

ALERTA LEGAL

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

SENTENCIA DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA QUE ACOGE DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR DAÑO MORAL ASOCIADA AL FALLECIMIENTO DE UN TRABAJADOR POR COVID-19

El pasado 11 de junio de 2022, en la causa RIT O-678-2021, el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta dictó un inédito fallo, mediante el cual acoge una demanda de indemnización de perjuicios por daño moral presentada por los herederos de un trabajador fallecido como consecuencia de haber contraído COVID-19, condenando al empleador a pagar \$80.000.000.

Así, teniendo en consideración los dictámenes de la Superintendencia de Seguridad Social, el Tribunal determina que el Covid-19 puede y debe ser considerado una enfermedad laboral o profesional cuando su transmisión sea de ese origen, esto es, si un trabajador resulta contagiado por Covid-19 en el desarrollo de la labor convenida en el contrato de trabajo, lo cual ocurre en las situaciones en que la trazabilidad puede establecerse como de origen laboral. De esta forma, atendido que coetáneamente al trabajador, uno de sus compañeros de funciones con quien compartía los mismos espacios de trabajo, específicamente, a bordo de un camión de recolección de residuos domiciliarios, también contrajo la enfermedad, como, asimismo, que no se exhibió prueba en juicio que acreditase que en el círculo familiar del trabajador había otras personas contagiadas, sería posible presumir que el contagio fue de índole laboral.

Asimismo, el Juzgado de letras del Trabajo de Antofagasta considera que dado cómo ocurrieron los hechos, no obsta para la calificación de la enfermedad como profesional por parte del Tribunal, que no se haya seguido el procedimiento administrativo destinado a que ésta fuera calificada como tal, pues se estaría imponiendo una carga imposible de cumplir, ya que el trabajador fue hospitalizado y falleció tan solo unos días después de habersele diagnosticado.

Luego, a efectos de determinar la existencia de la responsabilidad del empleador necesaria para exigir de su parte la indemnización por los perjuicios ocasionados, el fallo en comento establece que **corresponde al empleador probar que adoptó todas aquellas medidas y que proporcionó todos los elementos o implementos necesarios para evitar el contagio de Covid-19**, otorgando la máxima seguridad posible en el lugar en que se prestaban los servicios. De no probar esta circunstancia, se presume la culpa, por tratarse de una responsabilidad de carácter contractual.

NUEVOS PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DICTAMEN N°1050/18 QUE FIJA EL SENTIDO Y ALCANCE DE LA LEY N°21.391 QUE ESTABLECE LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO PARA EL CUIDADO DE NIÑOS O NIÑAS Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El día 15 de junio de 2022, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N°1050/18 que fija el sentido y alcance de la Ley N°21.391, publicada en el Diario Oficial el 24 de noviembre de 2021, que modifica el Código del

Trabajo, estableciendo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niñas o niños y personas con discapacidad.

La referida ley incorporó el artículo 206 bis al Código del Trabajo, en el que se establece que, **en el caso que la autoridad declare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador se encontrará obligado a ofrecer la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo**, de conformidad con los artículos 152 quáter G y siguientes de dicho cuerpo normativo a los trabajadores que se encuentren en las siguiente situaciones:

- 1) **Al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar**. Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa.
- 2) **Al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años**, que se vea afectado por dichas circunstancias y la **autoridad adoptare medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos**.
- 3) Trabajadores que tengan a su **cuidado personas con alguna discapacidad**.

Asimismo, el **dictamen en comento se pronuncia específicamente sobre la aplicación del nuevo artículo 206 bis del Código del Trabajo frente a la adecuación del calendario escolar** recientemente determinada por la autoridad sanitaria, **mediante la cual se adelantó la fecha de inicio de las vacaciones de invierno y se determinó la suspensión de clases por una semana, adicional a dicho descanso**.

Dicha adecuación del calendario escolar, fue fundada en la necesidad de adoptar medidas excepcionales que permitan resguardar la capacidad de atención de salud de niños, niñas y adolescentes, y a la vez, evitar el incremento del rezago escolar generado durante la actual pandemia, teniendo presente la saturación de la red de camas críticas pediátricas y las limitaciones de infraestructura existentes para su crecimiento, además del ausentismo del personal de salud experimentado a causa del virus SARS CoV-2.

En razón de lo anterior, la **Dirección del Trabajo interpreta que las instrucciones de la autoridad sanitaria y las razones en que ellas se fundan para adecuar el calendario escolar, configuran los supuestos previstos en el inciso 2° del artículo 206 bis del Código del Trabajo**, en cuyo caso el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, que se vea afectado por dichas circunstancias, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones.

