

ULTIMOS PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO SOBRE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

A propósito de la emergencia sanitaria derivada del COVID-19, durante los últimos días la Dirección del Trabajo dictó una serie de pronunciamientos en que precisan algunos aspectos de la Ley de Protección al Empleo, el cual se adiciona al [ORD. Nro. 1762/008 de fecha 03 de junio de 2020](#), en que fijó, en términos generales, el sentido y alcance de esta Ley. En PARRAGUEZ&MARIN, explicamos el contenido de estos pronunciamientos:

1) [ORD. 1775/009, 04 de junio de 2020](#), sobre la capacitación de los trabajadores durante la suspensión temporal del contrato de trabajo.

La Dirección del Trabajo indicó que **no existe impedimento legal para que las partes, cuyo contrato de trabajo se encuentra suspendido, acuerden durante este periodo el desarrollo de actividades de capacitación**, en los términos que fija el Estatuto de Capacitación y Empleo (Ley Nro. 19.518), y siempre que las condiciones de la capacitación así lo permitan.

Para lo anterior, **se exige el consentimiento de los trabajadores**, ya que el empleador carece de facultades para imponer unilateralmente la realización de tales actividades.

2) [ORD. 1798/010, 05 de junio de 2020](#), sobre la posibilidad que las partes dejen sin efecto los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo y de reducción temporal de la jornada de trabajo.

La autoridad laboral estableció que **no existe objeción alguna para que las partes acuerden dejar sin efecto el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo**, el cual incluso podría ser acordado con efecto retroactivo lo que implicaría la restitución íntegra de las sumas pagadas por la AFC CHILE.

A la misma conclusión arribó sobre la **posibilidad de dejar sin efecto el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo**. En este caso, si las partes **no le asignan efecto retroactivo**, sólo regirá hacia el futuro y no afectará al período en que el pacto ya surtió efectos. Si las partes acuerdan otorgarle **efecto retroactivo**, el empleador debe pagar al trabajador el porcentaje que no le pagó en dicho período y restituir a la AFC el complemento que recibió el trabajador.

También indicó que **no existiría inconveniente para que las partes que dejaron sin efecto un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, con posterioridad, pacten la suspensión temporal del contrato de trabajo**, ya que el efecto de dejar sin efecto el pacto de reducción temporal, consiste en volver a regirse por el contrato anterior.

3) [ORD. 1807/012, 08 de junio de 2020](#), sobre la posibilidad de acordar la exclusión de la limitación de jornada de trabajo para luego celebrar un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo.

La Dirección del Trabajo estableció que, **para celebrar un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, resulta imprescindible que el trabajador preste sus servicios en una jornada laboral determinada**, no siendo procedente, en consecuencia, que lo suscriba con un trabajador excluido del límite de jornada (inciso segundo del artículo 22).

De esta manera, **no existe impedimento legal para que, previo a celebrar un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, las partes acuerden una modificación de la cláusula contractual que estipula la mencionada exclusión**, pasando a regirse por una jornada laboral determinada.

4) [ORD. 1884/014, 11 de junio de 2020](#), sobre el derecho a sala cuna en la emergencia sanitaria.

La autoridad laboral indicó que, en el marco de la emergencia sanitaria COVID-19, resulta evidente que existe la posibilidad que el empleador no pueda cumplir con el derecho a sala cuna en las tres alternativas que tradicionalmente ha indicado la Dirección del Trabajo, razón por la cual, **las partes se encuentran habilitadas para acordar, mientras dure la emergencia sanitaria, el pago de un bono compensatorio** que permita a la madre trabajadora encargar el cuidado del niño o niña menor de dos años a un tercero y poder prestar los servicios de forma adecuada.

Asimismo, reforzó que **el empleador debe cumplir con su obligación de proveer el derecho a sala cuna también cuando la prestación de servicios se realiza bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo**.