

VOL. 8 | 16 AGOSTO 2021

# L.A.A. AL DÍA

Las noticias de Derecho del Trabajo más relevantes.

## INTRODUCCIÓN

En esta nueva edición del boletín se encontrarán asuntos contingentes del periodo agosto de 2021.

En este octavo 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 14002-13, de 12-01-2021, que establece trabajo a distancia para cuidado de niños, en caso de pandemia:**

Con fecha 21 de julio de 2021, el Congreso Nacional informó a presidente de la República de aprobación de proyecto de ley que agrega el artículo 206 bis al CT, por lo que solo basta su publicación en el Diario Oficial para convertirse en ley vigente y, por ende, obligatoria. Los puntos relevantes de esta norma son los siguientes: 1) Si se declara estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria por epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador debe ofrecer **al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar**, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita, sin reducción de remuneraciones. Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa; 2) Si se declara estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria por epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, **y se cierran establecimientos de educación básica o se impide la asistencia a los mismos**, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, afectado por estas circunstancias, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones.

El trabajador deberá entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta; 3) **La modalidad de teletrabajo se mantendrá vigente durante el período de tiempo en que se mantengan las circunstancias descritas antes, salvo acuerdo de las partes**; 4) La misma regla del punto 1) se aplicará para aquellos trabajadores que tengan a su cuidado personas con discapacidad, lo que se acreditará a través del respectivo certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422, acompañando además la correspondiente copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad en el referido registro, emitido por la autoridad competente en los términos de los artículos 13 y 17, ambos de la citada ley, correspondientes a la persona cuyo cuidado tengan. También se podrá acreditar discapacidad a través de la calidad de asignatario de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, conforme a los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.



**- 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:**

El 14 de noviembre de 2019 se ingresó a la Cámara de Diputados un proyecto de ley que pretende modificar el sistema de gratificaciones regulado en el CT.

Inicialmente, el proyecto pretendía modificar el artículo 47 CT para hacer efectiva la gratificación anual del empleador por el 30% de sus utilidades o excedentes a todos sus trabajadores. Asimismo, para el sistema de gratificación del artículo 50 CT, que establece el pago del 25% de lo ganado en el ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope de 4.75 ingresos mínimos mensuales (actuales \$133.396.-), el proyecto señalaba que sería aplicable si el empleador acreditaba que resulta en una suma mayor para el trabajador en comparación al primer sistema, eliminado ese tope de IMM.

El presidente de la Comisión de Trabajo presentó indicaciones que modifican el proyecto original de la siguiente manera: 1) Se modifica el 47 CT, estableciendo una escala de gratificación anual obligatoria para establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros y estén obligadas a llevar contabilidad completa. Dicha escala es la siguiente: a) 8% de las utilidades para empresas con facturación anual igual o mayor a 2400 UF y menor a 25.000 UF. b) 10% para empresas con facturación anual igual o superior a 25.000 UF e inferior a 100.000 UF. c) 15% para empresas con facturación anual igual o superior a 100.000 UF; 2) La utilidad líquida a repartir se dividirá por partes iguales entre la totalidad de los trabajadores con derecho a ella, con un máximo por trabajador equivalente a la suma de 20 ingresos mínimos mensuales (actuales \$6.740.000.-); 3) No aplicará esta obligación al personal dotado de facultades generales de administración, como gerentes o subgerentes.

4) Se plantea modificar el art. 50 del Código del Trabajo: a) El empleador deberá abonar mensualmente a sus trabajadores el 25% de la remuneración devengada con tope de 6 ingresos mínimo mensuales al año (actuales \$2.022.000.-, \$168.500.- mensual), por concepto de gratificación fija, imputándose dichas sumas a la gratificación variable que contempla el artículo 47; b) Este artículo no aplica a empresas con ventas bajo 2400 UF; 5) Empresas con menos de 2 años de operaciones registradas en el Servicio de Impuestos Internos solamente estarán obligadas al pago señalado en el nuevo artículo 50 CT. 6) Trabajadores que no alcancen a completar un año de servicio o cuyos contratos terminen antes de la determinación de la utilidad líquida a repartir en el respectivo ejercicio, tendrán derecho solamente al abono o pago mensual señalado en el artículo 50 que se les hubiere efectuado por concepto de gratificación legal. 7) Finalmente, el proyecto contempla un artículo transitorio señalando que la ley comenzará a regir a contar del **primer día del año subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial, Sin embargo, en el caso de trabajadores cuyo contrato de trabajo o instrumento colectivo estableciere el pago de una gratificación convencional superior a la señalada en esta norma, esta regirá hasta el término del contrato, salvo acuerdo en contrario de las partes.**

