

VOL. 27 | 31 MAR 2023

L.A.A.AL DÍA

Las noticias de Derecho del Trabajo más relevantes.

- ORD 159 DT, 30-01-23, ilicitud de registro de asistencia en celulares particulares de un teletrabajador.
- DICT 29477-2023 SUSESO, de 3-03-23, es accidente con ocasión del trabajo el que un trabajador, con conductas agresivas previas, lesione a un compañero con arma blanca.

INTRODUCCIÓN

En esta edición se encontrarán asuntos, en general, relativos al periodo del 1 al 31 de marzo de 2023.

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.**

- Ley 21.545, 10-03-2023, sobre promoción de inclusión, atención integral y protección de derechos de personas con TEA.
- Decreto 10, MINSAL, 15-03-2023, prorroga alerta sanitaria por COVID-19 hasta el 31-08-2023.
- Ratificación convenio 190 OIT violencia y acoso laboral.
- Res. 1420 MINEDUC, reajuste bono retiro voluntario.

- **Jurisprudencia Judicial:** Libertad de expresión sindical y prácticas antisindicales; no pago de cotizaciones es incumplimiento grave y sentencia que lo reconoce es declarativa; tribunales laborales son competentes para conocer juicios de rendición de cuentas de AFP; despido por expresiones soeces en un grupo laboral de WhatsApp; criterios de gravedad de los incumplimientos para despedir.

- **Resoluciones administrativas.**

- DIC 423/12, DT, 22-03-2023, fija sentido y alcance de Ley N°21.530 de descanso reparatorio de trabajadores de salud privados.
- ORD 418, DT, 22-03-2023, cuota sindical de trabajadores desafiados de sindicato tras firma de convenio colectivo.
- ORD 422, DT, 22-03-2023, aplica doctrina sobre recuperación de clases no impartidas y remuneraciones docentes.



Legislación laboral reciente.

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



[- Ley 21.545, 10-03-2023, que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación:](#)

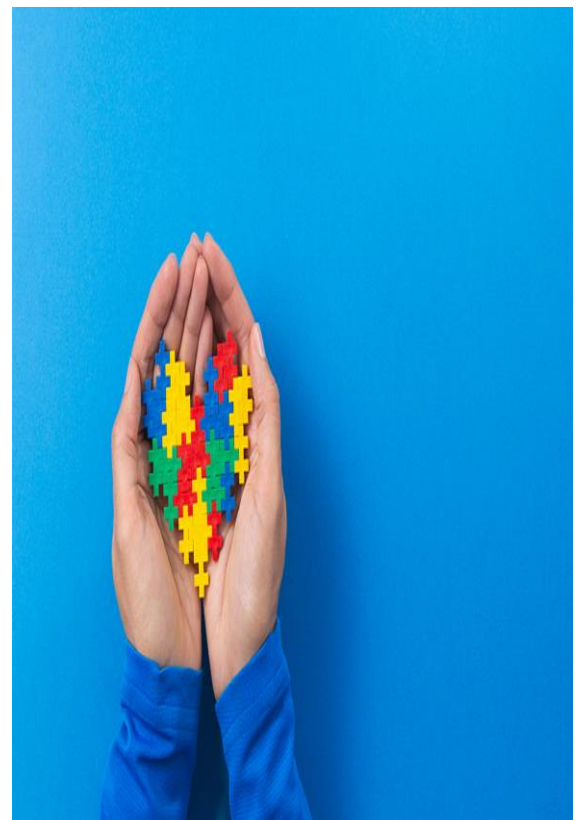
Con fecha 10 de marzo de 2023 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.545 que comentamos, la cual entró en vigencia desde el mismo día de su publicación.

El artículo 2° de esta ley define a una persona con trastorno del espectro autista como aquella que presenta una diferencia o diversidad en el neurodesarrollo típico, que se manifiesta en dificultades significativas en la iniciación, reciprocidad y mantención de la interacción y comunicación social al interactuar con los diferentes entornos, así como también en conductas o intereses restrictivos o repetitivos. El espectro de dificultad significativa en estas áreas es amplio y varía en cada persona.

El trastorno del espectro autista corresponde a una condición del neurodesarrollo, por lo que deberá contar con un diagnóstico.

Estas características constituyen algún grado de discapacidad cuando generan un impacto funcional significativo en la persona a nivel familiar, social, educativo, ocupacional o de otras áreas y que, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, impida o restrinja su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, lo que deberá ser calificado y certificado conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

En cuanto a la modificación que la normativa realiza al Código del Trabajo, su artículo 25 le añade un nuevo artículo 66



quinquies, el cual señala que los trabajadores regidos por la normativa laboral, los trabajadores regidos por la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, y por la Ley N°18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista.

El articulado en cuestión no regula algún procedimiento a efectuar por el trabajador para que el empleador sepa, anticipadamente, que cuenta con un hijo(a) que padezca de TEA y así facilite la salida de ellos en situaciones de emergencia. Por tanto, se sugiere regular aquello en reglamento interno, con reglas que no obstaculicen la posibilidad de hacer efectivo el derecho, pudiendo ser una de ellas el que el trabajador exhiba o entregue copia al empleador del aviso que deba dar en la Inspección del Trabajo.

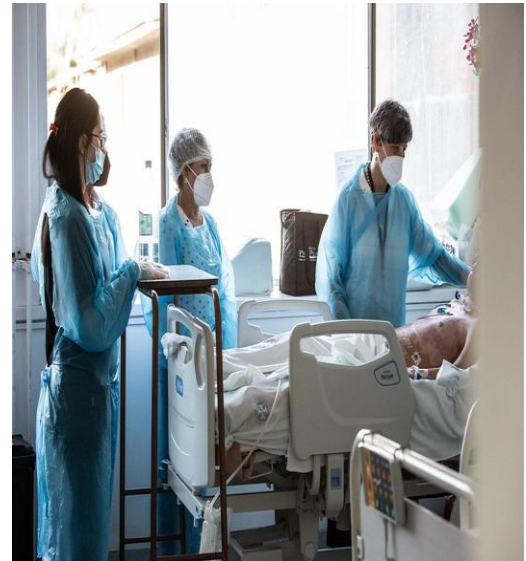
[- Decreto 10, MINSAL, 15-03-2023, que prorroga vigencia del decreto 4 de 2020, también del MINSAL, que decreta alerta sanitaria por el periodo que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por emergencia de salud pública de importancia internacional \(ESPII\) por brote del nuevo coronavirus \(2019-NCOV\):](#)

Este decreto modifica el decreto N° 4 de 2020 de MINSAL, que estableció alerta sanitaria por COVID 19, por lo que en virtud de aquel y a partir de su publicación – el 23 de marzo de 2023 – se prorroga dicha alerta hasta el 31 de agosto de 2023.

