# Panorama laboral 2021 – revisión y proyección legal

Luis Parada H.

Ignacio Abogabir M.

DLA PIPER

# Introducción

# Cambios Legales

# Ley de Protección del Empleo

Al hablar de Ley de Protección del Empleo, podemos considerar las siguientes leyes y decretos supremos:

**Leyes:**

a. Ley 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales.

b. Ley 21.247, que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica (“Ley de Crianza Protegida”).

c. Ley 21.263, que flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, con motivo de la pandemia originada por el COVID-19, y perfecciona los beneficios de la ley N° 21.227.

# Ley de Protección del Empleo

Decretos Supremos

Los decretos supremos que mencionaremos fueron dictados por el Ministerio de Hacienda, y permiten extender la vigencia de los beneficios y prestaciones de las leyes mencionadas:

a. Decreto Supremo N° 1.578, publicado en el Diario Oficial el día 5/10/2020.

b. Decreto Supremo N° 2.097, publicado en el Diario Oficial el día 4/12/2020.

c. **Actual.** Decreto Supremo N° 297, publicado en el Diario Oficial el día 6/03/2021.

# Ley de Protección del Empleo

## Situación actual

- **Hasta el 6 de junio de 2021:**

•Suspensión de la relación laboral en virtud de un acto de autoridad que imposibilite la prestación de los servicios contratados o por acuerdo de las partes, conforme al Título I de la ley N° 21.227.

•Se autoriza a otorgar hasta un décimo quinto giro (15) con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, para los beneficiarios de sus prestaciones y cuya relación laboral se encuentre suspendida en virtud de un acto de autoridad que imposibilite la prestación de los servicios contratados.

•Se extiende la posibilidad de suspender unilateralmente por parte de los padres, madres y cuidadores de sus contratos de trabajo, mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales al que asistirían sus hijos nacidos a partir del año 2013, por acto o declaración de la autoridad competente.

La posibilidad de solicitar la **Licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID – 19**, depende de la vigencia del Estado de Excepción de catástrofe, por calamidad pública, asociado a la Pandemia causada por el virus del Covid-19, declarado por decreto supremo Nº 104, de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y sus respectivas prorrogas.

**Hasta el 31 de julio de 2021**, se extiende la posibilidad de suscribir pactos de reducción de jornada de trabajo.

# Ley de Migración y Extranjería (Boletín N° 8.970)

## ¿En qué está?

- Fue aprobado por el H. Congreso Nacional con fecha 15/12/2020.

- Con fecha 12/12/2020, un grupo de diputados presento un requerimiento de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional.

  El cual dictó sentencia con fecha 29/01/2021.

- Pendiente control obligatorio preventivo del Tribunal Constitucional.

# Ley de Migración y Extranjería (Boletín N° 8.970)

## En términos generales, ¿qué establece?

- Esta ley entrará en vigencia una vez publicado su reglamento, el cual podrá ser dictado por el Presidente de la República dentro del plazo de un año desde su publicación.
- Mientras no entre en vigencia esta ley, regirán las reglas actuales. En todo caso, los cambios no afectarán los derechos adquiridos por los ciudadanos extranjeros residentes en el país.
- Se establece que el Presidente de la República definirá una Política Nacional de Migración y Extranjería y se crea el Consejo de Política Migratoria.
- Se crea el Servicio Nacional de Migraciones, el cual reemplaza al Departamento de Extranjería y Migración.

# Ley de Modernización Dirección del Trabajo

- En revisión de Tribunal Constitucional – control preventivo obligatorio
- Sin veto
- Entra  en vigencia 6 meses después de que se publique en el Diario Oficial
- Registro en sitio web de la DT
  - Contratos de trabajo
  - Terminaciones de contrato (despidos, renuncia, mutuo acuerdo y muerte del trabajador)
  - La información será utilizada para fiscalización

- Incorporación de correo electrónico a los contratos de trabajo
- Posibilidad de pago de remuneraciones mediante transferencia electrónica a costo del empleador

# Ley de Modernización Dirección del Trabajo

- La DT podrá citar, de oficio, a una mediación voluntaria a las partes durante la negociación colectiva
- Con acuerdo de las partes, el mediador podrá ser asesorado por un experto a costa de la DT, que se seleccionará por las partes de un listado de personas que mantendrá el organismo.

- Posibilidad de que el Director Nacional inicie consultas públicas respecto de pronunciamientos y normas de carácter general de carácter interpretativo de las normas laborales.

