

VOL. 21 | 30 SEP 2022

L.A.A.AL DÍA

Las noticias de Derecho del Trabajo más relevantes.

INTRODUCCIÓN

En esta edición se encontrarán asuntos, en general, relativos al periodo del 1 al 30 de septiembre de 2022.

En este nuevo 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.

Sumario:

- **Legislación laboral reciente.**

- 1) Decreto 74, MINSAL, 30-09-2022, extiende vigencia de alerta sanitaria por viruela del mono.
- 2) Decreto 75, MINSAL, 30-09-2022, extiende vigencia de alerta sanitaria por COVID-19.

- **Jurisprudencia Judicial:** Despido justificado por no cumplir aforo COVID-19; mal clima laboral no equivale a acoso laboral; semana corrida no exige remuneración diaria y descuento del empleador por AFC precisa despido real por necesidades de la empresa; libro electrónico de remuneraciones en portal de DT basta para exhibición en comparendo.

- **Resoluciones administrativas.**

- ORD 1583/33, DT, 09-09-2022, fija sentido de la Ley N°21.275.
- DIC 1582/32, DT, 09-09-2022, fija sentido de la Ley N°21.400.



Legislación laboral reciente.

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



[- Decreto 74, MINSAL, 30-09-22, que extiende la vigencia del Decreto 64, el cual declaró alerta sanitaria por viruela del mono o viruela símica.](#)

El Decreto 74 del MINSAL que comentamos fue publicado en Diario Oficial el 30-09-2022. Esta norma extiende la vigencia del Decreto 64 de 2022, referente a la alerta sanitaria derivada de la viruela del mono, quedando dicha vigencia desde el 30-09-22 hasta el 31-03-23.

Se debe mencionar que, para esta enfermedad, no existen leyes especiales de protección laboral como sí las hay respecto al COVID-19.

[- Decreto 75, MINSAL, 22-09-22, que extiende la vigencia del Decreto 4, el cual declaró alerta sanitaria y otorgó facultades extraordinarias por emergencia de salud pública de importancia por brote del nuevo coronavirus \(2019-NCOV\):](#)

El decreto en comento fue publicado en Diario Oficial el 30-09-2022 y extiende la vigencia del Decreto 4 de 2020, referente a la alerta sanitaria derivada de COVID 19, desde el 30-09-2022 al 31-12-22, sin perjuicio de la facultad de poner término anticipado a ella si las condiciones sanitarias así lo permiten o de prorrogarlo en caso de que estas no mejoren.

Además, establece modificaciones vinculadas a la forma de cómo prestar la asistencia en salud, por ejemplo: (1) Se elimina la posibilidad de contratar a estudiantes de medicina desde sexto año en adelante; (2) Las SEREMIS de Salud no podrán denegar la entrada en las zonas afectadas por el nuevo coronavirus 2019 a las personas no afectadas; (3) La SEREMI de Salud no podrá exigir instalar, de forma gratuita, dispositivos de dispensación de alcohol gel u otros sanitizantes de manos en lugares de acceso público o donde exista aglomeración de personas; (4) Tampoco la SEREMI podrá disponer la realización



de acciones educativas en instituciones, empresas, asociaciones y organizaciones de la sociedad civil para informar a la comunidad de las medidas que se deben adoptar para evitar el contagio en lugares de trabajo; (5) Se termina la posibilidad que la SEREMI ordene realizar acciones educativas en colegios y universidades para informar a alumnos, profesores y personal general de las medidas a adoptar para evitar el contagio en establecimientos educacionales.

Desde el 01-10-2022, no será obligatorio el uso de mascarilla (salvo recintos asistenciales de salud) siendo sólo altamente recomendable en espacios cerrados. Surge, entonces, la pregunta sobre qué pasará en los lugares de trabajo, puesto que con la extensión del decreto de alerta sanitaria hasta el 31-12-2022 seguirá rigiendo la Ley N°21.342 ("ley de retorno seguro al trabajo") hasta dicha fecha.