DICTAMEN N°810/15 QUE RECONSIDERA DOCTRINA EN MATERIA DE GRUPOS NEGOCIADORES

El pasado 19 de mayo de 2022, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N°810/15, **mediante el cual reconsidera su doctrina anterior en materia de Grupos Negociadores**. Dicho dictamen aborda, principalmente, los siguientes puntos:

- (i) Si bien la Dirección del Trabajo, en virtud del derecho de asociación, **reconoce la posibilidad de que dichos grupos desarrollen un procedimiento de negociación, establece que al no existir normas que lo regulen, este procedimiento será de carácter atípico**, en que las propias partes se otorgan las reglas pertinentes.
- (ii) En este sentido, la Dirección del Trabajo interpreta que **no es posible que el Servicio determine la forma en que se desarrollará el procedimiento de negociación**, y, consecuentemente, como se materializa la

voluntad colectiva en dichos casos, aspecto que es necesario para el perfeccionamiento del instrumento colectivo.

- (iii) Debido a lo anterior, si bien la Dirección del Trabajo concluye que la negociación de grupos es reconocida por el ordenamiento jurídico, establece que **atendida la ausencia de un procedimiento y la forma de verificar cómo se ejerce la voluntad colectiva, resulta imposible considerar el acuerdo de grupo negociador como instrumento colectivo**, por carecer de un requisito de la esencia de estos, cual es, la existencia de un procedimiento en la ley.
- (iv) En línea con lo precedentemente señalado, **no sería posible extender los beneficios acordados por un grupo negociador**, puesto que el establecimiento del pago de todo o parte de la cuota sindical ordinaria, propia de una entidad permanente y estable, como es el sindicato, apunta a compensar el fruto del esfuerzo y la capacidad negociadora de dicha organización, circunstancia que no es posible de realizar en el caso de una agrupación de trabajadores que es eminentemente transitoria.
- (v) Finalmente, el dictamen en comentario señala que un trabajador que sea actualmente parte de un acuerdo celebrado grupalmente de manera atípica, al no registrarse por las normas de la negociación colectiva establecidas en el Código del Trabajo, **no se verá impedido de participar en una negociación colectiva, sea reglada o no reglada, iniciada por la organización sindical a la que eventualmente se afilie**, no teniendo en consecuencia aplicación a su respecto la regla que prescribe que "ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador".

RECUERDA QUÉ....

1. FERIADO POR DÍA NACIONAL DE LOS PUEBLOS ORIGINARIOS

Les recordamos que, en virtud de lo establecido por la Ley N°21.357, **el próximo martes 21 de junio es feriado**. Así, la referida ley declara feriado legal el día del solsticio de invierno de cada año en el hemisferio sur, por el Día Nacional de los Pueblos Indígenas. Este año, el solsticio de invierno es el próximo martes 21.

2. RENOVACIÓN DE PÓLIZAS SEGURO COVID

Asimismo, les recordamos **revisar el vencimiento de las pólizas del seguro COVID-19** contratadas para sus trabajadores. Lo anteriormente señalado, atendido que conforme a la Ley N°20.342, conocida como "Ley de Retorno Seguro", la obligación del empleador de contar con dicho seguro perdurará por los trabajadores bajo la modalidad presencial que tenga contratados hasta la fecha de término de la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19.

En consecuencia, **si al término del plazo de vigencia de la póliza inicialmente contratada aún permanece vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19, el empleador deberá contratar un nuevo seguro o renovar el que se encuentre vigente**.

Al respecto, cabe recordar que la alerta sanitaria se prorrogó hasta el 30 de septiembre próximo, por lo que, considerando que las pólizas iniciales debieron contratarse hace cerca de un año, se recomienda revisar su vigencia, para renovarlas si corresponde.

3. ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY N° 21.175 QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA EXIGIR LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS QUE FACILITEN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

De conformidad a lo dispuesto por la Ley N° 21.275, las empresas obligadas a cumplir con la cuota de contratación de 1% de personas con discapacidad o pensionados de invalidez establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, esto es, aquellas empresas cuya dotación sea de 100 o más trabajadores se encontrarán obligadas a contar del 01 de noviembre próximo a lo siguiente:

1. Elaborar y llevar a cabo anualmente **programas de capacitación a su personal, a fin de entregar herramientas para una inclusión laboral** sostenible.
2. **Promover políticas de inclusión laboral en todas las actividades realizadas dentro o fuera del trabajo.** La empresa deberá informar a la Dirección del Trabajo de manera anual del cumplimiento de esta medida.
3. Contar con un **experto en materias de inclusión laboral en el área de recursos humanos, el cual cuente** con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267 (ChileValora).

En razón de lo anterior, **se les recuerda la importancia de capacitar y certificar** a uno de sus trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos, en materias de inclusión laboral de personas con discapacidad.



Fernando Arab V.
Socio
farab@arababogados.cl



Daniela Oyarzún R.
Socia
doyarzun@arababogados.cl



Gustavo Rosende S.
Socio
grosende@arababogados.cl