

INFORME LABORAL



LEGISLATIVO, JUDICIAL Y CLIPPING DE PRENSA

SEMANA DEL 05 AL 12 DE FEBRERO DE 2024

INDICE

DESTACADOS DE PRENSA	2
ACTIVIDAD LEGISLATIVA	3
DICTÁMENES Y ORDINARIOS	3
JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL	3
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	4
TEMA DE LA SEMANA	5

DESTACADOS DE PRENSA

Estudio: Chile se posiciona dentro de los países con mayor conformidad laboral y salarial de la región

El portal de empleos Laborum realizó el estudio "Balance 2023 y expectativas 2024", el cual evaluó la conformidad laboral y expectativas de más de 20 mil trabajadores en la región.

<https://n9.cl/k3y05>

Estudio revela que el 84% de los Centennials no aceptaría un trabajo 100% presencial

La Generación Z, que va de los 18 a los 25 años, valora la flexibilidad laboral por sobre cualquier otro beneficio a la hora de optar por un empleo.

<https://n9.cl/h8q3v>

Hacienda destaca informe del FMI que proyecta crecimiento para Chile durante el 2024

Luego de las conclusiones del FMI acerca de la consulta del Artículo IV, el ministro de Hacienda Mario Marcel entregó sus apreciaciones del informe que recalca la deuda sostenible y la trayectoria fiscal del país.

<https://n9.cl/7fid1>

¿Volverá a los \$1.000? El dólar sigue con tendencia al alza y tocando máximos en más de un año

Esta semana se difundirán nuevos datos de inflación y de ventas minoristas de Estados Unidos, los que serán claves para la evolución del tipo de cambio en el corto plazo: o modera sus alzas, o bien podría llegar a la franja de los \$990-\$1.000.

<https://n9.cl/i9cons>

ACTIVIDAD LEGISLATIVA

TABLA DE LA SEMANA: Cámara de Diputados

Durante febrero la Cámara de Diputados se encuentra en receso legislativo.

TABLA DE LA SEMANA: Senado

Durante febrero el Senado se encuentra en receso legislativo.

DICTÁMENES Y ORDINARIOS: Dirección del Trabajo

Dictamen N° 83/04: Las causales de exclusión de limitación de jornada, atendida su naturaleza excepcional, deben ser interpretadas restrictivamente y de acuerdo con el principio de la primacía de la realidad. 5-. Cuando se requiera la opinión de las y los Inspectores del Trabajo, respecto de la aplicación de alguna de las situaciones descritas en el inciso 2° del artículo 22 del Código del ramo

Resumen: La consulta presentada se refiere a la interpretación y aplicación del inciso 2° del artículo 22 y del artículo 33 del Código del Trabajo, modificados por la Ley N°21.561, en relación con trabajadores en teletrabajo sin sistema de registro y control de asistencia. El artículo 33 establece la obligatoriedad para el empleador de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, pudiendo utilizar sistemas electrónicos regulados por la Dirección del Trabajo. Dicha regulación busca asegurar transparencia y equidad en las relaciones laborales, facilitando el cumplimiento de la jornada laboral y el pago correspondiente.

El inciso 2° del artículo 22, por su parte, limita las excepciones a la jornada de trabajo, concentrándose en aquellos trabajadores con cargos de confianza o responsabilidad y aquellos sin supervisión inmediata, en función de la naturaleza de sus labores. Esta disposición subraya la importancia de la tecnología en el control de la jornada laboral, permitiendo la fiscalización incluso en modalidades de teletrabajo.

La jurisprudencia y normativa administrativa han evolucionado para adaptarse a las nuevas realidades laborales, promoviendo el uso de tecnologías para el registro y control de asistencia. Esto demuestra un compromiso con la disminución de la informalidad laboral y el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores.

En caso de controversias sobre la aplicación de estas normas, se establece un procedimiento donde el Inspector del Trabajo tiene la facultad de resolver, con posibilidad de recurso ante el juez competente. Este enfoque subraya el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades contractuales.

La Ley N°21.561, vigente desde el 26 de abril de 2024, refuerza la formalización de la jornada laboral y los sistemas de registro, señalando que el mero hecho de prestar servicios fuera del establecimiento del empleador no exime de la obligación de control. Las causales de exclusión de la limitación de jornada deben interpretarse de manera restrictiva, en línea con el principio de realidad, y cualquier discrepancia debe ser fundamentada con evidencia concreta.

JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL

Rol N°15167–2024: ANFP recurre al Tribunal Constitucional por sanción que no le permitiría celebrar contratos con el Estado por haber sido condenada por infracción a derechos fundamentales de un trabajador

Resumen: La Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP) ha solicitado al Tribunal Constitucional declarar inaplicables, por considerarlas inconstitucionales, disposiciones de la Ley N°19.886 sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios y del Código del Trabajo. La controversia radica en la exclusión de quienes han sido condenados por prácticas antisindicales, infracción a derechos fundamentales del trabajador, o delitos concursales, de

participar en licitaciones o contrataciones con el Estado, así como la obligación de remitir copia de sentencias relacionadas a la Dirección del Trabajo para su registro, según establecen el artículo 4°, inciso primero, de la Ley N°19.886 y el artículo 495, inciso final, del Código del Trabajo, respectivamente.