Hasta la mañana del 30 de septiembre no había claridad sobre el punto. Luego, a partir del mediodía se pudo tener definiciones más concretas ya que la SUSESO dictó la [Circular 3697](#) que introdujo modificaciones al protocolo de seguridad sanitaria laboral COVID 19 cuya obligación para los empleadores de contar con él se encuentra en el art. 4 de la ley 21.342. En síntesis: (1) Sigue siendo obligatorio (a) implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para personas con riesgo de base a contagio; (b) contratar o renovar el seguro obligatorio Covid 19; (c) El protocolo de seguridad de seguridad, pero sólo algunos tópicos: que el empleador ponga a disposición elementos de protección como las mascarillas (los aludidos en la letra f) del art. 4) siendo facultativo que los trabajadores las usen; que ponga a disposición de los trabajadores (y eventualmente de clientes, en caso que se atienda público) soluciones para lavado de manos (alcohol gel) con sugerencias para que los trabajadores realicen aquellas acciones de higiene personal; limpieza y desinfección de los lugares de trabajo; mantención de basureros; tener disponibilidad de testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa; obligación de informar a los trabajadores los riesgos del Covid 19 y sus síntomas, junto con el procedimiento a seguir en caso de contagio. (2) Aspectos del protocolo de seguridad de seguridad sanitaria Covid 19 que dejan de ser obligatorios y pasan a ser recomendables: (a) Mantener distanciamiento de al menos un metro entre los puestos de trabajo y, en su caso, en dormitorios de campamentos, comedores, salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas (aquí, por ejemplo, podría ser recomendable mantener los acrílicos separadores en puestos de trabajo que tengan distancia menor a un metro); (b) Mantener ambientes ventilados durante la jornada; (c) El uso de mascarilla; (d) El lavado de manos. (3) Hay otras cosas del protocolo que se eliminan como: los aforos.



Jurisprudencia del mes.

Juan Padilla Herrera, Cristian Vásquez Segura y Rodrigo Tapia



Comentarios sobre fallo de ICA Stgo, 379-2022, pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministra Lilian A. Leyton V. y Ministra Suplente Paola Cecilia Díaz U. sobre despido por incumplir aforos COVID en período álgido de la pandemia es justificado:

El artículo 160 del CT regula las causales disciplinarias del despido que no dan derecho a indemnización.

Su número 5 se refiere a actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o funcionamiento de la empresa, la seguridad o actividad de los trabajadores, o la salud de estos últimos.

Su número 7 habla del incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

Teniendo en cuenta ambas normas, la Corte revisa los hechos para resolver:

1) El empleador tenía protocolos para evitar el contagio de COVID-19, incluyendo protocolos referentes al uso de la ducha.

2) La acción de no respetar aforo completo del camarín del lugar de trabajo por parte del operario ocurrió en cuarentena decretada por autoridad sanitaria.

Así la Corte concluye sobre el artículo 160 N°5 del CT que bastó un acto u omisión imprudente del trabajador, como en el caso, para despedirlo justificadamente, siéndole irrelevante lo que perseguía el actor con su accionar (intención o voluntad).

También la Corte arriba a la conclusión de que se cumple la causal del artículo 160 N°7 del CT por un incumplimiento grave a los protocolos y órdenes que eran parte del contrato de trabajo, que a su vez hizo que el empleador se viese como un incumplidor de su deber de seguridad del artículo 184 CT, aunque ningún compañero de trabajo haya resultado contagiado de COVID-19, ya que la causal no exige un daño concreto en su texto.

379-2022, ICA Stgo, 24-08-2022. Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministra Lilian A. Leyton V. y Ministra Suplente Paola Cecilia Díaz U. **Despido por incumplir aforos COVID en período álgido de la pandemia es justificado.**

El Juzgado de Letras de Colina rechazó demanda de despido injustificado, ordenando el pago de días de remuneraciones y feriados. El tribunal laboral estimó que era justificada la causal de los artículos 160 N° 5 y N°7 CT, pues, en abril de 2021, el trabajador no respetó una fila y entró a camarines para ducharse con aforo sanitario completo.