[- Convenio OIT 190, 13-03-2023, sobre la violencia y el acoso, adoptado el 21 de junio de 2019 el cual es ratificado por Chile:](#)

El 13 de marzo de 2023, la Cámara de Diputados comunicó al Presidente de la República la aprobación del “Convenio 190, sobre la violencia y el acoso”, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019.

Tal convenio, en su artículo 1º, define la violencia y acoso en el mundo del trabajo como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.” Asimismo, la expresión violencia y acoso por razón de



Consecuencias del Decreto 10 MINSAL que extiende alerta sanitaria por COVID 19 hasta el 31-08-2023:

- 1.- Se mantendrá la obligación del empleador de ofrecer e implementar trabajo a distancia o teletrabajo para todos los trabajadores en condiciones de riesgo (por ejemplo, mayores de 60 años, diabéticos, etc.) en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y el o la trabajadora consintiere en ello.
- 2.- Aplicación del art. 206 bis CT, es decir, la posibilidad que padre, madre o quien tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar o una persona con discapacidad; o si se produce el cierre de establecimientos de educación básica o se impide acceso a dichos establecimientos a menores de doce años, tenga derecho a que el empleador deba seguir ofreciéndoles teletrabajo, sin reducción de remuneraciones.
- 3.- Sigue vigente la implementación del protocolo de seguridad sanitaria laboral COVID 19, tal y como se ha venido haciendo hasta la fecha.
- 4.- Si el seguro COVID 19 que debía contratarse para los trabajadores presenciales ha caducado (dura 1 año) debe renovarse su contratación (recordar que es obligación entregar comprobante de ello al trabajador).

género, “designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”

El artículo 3° señala que la extensión de aplicación de este convenio se materializa en las acciones u omisiones que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de aquel, las que se pueden manifestar:

- 1.- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- 2.- En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- 3.- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- 4.- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- 5.- En el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- 6.- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

A raíz de aquello, el Convenio en cuestión introduce una serie de mandatos para el Estado, como se observa en sus artículos 4° y 5°, a fin de que sean recogidos en su legislación y que esta sea aplicable a las relaciones laborales, ejemplificando que se deberá exigir a los empleadores, de parte del Estado, lo siguiente de conformidad con el artículo 9° del convenio que comentamos:

- 1.- Adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y trabajadoras y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- 2.- Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- 3.- Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- 4.- Proporcionar a los trabajadores y trabajadoras y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores.

Con base en este Convenio, se deberá implementar legislación complementaria. Siguiendo esa línea es que se encuentra el proyecto de "tolerancia cero al acoso laboral" o "ley Karin" ingresado a mediados del año 2022 y que, a la fecha, se encuentra aún en trámites legislativos.



[- Resolución 1420, MINEDUC, 30-03-2023, que reajusta el monto máximo de la bonificación por retiro voluntario para los profesionales de la Educación, fijando su monto máximo en \\$29.693.876:](#)

Debemos recordar que este es un beneficio que sólo aplica a los profesionales de la educación que pertenezcan a una dotación docente del sector municipal, sea administrada directamente por la municipalidad o por corporaciones municipales, o bien que estén contratados en los establecimientos educacionales regidos por el decreto ley N°3.166, de 1980, del Ministerio de Educación (sistema de administración delegada) y que cumplan también con los demás requisitos exigidos por la ley 20.822 y 20.976 para poder acceder a tal beneficio.

A raíz de la reajustabilidad que debe realizarse, se establece que el monto máximo de esta bonificación por retiro, a partir de marzo de 2023, es de \$29.693.876.-, fijándose también, una tabla con montos proporcionales de ella.



Comentarios sobre el fallo de CA de Stgo., 3825-2022, 24-03-2023, redactada por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministro Fernando Ignacio Carreño O. y Fiscal Judicial Clara Isabel Carrasco A. **La libertad de expresión sindical implica una impresión subjetiva, por lo que no es una práctica antisindical:**

Tribunal laboral acogió denuncia de práctica antisindical contra sindicato por inserto en diario en el Mercurio, infringiendo el principio de buena fe y abuso de derecho, constituyéndose como un medio de presión indebido, infundado y desproporcionado por parte del sindicato, transgrediendo valores de confianza, la lealtad, la honradez y rectitud, apartándose además de la prerrogativa del N°1 del artículo 220 CT, la cual establece como fin principal representar a afiliados en diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir instrumentos colectivos, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan. Así, tuvo por acreditada la práctica antisindical del artículo 290 f) CT: ejercer derechos de mala fe o con abuso del derecho.

Sin embargo, la CA de Stgo. estimó que el sindicato emitió una opinión, la cual es una impresión de la realidad, juicios de valor subjetivos, no debiendo ser necesariamente correctos, certeros, exactos ni objetivos, como sí debe ser la información cuando se ejerce un derecho distinto como es el derecho a la libertad de información o el derecho a informar, que no es el caso, pues el inserto en el diario es una petición para que el banco pague el bono que quitó o una crítica a su supuesta arbitrariedad.

Por ello, la Corte concluyó que el inserto en el diario no desbordó los límites porque no se acreditó en el juicio algún dato o antecedente que dé cuenta de un daño para el banco denunciante.

La Corte tampoco estima que hay práctica antisindical regulada por el Código del Trabajo porque la publicación se efectuó en el contexto de una negociación colectiva en que trabajadores tenían derecho a discutir la prestación que reclamaban, y porque con la declaración no se excedió lo tolerable al no constar la lesión de algún derecho o interés del banco, acogiendo el recurso de nulidad y anulando la sentencia.

Jurisprudencia del mes.

Juan Padilla Herrera, Cristian Vásquez Segura y Rodrigo Tapia



CA de Stgo., 3825-2022, 24-03-2023, redactada por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministro Fernando Ignacio Carreño O. y Fiscal Judicial Clara Isabel Carrasco A. **La libertad de expresión sindical implica una impresión subjetiva, por lo que no es una práctica antisindical:**

Tribunal laboral acogió denuncia de práctica antisindical presentada por banco empleador contra sindicato, fundada en letra f) del artículo 290 CT, esto es, ejercicio de libertad sindical con abuso del derecho o mala fe. La práctica antisindical consistió en que el sindicato denunciado publicó un inserto en el diario El Mercurio de 30 de diciembre de 2020, informando que durante la emergencia sanitaria se dejó arbitrariamente a trabajadores socios del sindicato sin incentivo variable anual.

De modo que el sindicato presentó recurso de nulidad ante la CA de Stgo. porque estimó vulnerado su derecho a la libertad sindical, en particular, su libertad de expresión. El sindicato señaló que el inserto es una opinión y, por lo tanto, puede ser impreciso, pero no falso, pues no es información científica, plasmándose una petición a que el banco pague el bono que dejó de pagar.