- Estándares de fiscalización → respeto a principios de responsabilidad, gratuidad, eficiencia, eficacia, coordinación, impugnabilidad de actor administrativos, control, probidad administrativa, transparencia y publicidad ( LOC Bases de la Administración del Estado y Ley de base de procedimiento administrativo)

# Ley de Modernización Dirección del Trabajo

- Baja de máximo de sanción para la microempresa (de 1 a 10 UTM a 1 a 5 UTM)

- Para imponer multas la DT deberá considerar una categorización de sanciones, entre leves, graves y gravísimas. Además considerará la naturaleza de la infracción, afectación de derechos laborales, número de trabajadores afectados y conducta del empleador
  - Hoy → Tipificador infraccional

# Ley de Modernización Dirección del Trabajo

- Cambio de situación jurídica del Multirrut (MR)
  - Cambio de substancial de las condiciones de base para la declaración de empleador único → inexistencia de una dirección laboral común
  - Deben haber transcurrido 2 años desde la sentencia que declaró el MR (desde que quedó firme)
    - petición anticipada → cambio de propietario y no existe un controlador común
  - Solicitud a tribunal laboral
  - Posibilidad de oposición → trabajadores que hayan sido parte del juicio que dio origen al MR y sindicatos “existentes y vigentes” de cualquiera de las empresas del MR
  - Juicio breve y sumario (procedimiento monitorio)
  - Sentencia → si acoge, indicará medidas concretas para materializar cambio en situación legal de empresas ex MR

# Ley de Modernización Dirección del Trabajo

- Notificaciones, citaciones y comunicaciones legales → correo electrónico
- Obligación de registrar correo por la empresa y sindicatos ante la DT
- Se considerará vigente mientras no se informe un cambio
- Se entienden practicadas al 3er día hábil siguiente desde el envío del correo a las partes (presunción legal)
- Se mantienen otras formas de notificación (personal o por carta certificada para quien no tenga correo electrónico

- Plazos para reclamar y solicitar rebaja administrativa → días hábiles “administrativos”

# Ley de Modernización Dirección del Trabajo

- Posibilidad de que la DT acceda a toda la información laboral y de seguridad social obligatoria que conste en su sitio electrónico.
- Relacionamiento electrónico → actuaciones electrónicas de ambas partes (DT y administrados): trámites, actuaciones, requerimientos y solicitudes → sistema de seguimiento (denuncias, fiscalización, solicitudes de pronunciamiento y consultas)

- Un reglamento del Ministerio del Trabajo determinará la información laboral y de SS que deberá registrarse en los sistemas de la DT
  - Posibilidad de centralizar los documentos en un solo lugar previa noticia a la DT, una vez cargada la información en los sistemas de la DT

# Ley 21.275 – Inclusión laboral

- Entra en vigencia el 1/11/2022
- Para empresas obligadas a dar cumplimiento a la Ley de Inclusión
- A lo menos un trabajador debe contar con conocimientos para fomentar inclusión → necesidad de certificación (Sistema Nacional de Competencias Laborales)
- Obligación de las empresas de promover políticas de inclusión → obligación de informar a la DT
- Deber de considerar normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión

# Jurisprudencia judicial

# Caso Avila con Wom S.A.

- **Causa LC 98 – 2020, Corte de Apelaciones de Arica**

  *"Que la doctrina y jurisprudencia acepta la reserva de derechos y acciones que pueden efectuar los trabajadores en los finiquitos, considerando la reserva como un acto unilateral que el legislador ha establecido como un derecho irrenunciable del trabajador y que lo habilita para interponer las acciones legales y reclamar por la v a judicial el derecho reservado.*

  *Que de acuerdo a lo anterior, resulta incuestionable que el trabajador al momento de suscribir un finiquito debe tener la posibilidad de formular reserva y, en el presente caso la recurrente no impugna lo sostenida por la sentenciadora, respecto que en la plataforma de acceso al finiquito electrónico creado por la Dirección del Trabajo no es posible formular eserva alguna."*

# Caso Araya Riquelme y otra con Ripley Store SpA

## Causa LC 98 – 2020, Corte de Apelaciones de Arica

"*Que en el caso que nos ocupa, como bien se indica en la sentencia que se revisa, del análisis armónico de la Ley N° 21.227, en su totalidad, se constata que la suspensión temporal se refiere únicamente a los contratos individuales de trabajo, reglados en el Código del Trabajo, y no existe ninguna referencia a los contratos colectivos.*"

Pendiente: Recurso de queja ante la Corte Supremo.

# Caso Mena con Central de Compras

## Corte Suprema – 16/12/2020 Caso 33,550-2019

- Fallo inicial (instancia) → las partes discutían por el pago erróneo de semana corrida por remuneración variable respecto de un determinado período (aproximadamente 14 meses en que no se pagó)
- Resolución concluye que debió haberse pagado semana corrida → nulidad del despido

- Corte de Apelaciones de Santiago: aunque el fallo está correcto al ordenar el pago de la semana corrida, el derecho del trabajador quedó clarificado recién con la sentencia del juicio
- El empleador no estaba en condiciones de retener de la remuneración el porcentaje por concepto de cotizaciones previsionales
- No procede la nulidad del despido

# Caso Mena con Central de Compras

## Corte Suprema – 16/12/2020 Caso 33,550-2019

- Corte Suprema
  - La sentencia reconoce (declara) la existencia de la obligación de semana corrida, no constituye una situación nueva entre las partes.
  - La obligación existe por el solo hecho de pagar remuneraciones variables de devengo diario
  - Procede en consecuencia la sanción de nulidad de despido

