvo modificaciones posteriores objetivamente mejores para el trabajador como se dijo en párrafos anteriores; 2) Si trabajador padece una condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección como las que ya también se mencionaron; 3) Consentimiento del trabajador: debe ser expreso, constar en un anexo de contrato de trabajo que señale específicamente este cambio por ley 21.342; 4) Con esto se puede destinar al trabajador a otras funciones sin atender público o evitando contacto permanente con terceros que no trabajen en el lugar, por lo que un contacto ocasional con esos terceros es válido; 5) Que no implique un menoscabo para el trabajador, entendiéndose por tales hechos que determinen una disminución del nivel socio económico del trabajador en la empresa como mayores

gastos, más subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, imposibilidad de horas extraordinarias, diferente frecuencia de turnos, entre otros.

En caso de controversia de lo anterior, se deberá reclamar en la IT y mientras aquella no resuelva, el trabajador deberá seguir trabajando de forma presencial.

Este dictamen también informa que **la elección de delegados de Comités Paritarios** se hará con votación presencial o electrónica. Lo importante es que el medio no cree dudas sobre la voluntad del voto de cada trabajador, pudiendo votar quien esté con relación laboral suspendida o no.

Las empresas sin protocolo de seguridad sanitaria Covid 19 (implementación era hasta el 12 de junio 2021) no pueden retomar labores presenciales. La fiscalización de este protocolo corresponde a la Dirección del Trabajo y la autoridad sanitaria, pudiendo multar o suspender las labores de la empresa. Si empresa no acata, puede ser clausurada por el Servicio Nacional de Salud.

Se aclara que una posible demanda de perjuicios en contra del empleador debido al contagio del COVID 19 por su culpa o de un tercero se debe relacionar a la actividad propia del primero o de aquellas personas que se encuentran en directa relación con el giro del negocio de aquel, siempre y cuando se vinculen con la prestación de servicios del trabajador contagiado, con lo cual se descarta la responsabilidad de la empresa por contagios en lugares que ella no controla o en actividades ajenas a las labores del trabajador.

Finalmente, **los empleadores deben contratar el seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19** para todos los trabajadores de sector privado regulados por el Código del Trabajo que presten, en todo o parte, servicios presenciales. Si hay subcontratación, el seguro debe ser contratado por el contratista o subcontratista. Si hay más de un empleador, cada empleador contrata de acuerdo con la cuota que le corresponda.

Los plazos para la contratación del seguro son los siguientes: 1) Trabajadores contratados antes de la incorporación de la póliza en el depósito de Comisión de Mercado Financiero (CMF), es decir, antes del 4 de junio 2021: plazo hasta el 4 de julio 2021; 2) Trabajadores contratados o que vuelvan a prestar servicios presenciales después del 4 de junio 2021: 10 días corridos siguientes al inicio de las labores.

El empleador que no cumpla con la contratación del seguro se hará responsable de las sumas que les correspondan a la aseguradora.

- **DIC N° 74445 SUSESO, 10-06-2021. Recurso de trabajadora ante SUSESO que califica como accidente laboral caída que sufrió en casa en teletrabajo:** Trabajadora en modalidad de teletrabajo sufrió accidente al bajar las escaleras de su casa portando un computador para conectarse a una reunión laboral, sufriendo lesiones.

Presentada la denuncia individual por accidente de trabajo, esta última fue calificada como de origen común por el organismo administrador.

SUCESO recuerda que Ley N° 16.744 establece que trabajadores en teletrabajo cuentan con cobertura de seguro de accidentes del trabajo siempre que exista una relación causal directa o indirecta entre el accidente y el trabajo realizado.

SUCESO concluye que cuando trabajadora bajaba las escaleras de su domicilio tenía el claro objetivo de conectarse a una reunión laboral, por lo que hay una relación de causalidad entre accidente y trabajo, constituyendo un accidente laboral y debiendo calificarse de tal forma.



- **ORD. B51 N° 2236 SUBSECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA DE MINSAL, 23-06-2021. Modifica concepto de contacto estrecho de un caso confirmado de variante de COVID 19 delta:** Subsecretaría de Salud Pública emite ordinario remitido a SEREMIS de Salud, que, en lo pertinente, modifica el concepto de contacto estrecho respecto de un caso confirmado de variante de COVID 19 delta, definiéndolo como cualquier persona que haya estado en contacto con alguien que sea un caso confirmado de variante de COVID 19 delta, con independencia del tiempo y uso de mascarilla, sumando que, en traslados, todas las personas que hayan viajado en avión u otro medio de transporte con quien resulte contagiado serán consideradas como contacto estrecho.