**Comentarios sobre Boletín 13240-13.**

- 1) El proyecto está aún en fases iniciales de tramitación, por lo cual se podrán ingresar más cambios en el futuro que puedan variar lo aquí descrito.
- 2) En todo caso, la ley no regiría de inmediato sino en un plazo de dos años desde su publicación.
- 3) El proyecto intentaría asegurar un mínimo de gratificaciones al trabajador por aplicación del sistema del artículo 50 CT reformado, que tiene un tope más elevado que el actual. Ahora, si conforme al sistema del art. 47 CT reformado la empresa obtiene ese nivel de utilidades y en la distribución proyectada a sus dependientes se concluye que debía pagarse más a ellos que lo que recibieron por el artículo 50 CT, se les deberá abonar la diferencia, cuestión que en la actualidad no aplica, ya que basta con elegir alguno de los dos sistemas para pagar lo que corresponda. Con la reforma, se pierde en la práctica el derecho a elegir ya que art. 50 CT será el mínimo obligatorio para pagar.



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

1. Se cuestiona la entidad de la conducta atribuida al trabajador, asilándose en las limitaciones auditivas que padece, en su edad, en su desempeño previo intachable al interior de la empresa.
2. Las expresiones proferidas por el demandante superan el umbral de una reacción natural en el contexto de discrepancias sobre la interrupción de las labores y el uso de lugares no autorizados para el consumo de bebidas.
3. Los términos groseros vertidos por el actor en contra de su supervisor, no fueron los propios del lenguaje empleado en el contexto de una discusión con su empleador.

## Jurisprudencia del mes.

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



**C.A. de Santiago, 2447-2020, 20-07-2021, Ministras Sras. Marisol Rojas M. y Jenny Book R. y Fiscal Judicial Rodrigo Carvajal S. Conducta indebida de trabajador constituye una seria limitante a los poderes de dirección y disciplinario del empleador, y un abandono completo de su deber de obediencia propio del trabajo subordinado.**

Operario de producción demanda a papellera por despido injustificado ante el 2° JLT de Santiago. Señala que es adulto mayor que toma medicamento por hipertensión y usa prótesis auditiva, por lo que habla más fuerte de lo normal. El día del despido fue a su casillero para tomar su medicamento y buscar su prótesis, siendo interpelado por un supervisor por no estar en su puesto. El trabajador afirma que se limitó a decir que nadie le gritaba y niega los hechos.

La empresa invocó, entre otras causales, la del artículo 160 N° 1 letra d) del CT, esto es, injurias proferidas por el trabajador al empleador, pues su supervisor se habría percatado que el trabajador no estaba en su puesto y al buscarlo, lo habría encontrado tras una máquina, no siendo un sitio u horario para descansar, por lo que le pidió ir a la oficina del superior de ambos. Sostuvo la empresa que el trabajador lo insultó y amenazó de muerte, agrediendo a otro operario que intervino, generando además, un perjuicio económico para la fábrica al no cumplir con clientes a tiempo.

El juez de la instancia tuvo por probada la injuria contra empleador, que tiene la facultad de reprender al trabajador, teniendo este último una respuesta desproporcionada, no siendo tampoco los improperios propios del contexto laboral, por lo que rechazó la demanda.

