

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

RELACIONADA CON COVID-19

Introducción.

A consecuencia de las medidas decretadas por la autoridad sanitaria, las relaciones laborales también se han visto afectadas en los últimos meses, limitándose el normal desarrollo de éstas, hasta llegar al extremo de autorizarse la suspensión temporal de la relación laboral. Dado lo anterior, hay ciertos derechos o beneficios respecto de los cuales el empleador se encuentra limitado de otorgarlos de manera normal o no se presenta absoluta claridad respecto a la procedencia de la exigibilidad de estos. Por esta razón, durante los últimos días, la Dirección del Trabajo dentro de su función interpretativa de la legislación laboral, ha emitido varios pronunciamientos aclarando distintas materias que se explican a continuación:

I. Capacitación de trabajadores durante la suspensión del contrato.

En relación con la suspensión del contrato, ya sea por acto o declaración de autoridad o pacto, ha surgido la interrogante a si es posible disponer de este periodo para cursos de capacitación de empleo. Mediante el Dictamen N° 1775/009 de fecha 4 de junio de 2020, la Dirección del Trabajo ha señalado que no resulta procedente imponer unilateralmente por parte del empleador los cursos de capacitación durante los periodos de suspensión de relación laboral, toda vez que de acuerdo a la ley N° 21.227, que regula la suspensión de la relación laboral, se suspenden todos los efectos del contrato de trabajo. Sin embargo, el Dictamen concluye, que la capacitación es posible durante este periodo, en la medida que el trabajador acceda voluntariamente a ella.

II. **Posibilidad de retracto de pactos de suspensión de relación laboral o reducción de jornada.**

De acuerdo a la Ley de Protección al Empleo (Ley Nº 21.227), el empleador con el trabajador están facultados para suscribir el pacto de suspensión temporal de la relación laboral, el cual no puede tener una vigencia superior a 6 meses desde que comenzó la vigencia de esta ley, o también pueden acordar pactar la reducción de la jornada de trabajo, cuya vigencia no puede superar los 5 meses continuos en casos de trabajadores con contrato indefinido. En ambos casos, los trabajadores afectos al pacto, percibirán prestaciones del Seguro de Cesantía (AFC).

Si bien no había gran inquietud en cuanto a la posibilidad de dejar sin efecto estos pactos antes del vencimiento estipulado, la Dirección del Trabajo, confirmo esta situación por medio del Dictamen Nº 1798/010 de fecha 5 de junio de 2020, fundamentado en el hecho que se permite por la autonomía de la voluntad, por lo cual no se presenta ningún inconveniente. Sin embargo, en el caso de que este retracto o término anticipado del pacto, afecte derechos de terceros, deberá realizarse las restituciones correspondientes. Es decir, en caso de que se produzca el cese del pacto y el trabajador haya percibido las prestaciones de la AFC, corresponderá hacer la restitución correspondiente.

III. **Posibilidad de pactos de reducción de jornada con aquellos trabajadores excluidos de jornada de acuerdo al inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.**

Fue materia de discusión, la posibilidad de pactar la reducción de jornada de trabajo de aquellos trabajadores que se encontraban excluidos, en conformidad al inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo. Lo anterior, obedecía a que no se cumplían los requisitos

respecto de estos trabajadores por cuanto, al no tener una jornada establecida, resultaba imposible determinar la forma en que se vería reducida a través de estos pactos.

Sin embargo, la Dirección del Trabajo, aclaró esta interrogante en el sentido de que, es posible pactar la reducción de jornada con aquellos trabajadores, en la medida que se modifiquen los contratos de trabajo y se establezca una jornada laboral determinada. Dictamen Nº 1807/012 de 8 de junio de 2020.

IV. Derecho sala cuna durante emergencia sanitaria.

De acuerdo al Código del Trabajo, el empleador que ocupa 20 o más trabajadoras debe otorgar el beneficio de sala cuna, ya sea, teniendo salas anexas al establecimiento de la empresa o pagando los gastos directamente a una sala cuna que designe, para que la trabajadora lleve a su hijo menor de 2 años.

A consecuencia, de las medidas decretadas por la autoridad sanitaria, específicamente la Resolución Nº 322 de fecha 28 de abril de 2020, que dispuso la suspensión de clases en todos los jardines infantiles, ha resultado imposible otorgar este derecho en los términos regulados en la ley, lo que ha llevado a la Dirección del Trabajo a emitir un pronunciamiento respecto a esta materia.

El Dictamen Nº 1884/14 de 11 de junio de 2020, es enfático en señalar que el empleador debe otorgar el derecho a sala cuna a todas aquellas trabajadoras que, durante el periodo de emergencia sanitaria continúen prestando servicios, ya sea mediante la modalidad de teletrabajo o de manera presencial. En atención a que no es posible otorgar el beneficio mediante las alternativas que provee la ley, excepcionalmente, se permite acordar un bono compensatorio que tenga por finalidad encargar el cuidado del menor a un tercero y así, cumplir mediante esta forma extraordinaria con el derecho de sala cuna.