La Corte señala que la libertad de opinión del artículo 19 N°12 de la Constitución Política es el derecho de toda persona a manifestar lo que piensa, sabe o siente, siendo esto último impresiones de la realidad, juicios de valor subjetivos, no debiendo ser necesariamente correctos, certeros, exactos ni objetivos. Con todo, los derechos fundamentales no son absolutos y deben ejercerse siempre con respeto a los demás derechos, como se desprende del propio texto constitucional al prescribir que se garantiza a toda persona la libertad de emitir opinión sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de esa libertad. También la Convención Americana de Derechos Humanos admite la posibilidad de establecer restricciones.

De las regulaciones de la Constitución y Convención Americana se concluye que las limitaciones a la libertad de expresión no pueden significar censura previa, sino responsabilidad posterior al ejercicio del derecho en la medida que resulte necesaria para asegurar el respeto de otros derechos o la reputación de los demás.

Tratándose de las expresiones vertidas en el ejercicio de poder de representación asociado a la libertad sindical, los límites están dados por una eventual afectación a la honra, el prestigio o el funcionamiento de la empresa en que prestan sus servicios los trabajadores.

Así, la Corte consideró que el inserto en el diario El Mercurio no desbordó los límites porque no forma parte de los hechos del juicio algún dato o antecedente que dé cuenta de ello. Tampoco hay práctica antisindical regulada por el Código del Trabajo porque la publicación se efectuó en el contexto de una negociación colectiva en que trabajadores tenían derecho a la prestación que reclamaban, y porque con la declaración no se excede lo tolerable al no constar la lesión de algún derecho o interés del banco.

CS, 26811-2019, 06-03-2023, pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., María Cristina Gajardo H., señor Diego Simpertigue L., y ministra suplente señora Dobra Lusic N. **No pago de cotizaciones previsionales en relación laboral declarada por tribunal es un incumplimiento grave que justifica autodespido, y la sentencia que declara el no pago es declarativa:**

JLT de Talca acogió parcialmente demanda de declaración de relación laboral en contra de Municipalidad de Talca, condenándola al pago de todas las cotizaciones previsionales y de salud que generó dicha relación laboral, rechazando lo referente al despido indirecto y nulidad del despido. Por ello, ambas partes presentaron recursos de nulidad, pero la CA de Talca los rechazó, interponiendo ambas partes recurso de unificación de jurisprudencia (RUJ).

La parte demandada presentó RUJ para determinar si corresponde aplicar el Código del Trabajo a una relación verificada entre un prestador a honorarios y una municipalidad, cuando la contratación se ajusta a lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N°18.883, fundado en que la interpretación efectuada por la sentencia impugnada yerra al declarar la existencia de una relación laboral, pues el vínculo jurídico entre las partes, de conformidad con los hechos que se tuvieron por acreditados, permite enmarcarlo en un cometido específico regulado en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

La parte demandante presentó RUJ para que se determine si el no pago de cotizaciones previsionales y de salud califica como un incumplimiento que reviste la gravedad suficiente para la procedencia de la demanda por despido indirecto.

El tribunal laboral tuvo por acreditada la relación laboral desde 1 de enero de 2008 hasta el 30 de abril de 2018, mediante 42 contratos a honorarios como técnico electricista y, durante el último periodo, como secretario del jefe del departamento.

Asimismo, se acreditó que el actor estaba sujeto a obligaciones laborales, cumpliendo horario, sujeto a control de superiores, instrucciones, y que se autodespidió por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, fundada en el no pago de cotizaciones de seguridad social.

La CS destaca que el tribunal laboral concluyó que resulta notoria la existencia de subordinación y dependencia en la prestación de servicios, desestimando la tesis de la demandada en cuanto a calificar la relación entre las partes como una de carácter civil, pues las labores desempeñadas por la demandada resultan habituales y propias del municipio, no pudiendo catalogarse de cometidos específicos, y, junto con lo anterior, que las sentencias de contraste para fundamentar el RUJ se refieren a hechos diferentes por lo que no hay interpretaciones diferentes sobre un mismo caso en sentencias de tribunales superiores de justicia, rechazando el recurso interpuesto por el municipio.

Sobre el RUJ presentado por el actor, la CS señala que la figura del auto despido o despido indirecto, contemplada en el artículo 171 CT está concebida para el caso que sea el empleador el que incurre en una causal de término del contrato de trabajo por los motivos indicados por la ley, de manera que se radica en la persona del trabajador el derecho a poner término al contrato y a solicitar al tribunal que ordene el pago de las indemnizaciones que correspondan por el despido, con los incrementos legales. Si el tribunal rechaza el reclamo del trabajador, se entiende que el contrato ha terminado por renuncia.

Dicha institución pone de relieve la naturaleza bilateral de la relación contractual de carácter laboral, que obliga también al empleador a cumplir las obligaciones que surgen por del contrato de trabajo, dotando al trabajador de un mecanismo de salida del contrato en caso de incumplimiento, mediante su notificación al empleador, cual si fuera un despido, y la denuncia al juzgado laboral que determinará la efectividad de los hechos y, en su caso, dispondrá las mismas indemnizaciones que habrían correspondido si fue el empleador quien puso término injustificadamente al contrato. Lo relevante de este “despido indirecto”, como lo ha denominado la doctrina y la jurisprudencia, es que hace responsable al empleador de la pérdida de la fuente laboral del trabajador, resguardando de alguna manera el principio de estabilidad en el empleo, en virtud del cual la ley regula las causales de terminación del contrato de trabajo y establece los mecanismos de compensación para el caso que el empleador no las respete.

Sobre el no pago de cotizaciones previsionales, la CS señala que la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley y se presume por todos conocida, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8° del Código Civil, de modo que las remuneraciones siempre revistieron dicho carácter, lo que lleva a que el empleador debe hacer las deducciones pertinentes y enterarlas en los organismos previsionales respectivos.

A lo anterior, cabe agregar que la sentencia definitiva dictada no es de naturaleza constitutiva sino declarativa, sólo constata una situación preexistente, en consecuencia, la obligación se encontraba vigente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones por parte del empleador (Municipio) desde la misma época.

Conforme a lo razonado, es irrefutable la procedencia de la acción de despido indirecto ante el no pago, por parte del empleador, de la cotizaciones de seguridad social, aun cuando la relación laboral haya sido declarada en la respectiva sentencia, pues el criterio de este tribunal ha sido el de asemejar el auto despido o despido indirecto en todo orden de materias al despido, como acto unilateral del empleador, habiendo establecido, por la vía de la unificación de jurisprudencia, que cuando se verifica una omisión en el cumplimiento del deber de pagar las cotizaciones previsionales, por parte del empleador, se configura un incumplimiento grave de sus obligaciones, que justifica el despido indirecto, dando lugar a las indemnizaciones legales consecuentes.