El demandante presentó un recurso de nulidad ante la Corte de Apelaciones de Santiago, basado en causal del artículo 478 letra c) CT ya que, el trabajador es adulto mayor con problemas de audición que lo hacen alzar la voz, no hubo problemas anteriores y sin haber generado un daño. La Décima Sala de la Corte de Apelaciones lo rechazó, pues la falta de audición no justifica el intercambio verbal y el intento de agresión física, la falta de antecedentes previos no es relevante y el empleador no tiene un deber de tolerancia frente a epítetos y descalificaciones en su contra, estimando además, que la conducta indebida del demandante constituye una seria limitante a los poderes de dirección y disciplinario del empleador, a la par de un abandono completo por el dependiente de su deber de obediencia propio del trabajo subordinado.

**CA. de Santiago, 2337-2020, 28-07-2021. Ministras Sra. Jenny Book R. y Abogado Integrante David Peralta A. La sanción de nulidad del despido del artículo 162 del CT no aplica a la empresa principal o mandante de un régimen de subcontratación.**

Trabajadora de marketing digital demanda a empresa contratista de consultoría de informática y gestión de instalaciones, y empresa principal o mandante de seguros generales, ante el 2° JLT de Santiago, por ser despedida injustificadamente por necesidades de la empresa y por nulidad del despido debido a falta de pago de cotizaciones previsionales.

Tribunal entiende justificado el despido por necesidades de la empresa, ya que las dificultades económicas del empleador directo invocadas para señalar la imposibilidad de mantener la misma dotación de dependientes están acreditadas al existir una causa de liquidación concursal. Pero acogió la sanción de nulidad del despido tanto para la empresa contratista como para la empresa principal, pues señala que no se aplica dicha sanción según el artículo 163 bis CT cuando el despido es comunicado por el liquidador concursal, lo que no ocurrió en este caso.

Dado que el tribunal tuvo por probada la subcontratación (porque testigos declararon que la trabajadora operaba en dependencias de la empresa principal, independiente del lugar de trabajo del contrato, y que enviaba correos electrónicos a clientes de esta empresa) al no ejercerse derechos de información y retención aplicó la sanción de nulidad a ambas de manera solidaria, esto es, cualquiera debe pagar remuneraciones y sus respectivas cotizaciones desde el despido hasta su convalidación.

La empresa principal de seguros presentó recurso de nulidad ante la Corte de Apelaciones de Santiago por infringirse el artículo 162 CT y las normas de subcontratación, al no serle aplicable una sanción al empleador directo.

Conociendo el recurso, la décima sala de la Corte de Apelaciones acogió la nulidad de la sentencia porque la actual normativa sobre subcontratación establece que la empresa principal es responsable solidaria y subsidiariamente del pago de las remuneraciones de los trabajadores y del entero de las cotizaciones previsionales retenidas de dicha remuneración en el organismo previsional correspondiente, además de las indemnizaciones sustitutivas de aviso previo y años de servicio, con su incremento y de la compensación de feriados, que surgen con motivo del término de la

relación laboral y todo ello por expresa disposición legal, pero la sanción prevista para el empleador en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del CT no aplica a la empresa principal o mandante, en su calidad de solidaria o subsidiaria, ya que es una norma específica y no debe interpretarse de manera amplia. Por ende, la Corte sí estima que hubo una infracción de ley al aplicarle a la empresa principal de seguros generales una sanción que no le corresponde según nuestra legislación.

**JLT de San Bernardo, 11-05-2021. Sr. Juez Titular Sr. Arturo Briceño R. Autodespido por incumplimiento en el pago de cotizaciones previsionales es compatible con nulidad del despido del artículo 162 CT.**

Reponedora que trabajó para supermercado desde el 2012 hasta el 2020 demanda autodespido y nulidad del despido por falta de pago de sus cotizaciones previsionales ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo.

Supermercado contesta a la demanda señalando que la falta de pago de cotizaciones previsionales era conocido y tolerado por la trabajadora y que estaba en vías de solución, declarando además que el autodespido o despido indirecto es incompatible con la sanción de nulidad del despido del artículo 162 CT.

Juez de la instancia considera grave el no pago de cotizaciones previsionales. Señala que el no pago de cotizaciones de salud limita el derecho fundamental a la salud, en particular, a recibir atención médica, el no pago de cotizaciones previsionales limita jubilación y un eventual retiro del 10% y el no pago de AFC priva al trabajador de sus fondos en el evento de la suspensión de su contrato según Ley de Protección al Empleo. Suma que este no pago constituye el delito de apropiación indebida, y que la ley no entrega atenuante a trabajador para tolerar el no pago de estos conceptos, por lo que estima justificado el autodespido.