- **ORD. N° 1723 DT, 25-06-2021. Resuelve que asignación de reconocimiento por docencia en establecimientos de alta concentración de alumnos prioritarios, por tramo de desarrollo profesional y bonificación de reconocimiento profesional, en establecimientos educacionales subvencionados con carrera docente deben incluirse en la base de última remuneración para determinación de indemnizaciones:** Particular solicita a la DT pronunciamiento sobre si se incluye en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio las asignaciones de reconocimiento por docencia en establecimientos de alta

concentración de alumnos prioritarios, por tramo de desarrollo profesional y bonificación de reconocimiento profesional, en establecimientos educacionales particulares subvencionados que ingresaron a carrera docente.

DT señala, con base en el artículo 172 del Código del Trabajo, que primero se debe determinar si estos conceptos se pagan permanentemente debiendo formar parte de la base de cálculo de remuneración o si se pagan esporádicamente o una vez al año, no formando parte de esta base en tal caso.

Para ello, se revisa el Estatuto Docente, norma en que las asignaciones están reguladas, todas las cuales son calificadas como mensuales, permanentes y que se deben pagar a los profesionales del sector particular subvencionado y aquellos establecimientos técnicos profesionales regidos por el DL 3166 de 1980. Así lo establece el artículo 49 de este estatuto sobre la asignación por tramo de desarrollo profesional, el artículo 50 respecto a la asignación de reconocimiento por docencia en establecimientos de alta concentración de alumnos prioritarios y el artículo 54 en lo referente a la bonificación de reconocimiento profesional.

Dado lo anterior, la DT concluye que esas tres asignaciones forman parte de la base de cálculo indicada por el artículo 172 del Código del Trabajo para fines indemnizatorios, no siendo relevante que ellas sean financiadas total o parcialmente por el MINEDUC, ya que se trata de remuneraciones.

- **ORD. N° 2601 SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL, 09-07-2021. Resuelve que evaluación de siniestralidad efectiva del año 2021 continúe desarrollándose:** Superintendencia de Seguridad Social informa al Instituto de Seguridad Laboral y Mutualidades de Empleadores, que el decreto N° 20 de 2021 del MINTRAB, que pretendía modificar el actual decreto supremo N° 67 de 1999 del mismo ministerio, fue retirado de trámite de toma de razón ante Contraloría General de La República por la Subsecretaría de Previsión Social – trámite en que se revisa si la norma es acorde a la Constitución y la ley para su entrada en vigencia –.

Dado que la norma fue retirada, el decreto supremo N° 67 que regula la evaluación de siniestralidad efectiva no ha sufrido modificaciones. Por tal motivo, la Superintendencia de Seguridad Social ordena a los organismos mencionados continuar con el proceso de evaluación de siniestralidad efectiva de las entidades empleadoras a través de las SEREMI de salud y Mutualidades para este año 2021.

- **RES. EX. N° 13 SII, 09-02-2021. Establece normas y procedimientos de operación de los libros adicionales o auxiliares electrónicos:** El Servicio de Impuestos Internos (SII) ha resuelto que: 1) Deben emitir libros adicionales o auxiliares digitales: a) Contribuyentes autorizados u obligados por SII a la sustitución digital de libros contables con aplicaciones informáticas o sistemas tecnológicos (que reflejen claramente el movimiento y resultado de negocios

