

ALERTA LEGAL

NUEVOS PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1. Dictamen N°482/09 de fecha 23 de marzo de 2022 relativo a la facultad del empleador de exigir a los trabajadores de su dependencia someterse al proceso de vacunación contra el COVID 19.

El pasado 23 de marzo, la Dirección del Trabajo emitió un dictamen sobre la facultad del empleador de exigir a los trabajadores de su dependencia someterse al proceso de vacunación contra el COVID 19. En lo sustancial, el dictamen interpreta lo siguiente:

- (i) Partiendo de la base que, conforme a la normativa sanitaria vigente, no es obligatorio en nuestro país vacunarse contra el COVID 19, **se concluye que los empleadores no se encuentran facultados para exigir a los trabajadores de su dependencia someterse al proceso de vacunación en contra dicho virus.** La obligatoriedad de determinadas vacunas se encuentra expresamente señalada en la ley, y, de no ser así, la única autoridad que tiene la facultad para declarar obligatoria la vacunación de la población contra las enfermedades transmisibles es el Presidente de la República.
- (ii) En línea con lo anterior, el hecho de que el **empleador se niegue a otorgar el trabajo convenido a un trabajador, por no estar vacunado en contra del COVID-19, constituye un incumplimiento de la obligación que le asiste de proporcionar el trabajo pactado,** y, por tanto, infringiría lo dispuesto en el artículo 7° del Código del Trabajo.
- (iii) La **ley no hace diferencia en cuanto a la obligatoriedad de vacunación contra el COVID 19 respecto a determinados trabajadores, fundada en la naturaleza de las labores que desempeñan,** como sí sucede con otras vacunas, por lo que la Dirección del Trabajo no es la autoridad llamada a hacer tal distinción.
- (iv) El **empleador no puede condicionar la vigencia de la relación laboral al hecho que un trabajador se vacune contra el mencionado virus.** Lo anterior, toda vez que ello, en los hechos, implicaría obligarlo a inocularse, conducta que sería contraria al ordenamiento jurídico. El hecho de que el trabajador no acceda a vacunarse no es fundamento para el término de la relación laboral.
- (v) En el evento de que el empleador exija la vacunación contra el COVID 19 como requisito de contratación, podría ser considerado como un acto de discriminación.
- (vi) Si el trabajador decide vacunarse contra del COVID 19, y según el calendario de vacunación dispuesto por la autoridad, ello debe realizarse durante la jornada laboral, **debiendo el empleador otorgar las facilidades y los permisos por el tiempo necesario y razonable para acudir a inocularse,** de conformidad a su deber general de protección y a lo dispuesto en el artículo 66 ter del Código del Trabajo.

- (vii) La **forma, tiempos y condiciones del permiso** para inoculación deben ceñirse a lo que dispone el artículo 66 ter del Código del Trabajo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el contrato individual o colectivo. Si nada se dice en éstos, corresponderá a las partes acordar esta materia. Con todo, si no se llega a acuerdo, **el trabajador igualmente podría acudir a vacunarse contra el COVID 19**, sin que ello se pueda calificar como una salida injustificada.

2. Dictamen N°484/11 de fecha 23 de marzo de 2022 relativo a la posibilidad de aplicar un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso a trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

La Dirección del Trabajo concluye que **los empleadores no se encuentran habilitados para homologar y aplicar unilateralmente un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso a trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de teletrabajo**. Lo anteriormente señalado, toda vez que dicho sistema fue autorizado bajo específicas circunstancias, entre otras, la constatación que en el lugar en que se prestarán servicios cumpliera con determinadas condiciones de higiene y seguridad, lo que no resulta posible en esta modalidad de trabajo, entre otras razones, por la imposibilidad del empleador de disponer libremente del lugar de trabajo para adoptar las medidas necesarias que este tipo de regímenes amerita y dificultar la labor fiscalizadora del servicio.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Durante el mes de marzo se confirmó **la integración y presidencias de las Comisiones de Trabajo en el Senado y en la Cámara de Diputados**, quedando compuestas de la siguiente manera:

• **Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Cámara de Diputados:** Alberto Undurraga, **Presidente** (DC); Daniella Cicardini (PS); Luis Cuello (PC); Eduardo Durán (RN); Andrés Giordano (IND); Diego Ibáñez (Convergencia Social); Cristián Labbé (UDI); Henry Leal (UDI); Maite Orsini (RD); Ximena Ossandón (RN); Juan Santana (PS); Frank Sauerbaum (RN); Héctor Ulloa (IND).