Luego, señala que estas acciones son compatibles, puesto que el texto del inciso quinto del artículo 162 del CT no hace diferencias entre despido y autodespido. Asimismo, que el artículo 171 permite al trabajador terminar el contrato y, finalmente, que el artículo 160 no hace diferencia entre el acto despedir a un trabajador y que sea un trabajador el que ponga término al contrato.

Concluye el tribunal que lo contrario, esto es, que sólo el trabajador despedido sin el pago completo de sus cotizaciones pueda exigir tanto este como el pago de las remuneraciones y sus respectivas cotizaciones que se generen hasta que empleador salde todo, no así el

trabajador que se autodespide, es discriminatorio y que ninguna norma laboral permite establecer algo así.

Si bien el supermercado presentó recurso de nulidad ante la Corte de Apelaciones de San Miguel, este fue declarado abandonado por su no presentación.

**Corte Suprema. Rol 2.687-2020, 21-07-2021. Ministros Sres. Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Angélica Repetto G. y Mario Gómez M., y la Abogada Integrante Sra. Carolina Coppo D.**

Auditor demanda por despido injustificado a entidad bancaria, ante el 1° JLT de Santiago, por haberse sido ilegítimamente despedido por supuestos actos contrarios a la buena fe que incumplen el contrato de trabajo.

En este caso, la entidad bancaria (Santander Chile) permitía a sus trabajadores abrir cuentas corrientes a menor costo y acumular millas en una línea aérea por transacciones en dichas cuentas. Trabajador reconoció que realizaba transacciones recíprocas con otros compañeros para aumentar millas acumuladas, lo cual el banco descubrió por auditoría interna y lo despidió por incumplimiento grave de sus obligaciones y falta de probidad.

Trabajador señaló que transacciones son legales, secretas y ocurrieron como clientes del banco, por lo que no están relacionadas al contrato laboral, mientras que el banco señaló que infringen los deberes de fidelidad y honradez de dicho contrato, pues este beneficio le fue otorgado como dependiente, en condiciones más favorables que clientes, y siendo mal usado desde 2017 a 2018, lo que redundaba en una pérdida de confianza.

Tribunal resolvió que se abrió cuenta corriente a menor costo y con beneficio de acumulación de millas como trabajador. También que banco debe revisar su información para seguridad de clientes y que no violó secreto bancario porque no compartieron datos a terceros. Asimismo, que si bien transacciones son legales, estas son irregulares porque no son reales y es un caso tan específico que no necesariamente tienen que estar regulado expresamente en contrato, que tiene el deber general de ejecutarse de buena fe, sobre todo, si se trata de transacción con dineros, por lo que rechazó demanda de despido injustificado.

Luego, el trabajador presentó recurso de nulidad para invalidar la sentencia ante la Corte de Apelaciones de Santiago por la causal del artículo 477 CT, por infringir el derecho fundamental al respeto a la vida privada y

pública de una persona y su honra, el artículo 5° CT, el artículo 154 de la Ley General de Bancos, y la causal del artículo 478 letra b) por interpretar una juez laboral contratos y obligaciones civiles, generando un contexto inapropiado de análisis del caso.

Por un lado, dicha Corte señaló que la primera causal acepta los hechos mientras que la segunda los niega por interpretarse mal la prueba, por lo que la Corte anula la sentencia de oficio por artículo 478 letra c), es decir, los hechos ocurrieron, pero se calificaron mal. Esto porque las transacciones imputadas para despedir se hicieron como cliente, no como empleado, no siendo una función propia de su cargo o impuesta por el contrato de trabajo.

Así, se confunde una exigencia de honradez y rectitud con un posible incumplimiento contractual. Más aun, surge la incógnita de la razón de exigir a un trabajador un estándar superior a la de cualquier cliente si el propio empleador invita a utilizar conforme al contrato mercantil, esta posibilidad de adquirir millas mientras se usen los productos que ofrece. En otro orden de ideas, debe apuntarse respecto a la ausencia de probidad que se le imputa a la conducta del dependiente y que se tilda de fraudulenta, que su cometido no se enmarca en el contrato de trabajo, pues como se dijo, escapa a esta última regulación, por lo que se acoge el recurso, anulando el fallo y haciendo victorioso al trabajador.