Para el trabajador, esto fue una falta a sus obligaciones sin que implase llegar a un despido, por lo que este fue desproporcionado. Añadió que por las causales aplicadas se requiere la intención de afectar a la empresa y terceros, y que su intención era solo retirar sus pertenencias del casillero en el camarín. También pide considerar que durante la relación laboral, no tuvo reproches por situaciones similares, y que, por otra parte, la situación particular de esta falta no implicó el contagio de ningún trabajador. Con base en estos argumentos, estimó que el juez laboral se equivocó al calificar el despido como justificado y recurrió de nulidad ante la CA de Santiago.

La Corte señala que los hechos se tuvieron por acreditados y que la demandada mantenía protocolos, órdenes y normas destinadas a evitar la propagación y contagio de la enfermedad del COVID-19, y actividades de instrucción y capacitación al respecto, protocolos dentro de los cuales estaba el de horarios de salida y uso de ducha. La acción del dependiente se da en un alza de contagios por COVID, lo que había llevado a la autoridad administrativa a decretar cuarentena para toda la Región Metropolitana a partir del día 27 de marzo de 2021, esto es, 10 días antes de los hechos del despido.

Por lo que la Corte estima que se cumplen los requisitos del N° 5 y N°7 del artículo 160 CT para despedir. Sobre el N° 5, se determinó que hubo un acto voluntario del trabajador en contravenir la normativa impuesta por el empleador respecto al uso de duchas, sabiendo que se dictaron para evitar los contagios COVID, agregando que tal numeral legal no exige la intencionalidad del trabajador en buscar atentar concretamente la salud o seguridad de los trabajadores, pues habla de "imprudencia" que no precisa esa intención concreta.

Sobre el N° 7, esto es, incumplimiento grave, la Corte concluye que procede, atendido el contexto sanitario en donde ocurren los sucesos, estableciendo que es un incumplimiento contractual que además llevó al empleador a verse como incumplidor de normas sanitarias y de sus obligaciones como "deudor de seguridad". En ese sentido, la norma no exige un resultado perjudicial, sólo se limita a señalar que el comportamiento del trabajador debe traer aparejada una alteración o una afectación, pero que ello no implica que deba producirse necesariamente un resultado positivo de perjuicio.

786-2022, ICA Stgo, 24-08-2022, Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministro Omar Antonio Astudillo C., Ministra Suplente Paola Cecilia Díaz U. y Fiscal Judicial Ana María Hernández M. Determina que una mala relación con compañeros de trabajo no necesariamente deviene en acoso laboral.

En esta causa, el 2º JLT de Stgo rechazó una denuncia de tutela por acoso laboral, por lo cual el trabajador presentó recurso de nulidad ante la CA de Stgo.

Por una parte, el trabajador invocó falta de intermediación por haberse dictado sentencia definitiva más de 121 días hábiles después de la audiencia de juicio, lo que habría tenido un efecto en lo que la jueza percibió e interpretó de las pruebas presentadas. Con todo, si bien la Corte adhirió al principio de intermediación, rechazó la nulidad porque el trabajador solo señaló una eventual pérdida de los beneficios de este principio que pudieron afectar los derechos de ambas partes sin entregar descripciones de cómo la falta de intermediación incidió concretamente en el análisis de la prueba ni cómo ello sería capaz de alterar la decisión, siendo una mera afirmación desprovista de respaldo.

Por otra parte, el trabajador sostuvo que es incomprensible que, a pesar de que la sentenciadora constató la existencia de conflictos, rivalidades profesionales y “un mal manejo del clima laboral por parte de las autoridades de la demandada”, todo ello no sea “estándares para calificarlo de acoso hacia el demandante”.

Junto con lo anterior, el trabajador acusa que la magistrada apreció mal la prueba pues, por una parte, señala que “no es posible tener por acreditados los hechos relatados por el demandante como constitutivos de acoso laboral y vulneración de garantías constitucionales” y, por otra parte, reconoce que las licencias médicas psiquiátricas registran una patología de origen laboral, aunque la jueza laboral afirma que no puede entenderse como una enfermedad psiquiátrica laboral constituya por sí misma un atentado a las garantías del dependiente.