De este modo, habiéndose acreditado que el empleador no pagó las cotizaciones previsionales durante todo el lapso que se mantuvo vigente la relación laboral, al tratarse de una obligación legal, que tiene por objeto asegurar el sustento futuro de los trabajadores, una vez que se acogen a jubilación, como, asimismo, las prestaciones de salud y otros beneficios específicos, aparece que la omisión en el cumplimiento de tal deber configura un incumplimiento grave, que justifica el despido indirecto planteado por la actora.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, debió ser acogido puesto que dicho error influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

CS, 115.409-2022, 28-02-2023, pronunciada por Cuarta Sala, integrada por Ministros (as) Ricardo Blanco H., Gloria Chevesich R., Andrea María Muñoz S. y los Abogados (as) Integrantes Pía Verena Tavolari G., Eduardo Valentín Morales R. **Tribunales laborales son competentes para conocer de juicios de rendición de cuentas de administradoras de fondos de pensiones:**

Abogado de demandante presentó recurso de queja en contra de 3 ministros de la CA de Iquique por falta o abuso grave la resolución que confirmó la declaración de la incompetencia del tribunal para conocer de la demanda de rendición de cuentas.

La decisión pronunciada con falta o abuso grave privó a la actora del derecho a la tutela efectiva al estimar que era incompetente, teniendo especialmente en consideración que antes un tribunal civil también se declaró incompetente porque la solicitud de rendición de cuentas era consecuencia del proceso de afiliación, debiendo la judicatura laboral conocer la causa según lo dispuesto en el artículo 420 letra c) del Código del Trabajo.

Que, al evacuar el informe de rigor, los recurridos señalaron que del artículo 420 letra c) del Código del Trabajo se desprende que la competencia de los tribunales laborales está relacionada con asuntos sustanciales regulados por dicha normativa y no con aspectos formales donde lo que se persigue es una declaración de obligación de rendir cuenta en el contexto de un contrato de afiliación existente entre demandante y demandada, materia que se encuentra especialmente regulada en el artículo 680 N°8 del Código de Procedimiento Civil. En consecuencia, concluyen que, para el conocimiento y resolución de estos asuntos, están los juzgados civiles y no en los del trabajo.

Del examen de los antecedentes la CS advierte lo siguiente:

a) Por sentencia de 12 de julio de 2022 del 3° Juzgado Civil de Iquique se anuló todo lo obrado por ser el tribunal absolutamente incompetente para conocer de la acción de rendición de cuentas intentada por la actora en contra de la Administradora de Fondo de Pensiones Provida S.A.

b) Por presentación de 24 de agosto de 2022, la demandante interpuso ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique demanda de rendición de cuentas en

contra de la Administradora de Fondo de Pensiones Provida S.A.

c) Por resolución de 25 de agosto de 2022, el tribunal de base se declaró incompetente para conocer de la acción, teniendo en consideración *“que la acción deducida corresponde a aquella prevista en el artículo 680 número 8 del Código de Procedimiento Civil, siendo una materia civil que corresponde sustanciar a los juzgados de letras.*

d) Por resolución de 26 de septiembre de 2022 una sala de la Corte de Apelaciones de Iquique confirmó la resolución.

La actora dedujo demanda de declaración de obligación de rendir cuentas sosteniendo que se encuentra afiliada a la demandada, que fue declarada su invalidez total, y que, por lo tanto, tiene la calidad de pensionada. Solicitó que:

a) Se declare que entre el demandante y la demandada existe un contrato de mandato para la administración de los fondos pensiones de propiedad.

b) La demandada está obligada a rendir cuenta desde la fecha de afiliación respecto de su saldo de cuenta de capitalización individual y específicamente respecto de los elementos que componen o delimitan el saldo contable administrado.

c) Se condene en costas.

Según lo dispuesto en el artículo 420 letra c) del Código de Trabajo: “Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: c) las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas de previsión o de seguridad social, planteadas por pensionados, trabajadores activos o empleadores, salvo en lo referido a la revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o del pronunciamiento sobre otorgamiento de licencias médicas”.

La CS señala que, para resolver, hay que tener en consideración lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto Ley N°3500, que crea un Sistema de Pensiones de Vejez, de Invalidez y Sobrevivencia derivado de la capitalización individual, cuyo inciso segundo establece que: “La capitalización se efectuará en organismos denominados Administradoras de Fondos de Pensiones”.

No cabe más que concluir que la controversia de autos se centra en cuestiones derivadas de las normas de previsión o seguridad social, particularmente el Decreto Ley N° 3.500, cuestión que es de competencia absoluta de los juzgados de letras del trabajo, encontrándose únicamente exceptuadas las cuestiones relativas a la revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o del pronunciamiento sobre otorgamiento de licencias médicas, lo que no guarda relación con el asunto sometido al conocimiento del tribunal.

Conforme a lo expuesto se ha configurado un vicio que afecta la garantía asegurada por el inciso sexto del numeral tercero del artículo 19 de la Carta Fundamental, relativa a un justo y racional procedimiento, atendido que, en la especie, se ha denegado a la parte afectada, el derecho a que el tribunal “elegido” de conformidad con la ley se

pronuncie sobre la controversia sometida a su decisión, lo que no ocurrirá si se lo declara incompetente por equivocadas razones de interpretación.

Por ello, se acogió el recurso de queja interpuesto en contra de los integrantes de la Corte de Apelaciones de Iquique, ministros señores Andrés Provoste Valenzuela y Pedro Güiza Gutiérrez y señora Juana Ríos Meza, dejando sin efecto las resoluciones de 26 de septiembre y 25 de agosto de 2022, dictadas por la CA de Iquique y por el tribunal laboral de la misma ciudad, respectivamente, en cuanto determinan la incompetencia del tribunal para conocer de la demanda, y, en su lugar, se dispone que tribunal laboral debe darle curso de conformidad al procedimiento establecido por la ley.

Acordada con el voto en contra de la ministra señora Chevesich quien estuvo por rechazar el recurso de queja, teniendo en consideración que, en el presente caso, el mérito de los antecedentes no permite concluir que los recurridos -al decidir como lo hicieron- hayan incurrido en alguna de las conductas que la ley reprueba y que sea necesario reprimir y enmendar mediante el ejercicio de las atribuciones disciplinarias de esta Corte. En efecto, el recurso gira en torno a la interpretación que se hizo de las normas relativas a la competencia de los tribunales laborales. Al respecto cabe señalar que, como ha dicho reiteradamente esta Corte, el proceso de interpretación de la ley que lleva a cabo la magistratura en cumplimiento de su cometido no puede ser revisado por la vía del recurso de queja porque constituye una labor fundamental, propia y privativa de aquella, a menos que sea caprichosa o arbitraria, no siendo el caso.