Finalmente, el banco presentó recurso de unificación de jurisprudencia (RUJ) ante la Corte Suprema para determinar el sentido y alcance del artículo 160 N° 7 CT, precisando si acreditada una actuación del trabajador de mala fe, grave y comprobada, puede concluirse que no hay un incumplimiento grave a las obligaciones contractuales.

Conociendo el recurso, la CS señala que se concluye que el actuar del demandante no sólo infringió disposiciones contenidas en los documentos internos de la compañía, como reglamento interno y código de conducta que precisa el fallo de base y que se entienden parte integrante de su contrato de trabajo, sino también principios de buena fe. Por ello, acoge el recurso, invalida el fallo impugnado y le da la razón, en último término, a la empresa.

**CA de Santiago, 729-2021, 19-07-2021, Ministros Sres. Tomás Gray G., Lidia Poza M. y Pamela Quiroga L. Supervisora demanda a empresa de lavado industrial por despido injustificado basado en necesidades de la empresa ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

Empresa responde que despido es justificado por proceso de racionalización debido a cambios en el mercado producto de la pandemia. Dicha empresa lava ropa y manteles provenientes de hoteles y restaurantes, los cuales, al disminuir su operación, la ha afectado.

Tribunal consideró que la carta de despido es un medio de defensa vital para el trabajador para efectos de prepararlo y evaluar efectivamente su entrada al juicio, y, si bien al analizar la misiva en cuestión esta se refiere a una idea de reducción de costos, lo cual parece razonable a la luz de los informes que la empresa demandada acompañó, tiene la estructura de una "carta formulario", es decir, que parece ser la misma para diferentes trabajadores en el contexto de un despido, no abordando de manera concreta la situación de la trabajadora demandante, por lo que acogió la demanda.

Empresa presentó nulidad ante la Corte de Apelaciones de Santiago para invalidar la sentencia, por la causal del artículo 478 letra b) CT, pues sostiene que el tribunal laboral no consideró la prueba para concluir despido justificado.

La duodécima sala de la Corte de Apelaciones de Santiago señala que toda la prueba fue considerada, mencionando la sentencia en su considerando noveno incluso que el resto de la prueba rendida en autos no obstante su análisis no permite llevar a decisiones distintas a las arribadas.

Sobre testigos, el juez de base sí indica lo pertinente de los testimonios, y que tampoco logran revertir lo decidido, siendo aplicable a ambos lo referido en el citado considerando noveno. Por último, en lo que se refiere a un recorte de prensa y un informe para dar cuenta de las dificultades económicas del empleador, no fueron estimados relevantes.

En efecto, la prueba rendida por la demandada no logró demostrar que era necesaria la desvinculación de la

trabajadora, considerando, por un lado, que esta decisión se adoptó después de regir la Ley N° 21.227, sobre protección del empleo, que entró en vigencia el 6 de abril de 2020, alternativa que pretendía mantener los puestos de trabajo de los trabajadores y, por otro lado, que la controversia en el presente juicio se centró en si la carta de despido era suficientemente apta para el efecto de explicar las necesidades de la empresa, lo que no fue debidamente acreditado, por lo que rechazó el recurso y mantuvo la decisión favorable a la trabajadora.

**Observaciones sobre la sentencia de la CA Santiago 729-2021 de 19-07-2021**

1. Mantiene la abundante interpretación de que la carta de despido debe tener un relato de hechos pormenorizados de la cual su sola lectura permita entender el motivo por el cual se le despide a un trabajador. Todo lo que no se dice en la carta de despido no podrá ser utilizado como argumento a favor del empleador en un juicio futuro.
2. El Tribunal de Instancia indica que por más que se pueda describir la situación del empleador que haga procedente el despido por necesidades de la empresa, igualmente debe relatarse en la carta de despido la situación concreta del trabajador vinculada a dichas necesidades, no sirviendo "cartas tipo o formularios" idénticas entre sí.
3. El punto anterior siempre ha sido recomendado por estos abogados, no tan solo para cumplir con las exigencias de la carta de despido sino para descartar la configuración de vulneración de derechos fundamentales.