La Corte rechazó el recurso de nulidad, indicando que es perfectamente posible que, pese a existir conflictos y rivalidades profesionales e incluso “un mal manejo del clima laboral”, esto no configure un acoso laboral pues es un concepto legal definido en el inciso segundo del artículo 2º CT que requiere más que rencillas entre profesionales o un mal manejo del clima laboral, puesto que exige una “agresión u hostigamiento reiterado”, con habitualidad y determinado resultado, lo que no ocurre en el caso.

40.927-2021, CS, 5-09-2022, Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., señor Diego Simpertigue L., y el Abogado Integrante señor Eduardo Morales R. Para la semana corrida no es necesario el devengamiento diario y, declarado como injustificado el despido, corresponde restituir lo descontado por el empleador como aporte al AFC:

En este juicio, se probó que la demandante firmó su contrato de trabajo y su anexo en el que se estableció un incentivo variable de comisión del 9% de las utilidades de las ventas realizadas personalmente por la vendedora si es que las ventas eran superiores a \$5.000.000.- durante un mes calendario. De modo que, de acuerdo con las reglas que se describen en el documento, no siendo generada o devengada esa remuneración de forma diaria, no debe establecerse la condena al pago de semana corrida puesto que sólo a fin de mes se sabe si se tiene o no derecho a la comisión al verificarse el cumplimiento de la meta.

La argumentación expuesta por el empleador fue acogida por el tribunal laboral, pero la CA de Stgo revocó dicha decisión al indicar que el derecho al descanso remunerado, previsto en el artículo 45 del Código del Ramo (semana corrida) de los trabajadores que perciben un sueldo mensual y remuneraciones variables no está condicionado a que estas últimas deban devengarse en forma diaria, y aun cuando se estimara que el sentido de la disposición legal examinada es poco claro, criterio que esta Corte no comparte, el principio in dubio pro operario (ante la duda, se resuelve a favor del trabajador) obliga a adoptar aquella interpretación en pos de los intereses del dependiente.

Por lo que el empleador acude a la CS para que defina cuál de las dos interpretaciones es la correcta. Para ello dicho Tribunal comienza aclarando que la semana corrida “consiste en el derecho al pago de una remuneración especial que el legislador impone a las partes que han convenido un sistema de remuneración por día, bajo el cual los días de descanso, como serían los domingo y festivos y los compensatorios de éstos, no darían derecho a remuneración, por lo cual la ley dispone sean pagados. En otras palabras, el legislador beneficia los días de descanso (domingo, festivos y compensatorios) a favor de los trabajadores que por su sistema de remuneración por día trabajado no tendrían derecho a remuneración”. Pero la ley 20.281 modificó el artículo 45 CT “agregando una oración final a su inciso primero, confiriéndole también este derecho al trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones. Así entonces, la norma parece haber modificado el supuesto básico sobre el cual se sustentaba el beneficio de semana corrida, al conferirlo también a los trabajadores remunerados con un sueldo mensual y remuneraciones variables, es decir, ya no exclusivamente por días”. La CS cita a la profesora Lanata, indicando que “Debe considerarse que la nueva norma no señala que las comisiones deban haberse pactado para pagarse o devengarse diariamente, por lo que debe entenderse entonces, que se amplía considerablemente la aplicación del beneficio, extendiéndolo a todos aquellos trabajadores que perciben remuneraciones mixtas”.

En consecuencia, procede el pago de la semana corrida a quienes perciben una contraprestación mixta, permitiéndoles obtener un estipendio por los días domingo y festivos que no laboren, favoreciendo su descanso efectivo en esos días, constatándose, por último, que la percepción de esta ganancia y su cálculo será

necesariamente diferente, ya que se determinará en función del promedio de lo obtenido diariamente, y para aquellos dependientes que se encuentren en la misma situación de la demandante, el promedio será en relación a la parte variable de su remuneración, concluyéndose, por tanto, que para los trabajadores que reciban una retribución mixta, no se les exige que la proporción variable se deba generar en forma diaria. Por tanto, la CS rechaza el recurso del empleador favoreciendo a la trabajadora.