2º JLT Stgo., T-574-22, 27-02-2023, Jueza Carolina Luengo. Ofensas en un chat de WhatsApp no vulneran la libertad de expresión si el trabajador emisor de ellas es despedido, pero sí puede constituir un despido injustificado:

Un trabajador es despedido por las causales del artículo 160 N°1, letra e) (conducta inmoral grave) y N°7 (incumplimiento grave) del Código del Trabajo, por haber realizado un comentario en grupo de WhatsApp donde su empleador, sin consulta alguna, incorporaba a todos los trabajadores para coordinar las labores. El trabajador relató estar bajo un contexto de sobrecarga laboral o burnout y, en ese ambiente, envió al grupo, fuera de horario laboral, un video del cantante Residente donde despotricaba contra otro cantante, J.Balvin, como una forma de protesta ante la actitud de uno de sus jefes. Al leer esto el empleador, éste manifestó que no entendía el mensaje del trabajador, y este último respondió que, entonces, su jefe debía volver al colegio, lo cual es replicado por la jefatura señalándole que el grupo debe usarse para temas de trabajo y no para promocionar raperos. Ante esta respuesta de su empleador, el dependiente respondió con una frase soez ("Chúpala. Y sigan chupándola") indicándole el gerente general que en el grupo hay mujeres y caballeros que merecían respeto, lo cual fue replicado por el trabajador en los siguientes términos: "Y también merecen la verdad, pero no te voy a pedir tanto, si no como te defiendes".

Por esos hechos el trabajador alegó haber sido despedido con vulneración a su derecho fundamental de libertad de expresión y, en subsidio, que el término de su contrato fue injustificado, pues no había ninguna regulación en reglamento interno sobre la utilización de WhatsApp como herramienta de trabajo ni se le había proporcionado tales instrucciones o el celular por parte del empleador.

La sentenciadora rechazó la alegación de vulneración de derechos fundamentales, indicando que "las expresiones proferidas por el actor [...] carecen de un contenido de protesta de condiciones laborales, no forman parte de un discurso reivindicatorio de derechos o ante incumplimientos contractuales, estando desprovistas de este contexto y no aparecen como mayormente relevantes para la libertad de expresión del trabajador puesto que él publicó en esta red de comunicación, la canción de protesta o una canción cuyo propósito principal es atacar verbalmente a otra persona, generalmente a otro artista, que podría ser entendido como parte de su libertad de expresión, pero el uso de frases ofensivas, irrespetuosas, graves y gratuitas en contra de un compañero de trabajo, deben ser comprendidas contrarias a derecho y no es posible darles la connotación por éste requerida de una forma de expresión". Además, se indica que no puede desconocer que forma parte de la conciencia popular (conjunto de creencias y sentimientos comunes al término medio de los miembros de una misma sociedad) que la frase soez empleada por el trabajador denota un insulto, ofensa, agravio, denuesto de envergadura, lo que deja de estar protegido por la libertad de expresión.

Con todo, la jueza sí acoge la acción de despido injustificado. Primero indica que no se configuró la causal de conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, ya que la doctrina respecto a esta causal ha sostenido que dicha conducta inmoral son acciones u omisiones que se oponen a un modo habitual de obrar de un determinado colectivo de personas y que dicho actuar se encuentre revestido por una sanción de carácter social. Así, la expresión "que afecte a la empresa donde se desempeña", atiende a un perjuicio económico negativo para el empleador, agregando que la jurisprudencia ha vinculado estos comportamientos a las buenas costumbres y a cierta moral sexual. En consecuencia, dado que la representante legal de la empresa demandada reconoció que esos mensajes no se filtraron a los clientes, no se advirtió ningún perjuicio económico.

En cuanto al incumplimiento grave tampoco se configura en concepto de la sentenciadora, ya que ella señala que "las expresiones proferidas por el actor son irrespetuosas y constituyen una ofensa grave inferida a su compañero de trabajo señor González y una falta de respeto con el resto de los compañeros de trabajo que participan en este chat, pero este grupo de mensajería creado por el empleador, si bien es utilizado como una herramienta de trabajo, no se encuentra regulado en el contrato de trabajo, el empleador tampoco lo contempla en el reglamento interno, y por lo demás tampoco entrega un teléfono celular a sus trabajadores, pues mediante su propio aparato telefónico

acceden al grupo. Además, otro antecedente importante se funda en la conversación ocurre un día domingo, fuera de la jornada de trabajo, es espontánea, en el fragor de un altercado o discusión, no advirtiéndose cuál obligación contractual del actor se infringió con ello. Por lo que no es posible que empleador sancione cuando él mismo ha omitido regular las situaciones que pretende sancionar dentro de la potestad de mando que la legislación le entrega.

Cabe destacar que este juicio actualmente está siendo revisado por la ICA de Santiago.

- ICA Stgo., 1450-22, 13-03-23, pronunciada por Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministro Fernando Ignacio Carreño O. y Fiscal Judicial Macarena Troncoso L. **Crterios para establecer la "gravedad" si se invoca un despido por el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo:**

Se rechazó una demanda de despido injustificado de un trabajador que trabajaba en un banco cuyo fin de contrato se debió a un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales.

El demandante interpuso recurso de nulidad, aludiendo que la jueza actuante sólo tuvo en consideración las consecuencias que finalmente tuvo el actuar del trabajador, indicando que hubo la materialización de un "fraude por medio del cual un cliente del Banco demandado sufrió una defraudación por la suma de \$20.000.000.-, por la cual debió operar un seguro, debiendo concurrir el demandado al pago del saldo insoluto por una suma cercana a los 2 millones y medio de pesos. Prosigue señalando que "el incumplimiento no solo generó un problema grave al cliente, quien al menos durante algunos días dejó de tener en su patrimonio la suma no despreciable de dinero ascendente a \$20.000.000.-, sino que además el Banco sufrió un perjuicio económico cercano a los dos millones y medio de pesos y la evidente pérdida de confianza del cliente respecto a los protocolos de acción de la entidad bancaria demandada".

El trabajador recurrente explicó en su recurso que los hechos fueron parte de un fraude realizado por desconocidos, reprochándosele al demandante el no llamar por teléfono al cliente antes de girar el dinero, a fin de verificar su identidad, lo cual, si bien quedó probado que era su obligación, estima que no resultaba una condición esencial para evitar el resultado lesivo del actuar criminal, pues los hechos del fraude contaban con un teléfono con el número del cliente, concluyendo que muy probablemente llamar al cliente resultaba inútil para evitar el hecho.