# Resoluciones administrativas.

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



## - DIC N° 1946/029 DT, 05-08-2021. Pronunciamiento sobre posibilidad de suscribir electrónicamente instrumentos colectivos de los artículos 320 y siguientes CT:

DT inicialmente señala que no existe impedimento legal para que instrumentos colectivos laborales puedan ser creados y suscritos electrónicamente.

Asimismo, señala que el artículo 320 del CT establece dos condiciones formales para los instrumentos colectivos: que sean escritos y registrados ante la IT, siendo esto último solo la incorporación del documento en una lista. Por lo que no se necesita la intervención de un ministro de fe.

La DT también recuerda que la Ley N° 19.799 señala tres casos en que los documentos no pueden ser firmados electrónicamente: a) Cuando se exige una formalidad que no pueda cumplirse electrónicamente; b) Cuando se exija la presencia física de las partes; c) Los documentos pertenecientes al Derecho de Familia. Dado que los instrumentos colectivos no están en ninguno de estos casos, pueden ser firmados de modo electrónico.

Dicho esto, DT indica que un instrumento colectivo (contrato o convenio) es un documento privado por lo que no se puede discriminar si la firma es presencial o electrónica, por lo que puede suscribirse en base a esta última modalidad sea a través de firma electrónica simple o avanzada. Agrega que es útil incorporar mecanismos de verificación y/o cotejo de textos, como códigos bidimensionales.

Finalmente, ya que instrumentos colectivos pueden ser firmados electrónicamente, también pueden ser enviados electrónicamente a la DT para su registro.



## - DIC N° 2962-2021. SUSESO. 10-08-2021. Organismos administradores deben realizar vigilancia ambiental del Protocolo de Vigilancia COVID-19 en fecha programada

## incluso si entidad empleadora no acusó recibo de comunicación, salvo si informa de inconveniente:

SUSESO señala que en Circular N° 3.573, de 2021, sobre instrucciones para la implementación del Protocolo de Vigilancia COVID-19 en Centros de Trabajo, se indica que la evaluación de la vigilancia ambiental debe efectuarse presencialmente por el organismo administrador (p.ej. Mutual), dentro del plazo de 5 días desde la fecha en que la entidad empleadora tome conocimiento o el centro de trabajo cumple con alguno de los criterios establecidos para estos efectos.

En la mencionada circular se precisa que "el organismo administrador deberá comunicar a la entidad empleadora -preferentemente a través de correo electrónico- la realización de la señalada evaluación. Dicha comunicación deberá informar el objetivo de la evaluación, incluyendo, además, la indicación del criterio por el cual se está realizando ésta, así como una descripción general del Protocolo de Vigilancia COVID-19 en Centros de Trabajo". Entonces, no corresponde que el organismo administrador espere respuesta a comunicación para realizar la visita de evaluación presencial de la vigilancia ambiental o dependa de la contestación del correo para llevarla a cabo.

Con todo, si la entidad empleadora informa al organismo administrador la existencia de inconveniente para realizar la visita en la fecha fijada, el organismo administrador deberá coordinar visita en nueva fecha.

En caso de que el centro de trabajo se encuentre cerrado o se le impida realizar la evaluación, la mutualidad deberá informar estas situaciones a la respectiva SEREMI de Salud, mediante los reportes establecidos en el Protocolo de Vigilancia y en los oficios vigentes del Ministerio de Salud.

## - DIC N° 2852-2021 SUSESO. 30-07-2021. Informa sobre entrada en vigencia de las modificaciones introducidas por el D.S. N°7, de 2021, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al D.S. N°67, de 1999, del mismo origen, que aprueba el Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N°16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada:

El 23 de julio de 2021 se publicó en el Diario Oficial el D.S. N° 7 de 2021 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que modifica al D.S. N° 67 de 1999 del mismo Ministerio, el cual aprueba el reglamento de aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada.