Respecto al descuento por aporte del empleador de la AFC, la CS ordena que debe ser restituido a la trabajadora ya que, como ha señalado en otros casos, una condición esencial para que opere tal deducción es que el contrato de trabajo haya terminado efectivamente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, lo que se ve corroborado por el artículo 168, letra a) del Estatuto Laboral. De manera que si la sentencia declara injustificado el despido, priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728, pues tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de un real despido por necesidades de la empresa.

dispuesto en el artículo 17 letra d) de la Ley 19.980, que establece bases de los procedimientos administrativos del estado".



I-259-22, 2° JLT Stgo, 12-09-22, US. Paola Díaz Urtubia. Deja sin efecto multa de la IT por considerar que Libro Electrónico de Remuneraciones (LER) subido en plataforma de la DT es suficiente para cumplir con la exhibición de documentos solicitada por el organismo fiscalizador:

El caso que comentamos trata de un empleador que en comparendo de conciliación ante la IT no presentó finiquito y libro de remuneraciones con firma de ministro de fe, siendo multado por tal razón.

El empleador señala que no debía exhibir finiquito puesto que, pese a que la duración del contrato se pactó por 55 días, éste en los hechos duró solo 28 días, y conforme a lo dispuesto en el inciso duodécimo del artículo 177 CT, el finiquito se extiende para contratos superiores a 30 días.

También reclama sobre la no presentación del Libro Electrónico de Remuneraciones (LER), pues lo había subido a la propia plataforma del organismo fiscalizador, por tanto, la DT lo tenía en su sistema, siendo ilegal la multa cursada.

Ante lo expuesto, el tribunal rechaza rebajar la cuantía de la multa por la falta de exhibición del finiquito ya que la duración pactada en el contrato excedía los 30 días y se debía emitir tal instrumento por parte del empleador.

No obstante, el tribunal acoge rebajar la cuantía de la multa por no exhibir el LER indicando que "en orden que si la misma DT dispone de una plataforma web en la cual se declara la información que solicita, resulta contrario a los principios de una administración eficiente el cursar una infracción por no exhibir información que se encuentra en su poder". Lo anterior, además, en consecuencia con lo



Resoluciones administrativas.



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

- ORD 1583/33, DT, 09-09-2022, que Fija sentido y alcance de la Ley N°21.275, que modifica el Código del Trabajo para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad:

La DT recuerda que, a partir del 1 de noviembre de 2022, empieza a estar vigente el nuevo artículo 157 quáter CT, agregado por la Ley N°21.275. Por ende, se recuerda lo siguiente:



1) Las empresas con 100 o más trabajadores deben tener o mantener contratados al menos 1% de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, pues así lo establece el nuevo artículo 157 quáter CT.

2) De acuerdo con esta norma, también al menos 1 trabajador o trabajadora de la empresa del área de Recursos Humanos debe tener conocimiento específico en materia de fomento de la inclusión laboral. El contrato de la persona con conocimientos específicos debe ser de trabajo, es decir, no puede ser un trabajador externo o a honorarios.

3) Se entiende que se cuenta con este conocimiento cuando el trabajador de Recursos Humanos tenga certificación otorgada del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (CHILEVALORA) de la Ley N°20.267. En consecuencia, quien se certifica es el trabajador y no la empresa, y por tanto, para arribar a reconocimiento se requiere un proceso previo, de una entidad calificada para tal efecto, en base al perfil definido a través de la Unidad de Competencia Laboral, que describe los conocimientos, las habilidades y aptitudes que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, incluyendo las variables, condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado.

4) La exigencia de cumplir con la ley de inclusión, tanto en el 1% de contratación como en el experto en inclusión laboral se realiza considerando el total de trabajadores de una empresa. Por tanto, si llega a darse el fenómeno de unidad de empleador reconocido judicialmente (dirección laboral unitaria y complementariedad de los giros con participación de varios controladores o dueños comunes), corresponderá contabilizar a todos los trabajadores

pertenecientes a esas empresas para el cumplimiento de estas exigencias legales.