La Corte indicó que "La ley no define que debe entenderse por gravedad, quedando su ponderación entregada al tribunal, que deber aquilatarla conforme a criterios tales como la ruptura de la confianza que requiere el trabajo, el daño producido o el peligro provocado con el incumplimiento, lo que a su vez debe vincularse con el desempeño del trabajador y el contexto de la relación del trabajo, el cargo y naturaleza de las funciones que

desempeñaba, el giro o rubro de la empresa y la mayor o menor responsabilidad en la imputación formulada".

A partir de aquello, la Corte finalmente concluye que se configuran los elementos de gravedad, tal y como lo indicó la sentenciadora, por lo que rechazó el recurso de nulidad interpuesto por el trabajador.





Resoluciones administrativas.



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

- DIC 423/12, DT, 22-03-23, que fija sentido y alcance de Ley N°21.530 que establece un derecho a descanso reparatorio para trabajadores de la salud del sector privado como reconocimiento a su labor durante la pandemia de COVID-19:

1.- La DT comienza el análisis del sentido y alcance de la Ley N°21.530, señalando que, de su artículo 1°, se infiere que el descanso reparatorio es un beneficio consistente en un determinado número de días de descanso que se otorga a las personas trabajadoras de establecimientos de salud privados como de farmacia y almacenes farmacéuticos, cualquiera sea la calidad contractual en virtud de la cual estén vinculados a dichos establecimientos.

2.- De acuerdo con lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 2° de esta norma, el beneficio de 14 días hábiles establecido en esta legislación se reduce a 7 días hábiles respecto de quienes desempeñaron funciones, trabajos o servicios en alguna de las instituciones privadas mencionadas en modalidad exclusiva de teletrabajo. En cuanto a este punto, del sentido de la ley es posible concluir que la modalidad de teletrabajo debe haber sido prestada en forma exclusiva, es decir, sin haber mediado trabajo en dependencias del empleador. A su vez, el inciso 2° del artículo 152 quáter H CT establece que no se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados de las dependencias de la empresa.

3.- Los beneficiarios de este permiso son los trabajadores de establecimientos de salud privados, farmacias y almacenes farmacéuticos.

Las entidades como clínicas, centros médicos, laboratorios clínicos, laboratorios farmacéuticos y otros similares, son establecimientos de salud privados, por realizar o contribuir a la ejecución de acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación de personas enfermas según el inciso 1° del artículo 121 del Código Sanitario, y el inciso 1° del artículo 1° del Decreto N°20 de 2020 del MINSAL que define, particularmente, los laboratorios clínicos como servicio, unidad, establecimiento público o privado que tiene por objeto la ejecución de exámenes o análisis de apoyo clínico y diagnóstico en salud humana.

Se benefician a trabajadores privados pues el fin de la ley es otorgar de manera extraordinaria un beneficio de descanso



adicional a trabajadores que con ocasión de la pandemia por COVID-19 se vieron expuestos a una mayor carga laboral y a un mayor estrés y mayor peligro de contagio.

4.- De acuerdo con el artículo 2° de la normativa, para acceder al beneficio del descanso reparatorio, la prestación de servicios debe haber sido continua desde el 30 de septiembre de 2020 y estar en servicio a la fecha de publicación de la ley, esto es, al 2 de febrero de 2023. La continuidad exigida por la ley no se verá afectada por el uso de licencias y permisos en general y, en específico, por licencias y permisos contemplados en el Título II del Libro II del CT sobre protección a la maternidad, paternidad y vida familiar ni por el uso de licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19,

5.- También se cumple con la continuidad si el trabajador se desempeñó para más de un empleador en la medida que dicha continuidad sea respecto de los establecimientos de salud señalados en la Ley N°21.530, toda vez que se busca resguardar el derecho a descanso de quienes prestaron servicios de forma intensiva y continua por la pandemia.

6.- No resulta procedente que el beneficio sea otorgado de forma proporcional respecto de aquellas personas que comenzaron a prestar servicios con posterioridad al 30 de septiembre de 2020.

7.- Junto con todo lo anterior, el beneficiario debe contar con una jornada igual o superior a 11 horas semanales, salvo que se trate de personal excluido de los límites de la jornada de trabajo de conformidad al artículo 22 CT.

8.- Por ende, los requisitos para gozar del descanso reparatorio son:

- a) Haberse desempeñado en establecimientos de salud privados, farmacias y almacenes farmacéuticos.
- b) Contar con una jornada igual o superior a 11 horas semanales, salvo quienes se encuentren excluidos de la jornada de trabajo.
- c) Haberse desempeñado continuamente desde el 30 de septiembre de 2020.
- d) Encontrarse en servicio en alguno de los establecimientos señalados en la letra a) a la fecha de publicación de la ley, esto es, al 2 de febrero de 2023.
- e) No ser un trabajador que tenga facultades de representación del empleador y facultades generales de administración, siendo estos requisitos copulativos.
- f) No haber hecho uso efectivo de este beneficio en virtud de la Ley N°21.409.

9.- En lo referente a las empresas subcontratistas y de servicios transitorios, se debe destacar que el artículo 1° de la Ley N°21.530, establece expresamente que el beneficio está destinado a todos los trabajadores del sector privado sin distinción de la calidad contractual en virtud de la cual

se encuentren vinculados a establecimientos, farmacias y almacenes farmacéuticos, siendo indiferente si el vínculo a dichos establecimientos es con una empresa principal o contratista.

Así, si hay empresas que ejecutan obras o servicios en establecimientos, farmacias y almacenes farmacéuticos, resulta aplicable a sus trabajadores el derecho al descanso reparatorio regulado en la Ley N°21.530.

10.- En lo concerniente a las exclusiones, el artículo 4° establece que no se aplica tal beneficio a:

- a) Trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y además facultades generales de administración. Estos son requisitos copulativos.

Por lo tanto, si una persona tiene facultades de administración, pero no de representación, puede hacer uso del beneficio de descanso reparatorio, por ejemplo, gerentes y subgerentes.

- b) Quienes hayan hecho uso del beneficio de la Ley N°21.409, esto es, que no le queden días pendientes.

11.- Respecto de la modalidad contractual, el artículo 1° inciso 1° de la Ley 21.530 prescribe que este beneficio se otorgará sin distinción de la calidad contractual. De esta forma, el personal puede ser contratado de forma indefinida, a plazo fijo o por obra o faena determinada, según las particularidades de cada caso.

Sobre los honorarios, tienen derecho si cumplen los demás requisitos exigidos por la ley dado que ésta pretende ser una ley espejo de la ley 21.409 que sí otorgó a personas contratadas a honorarios en el sector de la salud pública y porque también se vieron expuestos a los posibles contagios por la atención de salud durante la pandemia.

