

ÚLTIMAS NOVEDADES LABORALES (ENERO 2022)

Recientemente han surgido algunas novedades importantes que informar, especialmente a propósito de la emergencia sanitaria derivada del Covid-19 y de otros temas vinculados a las relaciones laborales. En PARRAGUEZ&MARIN le explicamos estas novedades:

- **EFFECTOS LABORALES DE LA EXTENSIÓN DE LA ALERTA SANITARIA:** El 24 de diciembre de 2021 se publicó el [Decreto Nro. 52](#) del Ministerio de Salud, a través del cual se prorroga hasta marzo de 2022 el estado de alerta sanitaria. Si bien su principal objetivo es otorgar facultades extraordinarias a la autoridad sanitaria, también tiene efectos laborales:
 - **Vigencia de la Ley Nro. 21.342**, que obliga al empleador a (i) implementar una modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo respecto de determinados trabajadores que forman parte de los grupos de riesgo definidos por esta Ley; (ii) implementar un protocolo de seguridad sanitaria laboral Covid-19, y; (iii) contratar y pagar un seguro individual obligatorio de salud asociado a Covid-19.
 - **Aplicación del artículo 206 bis Código del Trabajo**, que establece la obligación del empleador de ofrecer trabajo a distancia o teletrabajo a ciertos trabajadores cuando se declara un estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una *alerta sanitaria* con ocasión de una epidemia o pandemia por enfermedad contagiosa.
- **NO PROCEDE CONSULTAR A UN POSTULANTE SOBRE SU ESTADO DE SALUD:** La Dirección del Trabajo ([Dictamen 2706/56](#)) indicó que **no resulta procedente que en el proceso de contratación laboral se efectúen consultas al postulante acerca de su estado de salud, y en particular, si padece la enfermedad Covid-19**. Lo anterior, por tratarse de datos sensibles que forman parte de su privacidad y, en consecuencia, condicionan su contratación laboral a la ausencia de dicha enfermedad, pudiendo ser además discriminatorio.
- **BENEFICIO PACTADO DE MANERA REAJUSTABLE CONSTITUYE PISO DE LA NEGOCIACIÓN:** La autoridad laboral ([Dictamen Nro. 2924/56](#)) también indicó que **una cláusula de un instrumento colectivo vigente que confiere un beneficio expresado en una unidad económica reajutable (por ejemplo, la UF), no constituye una cláusula de reajustabilidad**, sino que un mecanismo de valoración económica de la estipulación contractual. En virtud de lo anterior, esta prestación pactada **pasa a integrar el piso de la negociación**, además, conforme al valor que corresponda pagar al término de la vigencia del contrato.
- **NUEVOS REQUISITOS PARA SISTEMAS DIGITALES DE REGISTRO Y CONTROL DE JORNADA DE TRABAJO:** La Dirección del Trabajo ([Dictamen Nro. 2927/58](#)) estableció **nuevos requisitos para sistemas digitales de registro y control de asistencia, descansos y determinación de las horas de trabajo, con lo cual se actualizó la doctrina institucional**. En este pronunciamiento se establecen las características mínimas que deben contemplar estos sistemas de registro y control, su proceso de certificación, la autorización posterior de la Dirección del Trabajo, su correcta utilización por parte de trabajadores y empleadores, y el acceso a la información por parte de los funcionarios de la autoridad laboral.
- **CUMPLIMIENTO DE FECHAS SOBRE EL REGISTRO ELECTRÓNICO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO:** **Desde el 28 de diciembre comienza a ser obligatorio registrar:** (i) las **modificaciones a los contratos de trabajo**, dentro de los 15 días desde su suscripción; (ii) el **término de las relaciones laborales**, dentro de 3, 6 o 10 días hábiles, según sea la causal de término aplicada, y; (iii) los **Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad**, dentro de los 5 días siguientes al inicio de su vigencia¹.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas, usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARÍN al correo rmarin@parraguezymarin.cl

¹ A lo anterior, se suman los [Contratos de Trabajo](#) suscritos a partir del 01 de octubre de 2021, dentro de los 15 días a la celebración del contrato (en caso de los contratos de trabajo suscritos antes del 01 de octubre de 2021, se concede como plazo máximo el 30 de abril de 2022) y el [Libro Electrónico de Remuneraciones](#), antes del día 15 de cada mes siguiente al respectivo pago, a menos que fuera domingo o feriado.