5) Respecto a la promoción de políticas en materias de inclusión, las empresas deberán informar el número y contenido de ellas en la comunicación electrónica anual que envían a la DT en el mes de enero de cada año. Por ello, esta obligación se hará exigible a partir del mes de enero de 2023.

6) La empresa deberá elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal con el fin de otorgarle herramientas para una efectiva inclusión laboral, con un diseño organizacional pensado para ese objetivo. Esta norma incluye las actividades realizadas dentro y fuera de la jornada de trabajo, pero estas últimas relacionadas con el trabajo, en un sentido amplio, por ejemplo, actividades de carácter deportivo, las que deberán considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la Ley N°20.422, así como también los principios generales contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia.

De esta manera, principios como vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, autonomía, entre otros, deben tenerse presente por parte de las empresas, procurando la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, esto es, la ausencia de discriminación por razón de aquella, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.

Así, corresponderá a la empresa disponer los ajustes necesarios como medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud, a las carencias específicas de las personas con discapacidad que de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

[- DIC 1582-32, DT, 09-09-22, que fija sentido y alcance de los artículos 59 inciso segundo y 207 ter del Código del Trabajo, modificado e incorporado, respectivamente, por la Ley N°21.400, que modifica diversos cuerpos legales para regular, en igualdad de condiciones, el matrimonio entre personas del mismo sexo:](#)

Mediante la dictación de la Ley N°21.400, vigente desde el 10 de marzo de 2022, se modificó el artículo 59 CT, el cual ahora señala que "El cónyuge puede percibir hasta el cincuenta por ciento de la remuneración del otro cónyuge, declarado vicioso por el respectivo Juez de Letras del Trabajo". Eso significa que en la actualidad el derecho de que se trata alcanza a toda persona que tenga la calidad de cónyuge sin limitarlo, como antes, a la mujer casada.

Asimismo, se incorporó un art. 207 ter CT que señala que "Los derechos que correspondan a la madre trabajadora referidos a la protección a la maternidad regulados en este Título, serán aplicables a la madre o persona gestante, con independencia de su sexo registral por identidad de género. A su vez, los derechos que se otorgan al padre en el presente Título también serán aplicables al progenitor no gestante".

Dado las reformas a la ley 21.400, ahora "Los padres y las madres de una persona son sus progenitores, respecto de los cuales se ha determinado una relación de filiación. Se entenderán como tales a su madre y/o padre, sus dos madres, o sus dos padres" "Las leyes u otras disposiciones que hagan referencia a las expresiones padre y madre, o bien, padre o madre, u otras semejantes, se entenderán aplicables a todos los progenitores, sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual, salvo que por el contexto o por disposición expresa se deba entender lo contrario".

En consecuencia, la nueva normativa de matrimonio igualitario garantiza la asistencia de los derechos de protección a la maternidad, la paternidad y a la vida familiar, contemplados en el CT, con prescindencia del sexo registral de la persona gestante, por identidad de género.

Por ello, con la aplicación de la nueva normativa, la madre o persona gestante es titular de los derechos a fuero maternal, a ser trasladada a otras funciones sin reducción de su remuneración en caso de que sus labores sean consideradas perjudiciales para la salud en su estado, los descansos de maternidad pre y post natal, permiso postnatal parental, beneficio de sala cuna, derecho a alimentar a hijos menores de dos años y todos aquellos establecidos en favor de la madre trabajadora en la normativa citada y en los mismos términos.

Por su parte, al progenitor no gestante, le asisten todos los derechos que la misma normativa protectora de la maternidad, la paternidad y vida familiar, reserva al padre, en las mismas condiciones.

Finalmente, respecto de los derechos aquí comentados, estos tienen el carácter de irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo.





Laboral Atiende Abogados



contacto@laboralatiende.cl

Orientación y solución a
problemas laborales.