12.- Sobre el procedimiento, el artículo 3° señala que, para hacer uso del beneficio, éste debe ser requerido por el mismo procedimiento de solicitud de uso de feriado legal, indicando el periodo de uso, si se ejercerá de manera fraccionada o continua. Éste será concedido preferentemente en primavera o verano y se distribuirá entre los empleados en forma de poder mantener en servicio a lo menos las 4/5 partes de personal de cada departamento o sección de negocio que tenga más de 5 empleados; si tuviera menos de este número se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado.

13.- En cuanto a la compensación, el artículo 1° en su inciso final señala que si al término de la relación laboral quedan días pendientes de este beneficio, el empleador deberá compensarlos en dinero.

Para este efecto, deberá consignar el valor de los días pendientes que le habrían correspondido utilizar en la respectiva remuneración, entendiéndose trabajados para todos los efectos legales, quedando incorporados en la remuneración del mes de término de la relación laboral.

14.- Acerca del plazo, en virtud de lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 1° de la ley que comentamos, se podrá hacer uso de este beneficio durante el periodo de 3 años, contados desde su publicación, esto es, desde el 2 de febrero de 2023.

15.- Finalmente, respecto de la fiscalización, las sanciones que corresponda aplicar por incumplimiento de la ley se aplicarán según el artículo 506 CT, esto es, en consideración al tamaño de la empresa.

[- ORD 418, DT, 22-03-23, que aplica doctrina a trabajadores desafiliados del sindicato con posterioridad a la negociación colectiva iniciada por dicha organización, estando obligados a cotizar a favor del sindicato la cotización ordinaria mensual según el valor que hubiere tenido al momento de la presentación del respectivo proyecto de contrato colectivo, sin que sea jurídicamente procedente considerar sus posteriores variaciones:](#)

1.- Representante legal de empresa pide a la DT pronunciamiento para determinar si se ajusta a derecho que su representada descuenta de remuneraciones de trabajadores afiliados al sindicato, correspondiente al total de la cuota ordinaria mensual fijada por este último, incluyendo el aumento de cotización acordado con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo que rige a los aludidos trabajadores durante toda su vigencia.

La necesidad de este pronunciamiento se funda en que la empresa fue notificada acerca de la decisión del sindicato de aumentar la cuota mensual de los socios de \$3.000.- a \$10.000.-, por lo que, desde ese momento, el descuento de dicha cotización por el empleador debía corresponderse con esta última suma y practicarse respecto de la totalidad de los trabajadores afectos al contrato colectivo firmado por el sindicato, durante toda su vigencia, incluyendo a aquellos que se desafiliaron después de la firma.

La DT señala que, de acuerdo con el artículo 323 CT, se establece que, pese al cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato que esté vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo.

Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al cual se hubiere afiliado, de existir éste.

Todo lo anterior también se justifica en lo dispuesto por el artículo 256 CT, que señala que el patrimonio del sindicato

estará compuesto por las cuotas o aportes extraordinarias que la asamblea imponga a sus asociados según estatutos como por el aporte o cuota sindical ordinaria del ex afiliado que se mantenga afecto al instrumento colectivo negociado por la organización en los términos del artículo 323 CT.

Por ello los trabajadores deben entregar la cuota ordinaria correspondiente a la organización sindical hasta el término de la vigencia del instrumento colectivo al que están afectos.

Según el Dictamen 2825/078 de 22 de junio de 2017, el monto que debe descontarse por concepto de cuota ordinaria mensual al trabajador que se desafilió del sindicato luego de haber participado en un proceso de negociación colectiva representado por dicha organización, corresponde al valor existente al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo sin que sea jurídicamente procedente considerar las posteriores variaciones que haya experimentado dicha cuota ordinaria mensual.

Una vez verificado el correspondiente requerimiento por la organización sindical respectiva, el empleador está obligado a efectuar los descuentos aludidos, sin que resulte viable su cuestionamiento, debiendo limitarse a aplicar dichas deducciones y a depositar los montos respectivos en la cuenta corriente o de ahorro de la organización.

Lo previamente dicho no obsta a que sean los propios trabajadores afectados los que requieran la devolución de lo descontado en exceso por concepto de cuota sindical al directorio de la organización sin perjuicio del derecho que les asiste de someter el asunto a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

[- ORD 422, DT, 22-03-23, que aplica doctrina sobre recuperación de clases no impartidas y remuneraciones docentes:](#)

Se solicita a la DT aclarar si corresponde que un profesional de la educación trabaje para recuperar horas de clases suspendidas a causa de un corte de agua sin que dichas labores se paguen con el recargo propio de la jornada extraordinaria.

Sobre lo consultado, se informa que el inciso segundo del artículo 2° del DFL N°2 de 1998 del MINEDUC dispone que el sostenedor deberá asumir ante el Estado y la comunidad escolar la responsabilidad de mantener en funcionamiento el establecimiento educacional.

De esta norma la jurisprudencia administrativa de la DT ha sostenido en Dictamen 4294/46 de 6 de noviembre de 2013 que, siendo de responsabilidad del sostenedor mantener en funcionamiento el establecimiento educacional, no cabe sino concluir que corresponde al empleador y no al trabajador dar cumplimiento al calendario escolar que cada año fija el MINEDUC.

Ahora bien, para cumplir con dicha obligación, el empleador deberá adoptar las medidas que estime pertinentes a fin de recuperar las clases no impartidas con motivo de la paralización de actividades siempre que con ella no transgreda los derechos mínimos e irrenunciables consagrados por las leyes laborales como tampoco su aplicación importe una modificación unilateral de las condiciones pactadas con sus docentes en los respectivos contratos de trabajo, debiendo para tales efectos el empleador requerir el consentimiento del profesional de la educación.

Así por ejemplo si un docente o asistente de la educación tiene distribuida su jornada ordinaria semanal de trabajo de lunes a viernes, el empleador no se encontraría facultado para modificar la duración y distribución de la misma, haciéndolo trabajar los días sábados, salvo que dicho dependiente consienta en ello, caso en el cual se deberá pagar dichos días como jornada extraordinaria, con el límite de 8 horas diarias o lo que reste del banco semanal de horas extraordinarias.

Asimismo, podría el sostenedor, para recuperar las clases no impartidas en el año, solicitar a la respectiva SEREMI de Educación que prolongue o modifique el calendario escolar, estando el docente obligado a prestar servicios durante dicho periodo en los términos acordados en sus respectivos contratos de trabajo, no generándose el derecho al cobro de horas extraordinarias. Lo anterior independiente a si el docente durante la paralización de actividades percibió o no remuneración.