De acuerdo con lo establecido en los artículos transitorios del citado D.S. N°7, hay modificaciones que entraron en vigencia el 2 de agosto de 2021 y otras aplicables a partir



del proceso de evaluación que se inicia el 1° de julio de 2023.

Las modificaciones vigentes desde el 2 de agosto de 2021 no tienen incidencia directa en la determinación o cálculo de la magnitud de la siniestralidad propiamente tal. Estas son:

1) Asistencia técnica que los organismos administradores deben otorgar a las entidades empleadoras para la implementación y funcionamiento de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, impartiendo la SUESO las instrucciones para brindar esa asistencia técnica (según el nuevo artículo 8°, para acceder a la rebaja o exención de su tasa de cotización adicional diferenciada, las entidades empleadoras deben estar al día en el pago de las cotizaciones de la Ley N°16.744 y mantener operativo el sistema de gestión durante el último período anual a considerar en el proceso de evaluación de siniestralidad efectiva);

2) Sobre recargo de la cotización adicional diferenciada, de que tratan los artículos 15 y 16 del D.S N°67: a) Se dispone la aplicación a las entidades empleadoras y trabajadores independientes con actividad económica principal asociada a una tasa de cotización adicional diferenciada igual a cero, de un recargo de hasta un 100% de la tasa inmediatamente superior; b) la sustitución del verbo "podrán" por "deberán" contenido en los incisos primero y segundo del artículo 15, refuerza la tesis que para los organismos administradores es obligatorio aplicar el recargo de la cotización adicional diferenciada a las empresas o entidades que no ofrezcan condiciones satisfactorias de seguridad y/o higiene, o que no implanten medidas que el organismo competente les ordene;

3) La opción de notificar por correo electrónico las comunicaciones y resoluciones emitidas durante el proceso de evaluación. El nuevo inciso cuarto del artículo 18, exige a SUSESO instruir sobre forma y oportunidad en que los organismos administradores podrán obtener el consentimiento expreso de las entidades empleadoras para ser notificadas por correo electrónico, y sobre la forma y oportunidad en que el Instituto de Seguridad Laboral, deberá informar a la SEREMI de salud, la dirección electrónica que las entidades empleadoras indicaron. Sin embargo, para el proceso de evaluación 2021, regirán las siguientes instrucciones contenidas en el Oficio N°674, de 23 de febrero de 2021: a) Los organismos administradores exigirán a entidades empleadoras adheridas o afiliadas, indicar un correo electrónico actualizado para notificaciones; b) Si entidades empleadoras no informan oportunamente un correo electrónico actualizado, pero registraron antes uno ante el organismo administrador, las notificaciones se harán a este último; c) Si la entidad empleadora no indica un correo electrónico actualizado, ni

tampoco tiene un correo electrónico ante el organismo administrador, las notificaciones se harán por carta certificada;

4) El nuevo artículo 21 del D.S N°67 radica en el organismo administrador al que esté adherida o afiliada la entidad empleadora al 1 de julio del año en que se realiza la evaluación de la siniestralidad efectiva, la responsabilidad de efectuar íntegramente dicho proceso, aunque durante el mismo la entidad empleadora se cambie de organismo administrador.

Se produzca o no tal cambio, el organismo administrador responsable de efectuar el proceso de evaluación 2021, debe: a) Recibir directamente de las entidades empleadoras, las solicitudes de rectificación de errores de hecho y antecedentes que acrediten requisitos exigibles para la rebaja o exención de su tasa de cotización adicional, b) Recibir directamente y pronunciarse sobre recursos de reconsideración que entidades empleadoras presenten en contra de resoluciones que fijen la nueva tasa de cotización adicional diferenciada. c) Notificar directamente a entidades empleadoras y cuando corresponda, al nuevo organismo administrador, las comunicaciones y resoluciones que se emitan durante el proceso de evaluación, tanto las que fijan la nueva tasa de cotización adicional diferenciada - con antecedentes que sustentan su cálculo -, como las que se pronuncian sobre recursos de reconsideración interpuestos.

