



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E.83904 (826)2021

Jurídico

1891

ORDINARIO N° _____/

ACTUACIÓN:

Reitera doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.342, que establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de COVID-19 en el país y otras materias que indica.

RESUMEN:

Remite jurisprudencia vigente de esta Dirección recaída en las normas contenidas en la Ley N°21.342.

ANTECEDENTES:

- 1) Correo electrónico de 24.06.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales
- 2) Correo electrónico de 14.06.202, de Unidad de Partes y Archivo Institucional
- 3) Presentación de 14.06.2021, de Sr. Cristian Aguayo Mohr.

SANTIAGO,

27 JUL 2021

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A : SR. CRISTIAN AGUAYO MOHR
ROSARIO NORTE N°555 OFICINA 605
LAS CONDES
caquayo@aem.cl

Mediante presentación citada en el antecedente 3) ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección, con respecto a las siguientes inquietudes acerca de la aplicación de la Ley N°21.342, por Ud. planteadas:

1.- Si en el caso de un trabajador que acredite encontrarse en una condición que amerite su desempeño a distancia o en teletrabajo, tiene incidencia la comuna donde reside o la de su empleador, en caso de que labore en una empresa cuya actividad ha sido declarada esencial.

2.- Forma de proceder en caso² de que el trabajador resida en zonas rurales y su empleador no pueda proporcionarle herramientas como internet, y si podría suplirse dicha imposibilidad con la asignación de trabajo a distancia o teletrabajo.

3.- y 4.- De qué manera el trabajador puede acreditar que se encuentra dentro de las condiciones que generan un alto riesgo de presentar un cuadro grave de la infección, y, por ende, su situación amerita desempeñar sus labores a distancia o teletrabajo.

5.- Acerca de aquellos trabajadores que no pueden ejecutar las labores pactadas a distancia o teletrabajo, consulta qué ocurre con el tiempo destinado a colación, y si en el evento de tener que pernoctar en el lugar de trabajo, deben tener un horario de trabajo especial o cumplir con el aforo máximo. Pregunta igualmente si el solo hecho de cumplir 60 años es condición suficiente para que el dependiente se desempeñe en teletrabajo, o si debe cumplir algún otro requisito, y si en el evento de que el trabajador se rehúse a laborar en teletrabajo el empleador estaría facultado para obligarlo o si puede intervenir la Dirección del Trabajo. Por último, si el incumplimiento de estas medidas implica que el empleador incurra en infracción a los artículos 318 y/o 318 bis del Código Penal.

6.- Acreditación de que el trabajador se encuentra en las situaciones que generan un alto riesgo de presentar un cuadro grave de la infección y por ende debe desempeñar sus labores a distancia o en teletrabajo; si corresponde al empleador realizar un catastro y de qué forma, y si debe informar el trabajador.

7.- Respecto de los trabajadores que regresarán al trabajo presencial de qué manera el empleador les informará la contratación del seguro obligatorio, es necesario entregarle la póliza, es necesario suscribir un anexo, se incorpora el seguro en la liquidación de remuneraciones, es un monto imponible y tributable

8.- Si se debe contratar el seguro previsto en la Ley N°21.342 respecto de aquellos trabajadores que realizan sus funciones en la modalidad teletrabajo y que a la vez deben concurrir a la empresa.

9.- Si las disposiciones contenidas en la Ley N°21.342 resultan aplicables a los trabajadores de casa particular.

Al respecto cúpleme informar a Ud., en primer término, que mediante Dictamen N°1702/021 de 23.06.2021, cuya copia se acompaña, esta Dirección fijó el sentido y alcance de la Ley N°21.342.

Ahora bien, la mayoría de las consultas por Ud. planteadas dicen relación con situaciones hipotéticas, o formuladas en términos genéricos, lo cual impide a este Servicio pronunciarse al respecto. Ello en atención a la reiterada doctrina institucional, según la cual a esta Dirección no le corresponde emitir un pronunciamiento en los términos requeridos, por cuanto para ello sería necesario efectuar un análisis de cada situación en particular, considerando los antecedentes verificados a través de un procedimiento de fiscalización, situación que no resulta posible tratándose de casos supuestos o hipotéticos, como ocurre en la especie.