[- ORD 159, DT, 30-01-23, que señala que registro de asistencia no puede incorporarse en celulares propios de teletrabajadores o quienes realizan trabajo a distancia:](#)

De acuerdo con el artículo 152 quáter L CT, en el caso del trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador debe proporcionar equipos, herramientas y materiales destinados a la prestación de servicios.

En ese sentido, lo que hace la DT es determinar como un accionar ilícito que un empleador pretenda incorporar una aplicación de control o registro de asistencia en un celular o terminal tecnológico de propiedad del trabajador que realiza funciones en teletrabajo o trabajo a distancia. En cambio, si será lícito o viable que quienes no ejercen teletrabajo o trabajo a distancia, instalen en medios tecnológicos de su propiedad una aplicación para el desarrollo de sus funciones, en la medida que tal modalidad haya sido expresamente acordada por las partes en el respectivo contrato de trabajo o anexo. Asimismo, las partes son libres de pactar las condiciones de uso de los equipos y cualquier costo que deba resarcir el empleador.

Entonces, los requisitos para que un dependiente no sujeto a teletrabajo o trabajo a distancia pueda pactar lo anterior son:

1.- Los trabajadores deben consentir por escrito en utilizar equipos propios para el desarrollo de sus funciones, lo que se indica en contrato individual trabajo o un anexo de éste.

2.- Las partes de la relación laboral son libres de concordar las condiciones que estimen pertinentes para el uso de equipos personales.

3.- El empleador siempre deberá asumir todos los costos derivados de la utilización de los equipos incluyendo, por ejemplo, el plan de datos, servicio técnico, seguros, accesorios y los demás que las partes pudieren acordar. El pago de las sumas acordadas por las partes podrá realizarse (a) pagando el empleador directamente los servicios a cada proveedor, o (b) pagando el empleador directamente a los trabajadores la suma total convenida, junto a su remuneración mensual. En este caso, los trabajadores se encontrarán obligados a destinar las sumas recibidas exclusivamente para los fines acordados.

4.- Las aplicaciones que se deban instalar en los teléfonos no deberán requerir más permisos que los estrictamente necesarios para la utilización del sistema de control de asistencia y horas de trabajo. De este modo, no se considerará ajustado a Derecho, por ejemplo, requerir acceso al material fotográfico, correo electrónico o redes sociales del dependiente, encontrándose, en general, vedado al empleador el acceso a toda la información privada del aquel.

5.- Las partes podrán pactar la forma en que el trabajador registrará inicio o término de una actividad, por ejemplo, mediante una clave, uso de huella digital o el envío de una fotografía del lugar de prestación de servicios.

6.- Si los trabajadores así lo acordaren expresamente, podrán obligarse a mantener sus teléfonos celulares con batería suficiente para realizar las marcaciones exigidas.

7.- Si las exigencias técnicas del sistema exigieran de un equipo de características diferentes al del trabajador, el empleador deberá subvenir los gastos que pudiera generar un cambio del teléfono.

[- DIC 29477-2023, SUSESO, 03-03-23, que se refiere a trabajador con antecedentes de conductas agresivas conocidas por el empleador, que lesiona a un compañero con arma blanca, provocó un hecho que debe ser calificado como un accidente con ocasión del trabajo:](#)

El contexto de la situación abordada por el dictamen que comentamos es el siguiente:

1.- Que en el mes de noviembre de 2022, un trabajador sufrió una lesión en la muñeca izquierda, le diagnosticaron tendinitis por lo que le prescribieron 25 días de reposo. Al reincorporarse a su trabajo la empresa lo ubicó en faenas livianas, lo que provocó la molestia de un compañero de labores, quien comenzó a hostigarlo y agredirlo, pero con miras de proteger su trabajo, el afectado trató de pasar por

alto tal comportamiento hostil, el cual se fue intensificando con el correr de los días.

2.- Según se acredita con declaración del Segundo Director del Sindicato, los trabajadores de la línea de calibrado le manifestaron que el compañero de labores había sido trasladado "de una línea a otra denominadas Línea de Pierna y Cambio de Embalaje" porque había tenido un comportamiento hostil y agresivo con sus compañeros de trabajo", eso antes que el agredido volviera de su reposo por tendinitis.

3.- Los jefes estaban advertidos del comportamiento inadecuado del compañero de labores. En efecto, estaban advertidos, entre otros, el Jefe Ayudante de Línea y el Supervisor de Línea.

4.- Se acompañó declaración de una persona, en su calidad de miembro suplente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de su empleadora, en la que manifiesta que el trabajador agredido le comentó que había denunciado con el Supervisor de Desposte, que su compañero de labores le había dado golpes de puños en las costillas, pero el comportamiento del agresor continuó. Junto con lo anterior, trató de aplicar las medidas conducentes a fin de evitar que las agresiones continuaran, pero no tuvo éxito y el 20 de enero de 2023, el compañero de labores lo agredió alevosamente.

5.- El trabajador agredido, además acompañó una copia de una carta que le dirigió el Sindicato al Gerente de la empresa en la que le indican que el "día viernes 20 de enero de 2023, a las 11 de la mañana realizamos una reunión con ustedes y señalamos lo acontecido por el compañero de labores y con un mes atrás estaba pasando los actos de agresividad hacia los trabajadores y que los trabajadores no están seguros trabajando con él por sus actitudes".

Luego, la Mutual emitió un informe donde constató que el día 20 de enero de 2023, el trabajador agredido (quien pedía considerar esto como accidente del trabajo para la cobertura del seguro ley 16.744) participó en una riña en los camarines de su lugar de labores, resultando con lesiones de carácter grave. Dicho trabajador ingresó al camarín donde se encontraba su compañero, increpándole, a raíz de lo cual se habrían trezado a golpes. Dentro de este evento, el compañero de labores, apuñaló al trabajador agredido en la cara y posteriormente en la espalda. Cabe mencionar que ambos dependientes mantenían una relación compleja de larga data por cuestiones de carácter personal. Como puede apreciarse, las lesiones del agredido fueron consecuencia de una riña, y la Mutual, en su momento, lo calificó como un infortunio común, ya que el propio agredido formó parte de esa trifulca.

Sin embargo, ante la petición de la persona afectada, la SUSESO revirtió tal decisión y calificó los hechos como accidente con ocasión del trabajo, ya que concluyó que el empleador estaba advertido del comportamiento agresivo del agresor con sus compañeros de trabajo, no solo con el

agredido, pero aun así no tomó las medidas adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores (artículo 184 CT), lo cual tuvo como resultado la grave agresión con arma blanca que sufrió el afectado, que no puede considerarse como fundamento de una desavenencia entre compañeros de trabajo, pues existía una condición de inseguridad laboral que había sido advertida.





Laboral Atiende Abogados



contacto@laboralatiende.cl

Orientación y solución a
problemas laborales.

Visite nuestra página Web:

www.laboralatiende.cl