Para cumplir las obligaciones que recaen en el organismo administrador responsable de efectuar el proceso de evaluación y la necesaria difusión que debe hacerse entre las entidades empleadoras evaluadas sobre las modificaciones incorporadas por el aludido D.S. N°7, se deberán cumplir las siguientes instrucciones: i) En las cartas enviadas durante septiembre 2021 comunicando el inicio del proceso de evaluación, se deberá incorporar una mención al organismo al cual el empleador deberá enviar antecedentes o solicitudes y sustituir la referencia a la carta certificada como modalidad de notificación, por la referencia al correo electrónico; ii) En la resolución que fija la nueva tasa de cotización adicional, se debe incorporar una referencia precisa al organismo ante el cual presentar un recurso de reconsideración; iii) De igual modo, respecto de las entidades empleadoras que se cambien de organismo administrador después del 1° de julio, el nuevo organismo deberá informar al organismo responsable de efectuar la evaluación el Rut, la razón social o nombre de las entidades empleadoras, su domicilio y los correos electrónicos que registre y el medio por el cual el organismo administrador responsable, deberá notificarles la resolución que fija la tasa y las que resuelven los recursos interpuestos en contra de esa resolución.

5) A contar del 2 de agosto de 2021, según modificaciones que se introducen al artículo 21, las entidades empleadoras podrán, durante el período en que se realiza la evaluación de la siniestralidad efectiva, cambiarse de organismo administrador y a las que como resultado de ese proceso se les recargue su tasa de cotización adicional, podrán también hacerlo entre el 1 de enero y el 31 de marzo de 2022.

6) Si a juicio de un organismo administrador, se configura una situación de caso fortuito o fuerza mayor, que impide a una determinada entidad empleadora acreditar, durante el mes de octubre de 2021 los requisitos que le son exigibles para acceder a la rebaja o exención de su cotización adicional diferenciada, deberá concedérsele excepcionalmente como nuevo plazo hasta el 31 de diciembre de 2021, manteniendo el 1° de enero de 2022, como fecha de entrada en vigencia de la nueva tasa.

**- DIC N° 2755 SUSESO. 27-07-2021. Reposo para trabajadores que son casos sospechosos de COVID-19, puede ser de un máximo de 4 días, por lo que es posible que sea menor:**

Señala que mediante Ordinarios B10 N° 1411 de 2020 y B10 N° 557 de 2021, la Subsecretaría de Salud Pública dispuso que corresponde otorgar un reposo de máximo de 4 días a trabajadores identificados como casos sospechosos de COVID-19, en espera de resultado que confirme el diagnóstico.

El referido Ordinario B10 No 557 establece que se pueden otorgar reposos posteriores al reposo inicial, igualmente por un máximo de 4 días, si el resultado del examen no está

disponible al término del reposo, precisando que, a partir de la segunda licencia, esta se puede emitir sin la presencia del trabajador.

Superintendencia estima correcta la interpretación de la Mutualidad de que el reposo a los trabajadores identificados como casos sospechosos, puede ser de un máximo de 4 días, por lo que se puede otorgar reposo por un periodo menor de tiempo.

Termina diciendo que es obligación del correspondiente organismo administrador o empresa con administración delegada, emitir las órdenes de reposo o licencias médicas que sean necesarias, en caso que a la fecha de término de la respectiva orden de reposo o licencia médica, no esté disponible el resultado del examen, sin que sea necesario que el trabajador solicite el otorgamiento de un nuevo periodo de reposo, o que se presente ante el organismo administrador o empresa con administración delegada para su emisión.

**Observaciones sobre el proceso DS 67 sobre la evaluación de siniestralidad para la tasa cotización adicional diferenciada ley 16.744.**

1. Finalmente, el MINTRAB dictó el Decreto 7 publicado y vigente desde el 23 de julio 2021 que modifica el DS 67 de 1999.

2.- Si bien el Decreto 7 estableció una serie de modificaciones, ninguna de ellas se vincula con la primitiva intención de dejar sin efecto el proceso de evaluación de siniestralidad efectiva durante el año 2021, por lo cual este se deberá llevar a efecto de forma normal, privilegiándose los canales de comunicación electrónico para ello.



**SUSESO**  
Superintendencia  
de Seguridad  
Social



**Laboral Atiende Abogados**



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

Orientación y solución a  
problemas laborales.

Visite nuestra página Web:

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