Por otra parte, en otras de sus consultas Ud. formula interrogantes sobre materias que no son de la competencia de este Servicio, toda vez que, acorde con lo sostenido por esta Dirección, mediante Dictamen N°2856/162 de 30.08.2002, entre otros, incumbe al empleador ejercer privativamente la facultad de organizar, administrar y dirigir los medios humanos y materiales de que dispone para la consecución de sus fines.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe³ señalar que la jurisprudencia sustentada en el Dictamen N°1702/021 de 23.06.2021, precisa:

“2. El empleador se encuentra en la obligación de implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, cuando se reúnan los siguientes requisitos copulativos: (i) que la naturaleza de las funciones que preste el o la trabajadora lo permita; (ii) que el o la trabajadora consiente en ello; y (iii) que el o la trabajadora se encuentre en alguna de las hipótesis señaladas por el artículo 1°, inciso 2° de la Ley N°21.342.

“3. Respecto de los trabajadores o trabajadoras que, cumplan con los requisitos para cambiar la modalidad de trabajo desde la presencialidad al trabajo a distancia o teletrabajo, le asiste la obligación de notificar dicha circunstancia al empleador, quien contará con el plazo de 10 días corridos para poder implementar dicha modalidad. Si no cumple con esta obligación en el plazo indicado, el trabajador podrá reclamar ante el respectivo Inspector del Trabajo, y a partir del undécimo día no estará en la obligación de concurrir presencialmente al lugar donde presta los servicios, debiendo igualmente el empleador pagar la remuneración que corresponda. 4. Si el trabajador o la trabajadora cumplen funciones que no pueden realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador lo o la destinará a otras labores, siempre que se cumplan los siguientes requisitos copulativos: (i) que las funciones que realice el o la trabajadora no puedan realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo; (ii) que él o la trabajadora se encuentre en una de las hipótesis señaladas por la misma norma; (iii) que se cuente con el consentimiento de él o la trabajadora; (iv) que sea factible destinar al trabajador o trabajadora a otras funciones, que no requieran de atención al público o en las que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo y, (v) que no importe menoscabo para él o la trabajadora.”

La misma jurisprudencia agrega:

“9. Se deberá contratar el seguro al que se refiere la Ley N°21.342, respecto de todos los trabajadores que presten servicios en el sector privado y en la medida que sus contratos estén regulados por el Código del Trabajo. En consecuencia, la contratación de este seguro es obligatoria tanto respecto de aquellos trabajadores sujetos al contrato ordinario de trabajo, como también a los contratos especiales, como ocurre con el contrato de aprendizaje, de trabajadores agrícolas, de trabajadores de casa particular, de trabajadores de empresas de servicios transitorios...”

Cabe agregar que el artículo 10 de la citada normativa establece el seguro en comento debe contratarse respecto de todos los trabajadores que estén desarrollando sus labores de manera presencial, ya sea total o parcialmente.

Por su parte, el artículo 13 de la Ley N°21.342, dispone que el empleador debe entregar el comprobante de la contratación del seguro al trabajador.

Cabe hacer presente que, las condiciones que generan al trabajador un alto riesgo de presentar un cuadro grave de la enfermedad COVID-19, tales como ser mayor de 60 años, padecer enfermedades de base etc. se acreditan con la presentación de los certificados y antecedentes correspondientes.

Por último, cumpla con informar a Ud. que, en caso de que persistan dudas o inquietudes por su parte acerca de las materias consultadas, puede requerir la emisión de un pronunciamiento jurídico, acompañando todos los antecedentes que permitan analizar el caso particular planteado, atendido que, de acuerdo a su jurisprudencia institucional a que se ha hecho referencia en párrafos precedentes, esta Dirección se encuentra impedida de emitir pronunciamientos jurídicos respecto de situaciones hipotéticas, o formuladas en términos genéricos.

Es todo cuanto puedo informar al tenor de lo solicitado.

Saluda a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCION DEL TRABAJO




LBP/MOP
Distribución:
-Jurídico
-Partes
-Control
-Incluye copia Dictamen N°1702/021 de 23.06.2021.