# Medidas administrativas

# Instructivo para permisos de desplazamiento

Última actualización de fecha 15 de marzo de 2021

**Permiso único colectivo (lugares en cuarentena o en transición –durante los fines de semana-):**

a) Debe ser solicitado por una empresa o institución de rubro esencial.

b) Para trabajadores imprescindibles y cuya función sea crítica para la realización de la actividad propia del giro de la empresa/institución – lo que debe ser señalado en una declaración - (y que no pueda prestar servicios de forma telemática).

c) **Trabajadores:** Deben portar, además, contrato de trabajo o certificado de relación laboral (vigencia no mayor a 30 días).

d) **Prestadores de servicios:** Empresa usuaria (esencial) debe extender certificado, señalando:

- Individualización del trabajador;
- Empresa empleadora (no si es un trabajador a honorarios); y
- Servicio que desempeña para la empresa esencial.

e) Para desplazarse por cordones sanitarios o interregionalmente, ello debe ser señalado expresamente por el empleador.

# Jurisprudencia administrativa

# Dictámenes

- N° 1884 / 014, de 11 de junio de 2020. Derecho de Sala Cuna y Pandemia.

Derecho de Sala Cuna es irrenunciable, por lo que ante imposibilidad de asistencia a la sala cuna, por la presente emergencia sanitaria, se puede ACORDAR el pago de un bono compensatorio.

- N° 3079 / 031, de 16 de noviembre de 2020. Combinación jornadas.

Las partes pueden acordar que durante el teletrabajo, el trabajador labore determinados períodos sujeto a limitación de jornada y otros excluidos de dicho límite en la medida que la combinación de trabajo presencial y teletrabajo se efectúe en distintas semanas.

# Dictámenes

- N° 3376 / 035, de 30/12/2020. Reconsidera doctrina sobre cumplimiento de obligación de 1% de personas con discapacidad, conforme el artículo 157 bis y siguientes del Código del Trabajo Reconsidera doctrina (aplicable desde enero de 2022).

Oportunidad del cumplimiento de la obligación de contratación de personas con discapacidad/asignatarios de pensión de invalidez (1%), se verificará durante el mismo año calendario en el que la empresa presente la comunicación electrónica.

# Dictámenes

- N° 1.000 / 009, de 19/03/2021. Plazo de prescripción responsabilidad por infracciones administrativas.

Plazo de prescripción de la responsabilidad por infracciones administrativas es de 5 años computados desde el momento en que se comete la infracción.

Solicitudes previas al 12/09/2019 (6 meses) y las solicitudes posteriores (5 años.)

# Dictámenes

- N° 258 / 003, de 22 de enero de 2021. Complementa doctrina sobre el Teletrabajo.

  - Permite acordar que el trabajador utilice elementos de su propiedad.

  - Permite pago de asignación de teletrabajo, en la medida que consistan en un monto razonable y suficiente para cubrir los costos efectivamente incurridos por el trabajador.

  - En caso de trabajadores excluidos de límite de jornada:

    a. Las partes no se encuentran obligadas a indicar los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el empleador.

    b. No resulta procedente que reporte al inicio y término del período que hace uso del derecho de desconexión.

# Libro de remuneraciones electrónico

## Dictamen 877/006 – 10 de marzo 2021

- Antecedente → SII Resolución Exenta 29 de 9/3/21 autoriza a llevar el Libro de Remuneraciones de forma electrónica (LRE)
- ¿Obligatorio? → no actualmente, sí en el futuro (con la Ley de modernización de la DT)
- Registro de naturaleza contable y de carácter obligatorio para aquellos empleadores con 5 o más trabajadores, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 62 del Código del Trabajo → solo las registradas constituyen gasto tributario
- LRE → plataforma electrónica puesta a disposición de los empleadores en el portal web de la Dirección del Trabajo (DT), y que tendrá el carácter de equivalente en soporte electrónico de Libro de Remuneraciones
  - Plataforma MiDT
- Información se envía mensualmente → hasta las 24:00 del día 15 del mes siguiente al pago (transferencia de archivo)

# Libro de remuneraciones electrónico

- ¿Qué se informa?
  - Remuneraciones
  - Pago no remunerativos
  - Descuentos legales y convencionales
  - Aportes del empleador a SS
- Primera declaración: remuneraciones de marzo 2021 → hasta el 15/4
- De cumplir con el registro de marzo, las remuneraciones de enero y febrero pueden realizarse hasta el mes de julio de 2021
- Quien se incorpora en 2021 debe además declarar las remuneraciones del 2020
- Manual publicado en DO el 19/3

# Vacunación y trabajo

# Vacunación y trabajo

- ¿La vacunación es obligatoria?
- ¿Puedo obligar a mis trabajadores a vacunarse?
- ¿Puedo exigir la evidencia de que un trabajador se ha vacunado?
- ¿Qué resguardos debo tomar con la información de salud de los trabajadores?

# MUCHAS GRACIAS