• **Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Senado:** Loreto Carvajal (PPD); Luciano Cruz-Coke (EVO); Rodrigo Galilea (RN); Iván Moreira (UDI); Gastón Saavedra (PS). La presidencia de esta comisión se definirá la primera semana de abril.

El trabajo de las Comisiones en el Congreso comenzó con las **exposiciones del Ministerio del Trabajo y Previsión Social**, por medio de sus autoridades: la Ministra del Trabajo Jeannette Jara, acompañada de los Subsecretarios Giorgio Boccardo y Christian Larraín.

La nueva autoridad laboral indicó que **la agenda estará** enfocada en el trabajo decente, el feminismo y participación laboral femenina, la recuperación de empleos perdidos por la pandemia, y en el diálogo social.

Todo lo anterior señalan, de la mano de un **trabajo interministerial** destinado a reconocer el derecho al cuidado (con especial consideración al impacto de lagunas previsionales); la corresponsabilidad parental; los espacios de trabajo seguro para la mujer, con foco en la exclusión de la violencia de género en los trabajos; así como reducir la brecha de inequidad salarial.

En cuanto a la **agenda legislativa**, indicó que se hará ingreso en el corto plazo de un proyecto de ley sobre reajuste del salario mínimo; la incorporación de la negociación ramal (o multinivel); y que se respaldará el proyecto de ley que rebaja la jornada laboral a 40 horas, aunque haciendo énfasis en que se hará con gradualidad.

En relación a **proyectos o iniciativas actualmente en trámite** y que el Ejecutivo ha decidido respaldar, aludió al proyecto que modifica las normas sobre gratificaciones legales; al proyecto sobre medidas de corresponsabilidad parental de distinta naturaleza; a la revisión del número de delegados sindicales; eliminación del tope a la indemnización por años de servicio; indemnizaciones por fallecimiento del trabajador, cupos para personas trans en el sector público, anonimización en los procesos de selección, medidas de mejor uso de la jornada de trabajo y contrato por horas, entre otros.

Respecto a la **reforma de pensiones**, señaló que el proyecto que tienen comprometido ingresaría a fines del presente año e hizo hincapié en que los recursos previsionales ahorrados se mantendrán en las AFPs, por lo que la reforma regirá para ingresos futuros.

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

Sin perjuicio de que la Ley N° 21.325 de Migraciones y Extranjería entró en vigencia el pasado 12 de febrero, **el Servicio Nacional de Migraciones informó hace algunos días que hasta que se dicte el decreto supremo que defina las subcategorías migratorias, regirán las categorías migratorias anteriores**, reguladas en el decreto ley N° 1.094, de 1975, que establece normas sobre extranjeros en Chile (Visa Temporal, Sujeta a Contrato y de Estudiante, entre otras).

El referido decreto se encontraba en proceso de revisión por parte de la Contraloría General de la República para su toma de razón, no obstante, fue retirado por el Gobierno del Presidente Boric luego de asumir en su cargo y se encuentra actualmente en proceso de revisión por parte de las nuevas autoridades. Se desconoce cuándo volverá a ingresar y si sufrirá modificaciones.

ARAB ABOGADOS EN LOS MEDIOS

- El pasado 23 de marzo, el Diario Financiero llevó una nota sobre el nuevo proyecto laboral en que se embarca el ex Subsecretario del Trabajo, Fernando Arab, junto a sus socios, Daniela Oyarzún y Gustavo Rosende.

Para mayor información, revisar [aquí](#).

- El 1 de abril se incorporó al equipo de Arab Abogados, Paula Zaldívar Sanhueza, abogada de la Pontificia Universidad Católica de Chile, especializada en temas laborales y previsionales. Previo a ingresar a Arab Abogados, trabajó en los departamentos laborales de los estudios jurídicos Garrigues (2020-2022), Morales & Besa (2017-2020) y Carey y Cia. (2016-2017).

Para saber más de Paula, revisar [Equipo - Arab Abogados](#)



Fernando Arab V.
Socio

farab@arababogados.cl



Daniela Oyarzún R.
Socia

doyarzun@arababogados.cl



Gustavo Rosende S.
Socio

grosende@arababogados.cl