para establecer impuestos adeudados) y b) Contribuyentes autorizados como emisores de libros contables electrónicos según Resolución Exenta 150 u otra que regule procedimientos de contabilidad electrónica; 2) Para realizar y conservar libros adicionales o auxiliares digitales, como lo es el libro auxiliar de remuneraciones: a) Si crean un registro o centralización periódica en el Libro Diario de Contabilidad, o son informados en parte o todo en declaración jurada al SII, deben emitir y conservar solo en formato digital firmado electrónicamente por contribuyente. b) Los libros que no están en la situación anterior se deben generar y conservar en formato digital y firmarse electrónicamente por contribuyente, y además generar un resumen en formato digital XML por cada periodo de cierre de libros adicionales o auxiliares con totalidad de registros en libros y suma total de todos los campos numéricos en dos filas. Este resumen se firma electrónicamente por contribuyente y se envía al SII. c) La emisión de los libros deben concordar y cumplir con las normas contables y las instrucciones administrativas para cada libro, conteniendo toda la información requerida para que el SII pueda verificar las obligaciones tributarias de contribuyentes. d) El formato de los libros será el de la aplicación informática o sistema tecnológico usado por el contribuyente; 3) Las obligaciones sobre libros adicionales o auxiliares electrónicos: a) El contribuyente es responsable de conservarlos de forma segura por los plazos legales. b) Los libros con cierres mensuales deben generar un libro por cada mes. En el caso de contribuyentes emisores de Libros Contables Electrónicos se deben generar 12 resúmenes de cierre por año calendario. Los libros con cierre anual deben generar 1 resumen por año calendario. c) Libros adicionales o auxiliares con cierre mensual deben generarse dentro de los 10 primeros días hábiles del mes siguiente al mes de que se trate. Los libros con cierre anual deben generarse dentro de los 10 primeros días hábiles de enero del año siguiente al año de que se trate. d) El resumen debe ser informado al SII con la carga del archivo resumen a través de la cuenta personal del contribuyente. Si el libro electrónico es con cierre mensual, el archivo de resumen debe indicar el nombre del libro y periodo (año o mes). Si el libro es con cierre anual, el resumen debe indicar el libro y el año, por ejemplo, LIBROAUXILIAR2019. e) Si SII requiere libros adicionales o auxiliares o acceso o conexión a aplicaciones informáticas o sistemas tecnológicos, el plazo para la entrega de información o perfiles es de 10 días hábiles desde la notificación del requerimiento del SII; 4) Los contribuyentes deben generar libros en formato digital desde el 1° de enero del año en que sean autorizados u obligados a la sustitución digital o sean emisores de libros contables electrónicos. También se puede generar una emisión retroactiva de libro adicional o auxiliar digital en el año que sean autorizados u obligados a la sustitución digital o sean emisores de libros contables electrónicos; 5) Estas instrucciones no aplican a los libros adicionales o auxiliares



generados por el SII; 6) El incumplimiento de esto da lugar a multa del artículo 97 N° 6 inciso 3° del Código Tributario, esto es, multa de hasta 30 UTA, con un límite equivalente al 10% del capital efectivo determinado al término del año comercial anterior a aquel en que se cometió la infracción. Si el contribuyente no está obligado a determinarlo o no le sea posible, la multa a aplicar será de 1 UTA; 7) Esta resolución no altera las normas generales de contabilidad, especialmente de libros que deben llevarse, oportunidad de los asientos en ellos, su mantención y conservación. Tampoco altera infracciones y sanciones ni las actuales instrucciones en materia de la operación de la contabilidad electrónica contenidas en la Resolución Exenta SII N°150 de 2005 u otra; 8) La vigencia de esta resolución empieza el primer día hábil del mes de agosto del año 2021, sin perjuicio de que, voluntariamente, los contribuyentes obligados puedan efectuar emisión retroactiva de los libros adicionales o auxiliares respecto de las operaciones del año 2021.



Comentarios sobre Resolución Exenta N° 13 del SII:

1) DT implementó un libro de remuneraciones electrónico (LRE), el cual tiene un manual de usuario y suplemento que se puede revisar en <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-119843.html>.

2) Recordar que el libro auxiliar de remuneraciones, sea en papel o electrónico, es obligatorio para empresas que tengan 5 o más trabajadores contratados laboralmente.



forma laboral que
este LRE, pero re
para las empresa
partir de las remun
de 2021 (es decir
más tardar el 15

4) Se recomienda revisar contabilidad y consultar con asesor tributario para definir si es obligatorio llevar esos libros auxiliares de forma electrónica. Si ello es así, se debe utilizar el LRE de la DT e: 4.1) Ingresar la información de remuneraciones de trabajadores de todos los meses del año calendario correspondiente al año de su incorporación, es decir, hecho en septiembre de 2021, se carga la información desde enero a agosto 2021; 4.2) Tratándose de las remuneraciones pagadas en el mes de marzo de 2021, los empleadores podían efectuar el registro de dicha información hasta el 15 de abril del mismo año. En este caso, vale decir si se hubiera declarado LRE en abril (por remuneraciones marzo 2021) se posibilitaba efectuar la declaración de las remuneraciones pagadas en los meses de enero y febrero hasta el 15 de julio de 2021 (dicha flexibilidad se extendía también a los empleadores que se incorporen al LRE entre los meses de abril a junio del 2021); 4.3) Incorporado a la declaración del LRE durante el 2021 se deben declarar las remuneraciones pagadas en el año calendario 2020 para verificar el cumplimiento de prestaciones o derechos originados o pagados en dicho período.