La ANFP argumenta que estas normas vulneran principios constitucionales como la igualdad ante la ley, el principio de proporcionalidad, el debido proceso, el derecho a desarrollar cualquier actividad económica y la seguridad jurídica. Subraya que la sanción resulta excesiva ya que impide a la entidad contratar con el Estado para el uso de estadios en eventos deportivos, afectando la realización de competencias internacionales en localidades que carecen de infraestructura privada adecuada.

La gestión pendiente que motiva este requerimiento es un recurso de unificación de jurisprudencia ante la Corte Suprema, originado por el rechazo de un recurso de nulidad contra una sentencia de tutela laboral por parte de la Corte de Apelaciones de Santiago. La ANFP critica la aplicación automática de la inhabilitación sin posibilidad de defenderse adecuadamente en términos procesales, lo que a su juicio, niega el derecho a la defensa al no permitir discutir la procedencia o duración de la sanción.

El Tribunal Constitucional, previa decisión sobre la admisibilidad del requerimiento por parte de la Primera Sala, y posteriormente, en caso de ser admitido, por el Tribunal Pleno, deberá emitir un pronunciamiento sobre el fondo del asunto, evaluando si las normas cuestionadas se alinean o contravienen los principios y derechos protegidos por la Constitución.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL: Tribunales de Justicia

Rol I-1-2024: Se confirmó la multa a Rendic Hermanos S.A. por no especificar claramente en el contrato las funciones del "operador de tienda", infringiendo el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo vulnerando el principio de certeza

Tribunal: Juzgado de Letras de Loncoche

Resumen: Se rechazó la reclamación deducida por la empresa supermercadista Rendic Hermanos SA (Unimarc), en contra de la resolución que le impuso una multa de 60 UTM, por no especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios a desempeñar por "operador de tienda".

La descripción de las tareas, que incluyen desde la reposición de productos hasta labores de limpieza, carece de la precisión y certeza exigidas por el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, contraviniendo la legalidad al no proporcionar claridad sobre la naturaleza de los servicios a desempeñar, lo cual es fundamental para garantizar la seguridad y dignidad del trabajador.

La Corte de Apelaciones de Temuco ha sostenido, en diversas sentencias, que la diversidad y el carácter disímil de las tareas asignadas a un "Operador de Tienda" impiden considerarlas precisas y determinadas, violando así los requisitos legales de descripción de funciones en los contratos de trabajo. Además, el fallo descarta los alegatos de la empresa sobre vicios formales en la imposición de la multa, argumentando que el procedimiento administrativo cumplió con los principios de tipicidad y motivación, y no se evidenció vulneración al principio non bis in idem ni al deber de abstención.

El tribunal consideró adecuadamente aplicada la sanción, basándose en el tamaño de la empresa, la naturaleza de la infracción y antecedentes de multas previas, conforme a lo establecido en el artículo 506 del Código del Trabajo. Rechazó la petición de reducción de la multa por parte de la empresa, señalando que no se demostró intención de corregir las fallas ni se acreditó reincidencia en la conducta infractora. Asimismo, se desestimó la solicitud de nulidad de la notificación de la resolución sancionadora, argumentando que la notificación tácita al ejercer la acción no implica vicios en el proceso de notificación.

Por tanto, se resuelve que se rechaza en todas sus partes la reclamación de multa administrativa deducida por Rendic Hermanos S.A., en contra de la Inspección Comunal del Trabajo de Loncoche, todos ya individualizados.

TEMA DE LA SEMANA:

La restricción a la excepción de jornada de la “Ley 40 horas”

Se realizó una consulta a la Dirección del Trabajo sobre la nueva forma de aplicación del reformado artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, específicamente, sobre trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de teletrabajo, con autogestión y sin utilizar un sistema de registro y control de asistencia.

La Dirección del Trabajo expresa que dado que la normativa ha establecido otorgado mayor libertad de disponer medios de distribución de la jornada, a reformado y limitado las formas de estar excepcionada de una, por lo que se hace necesario para atender a la consulta referenciar también el artículo 33.

El Dictamen N°81/02 de 01.02.2024, expresa que dado que la regla general en la relación laboral es que las partes establezcan contractualmente un lapso determinado durante el cual los dependientes se obligan a prestar sus servicios personales, es del todo coherente que el legislador, al modificar el artículo 33, haya mantenido vigente la obligación de los empleadores de llevar un sistema de registro y control de asistencia y las horas de trabajo. A mayor abundamiento, debemos recordar que el legislador ha consagrado el principio de certeza de la jornada en el artículo 10 N°5 del Código del ramo, erigiendo la determinación del tiempo que debe dedicar el dependiente a la prestación de sus servicios personales, como una de las cláusulas mínimas del contrato de trabajo.

En el sentido anterior, es que el legislador a partir de nuevas formas de ordenación (por ejemplo: bandas horarias y jornada 4x3) ha limitado los casos que están excepcionada total de control de asistencia (inciso 2° artículo 22).

Dentro de las nuevas incorporaciones del artículo 33 sobre sistema de control destacan aquellas garantías dirigida a dar cumplimiento al principio de certeza del tiempo del trabajo para el trabajador y empleador: “El inciso 2° de la disposición en examen pone de manifiesto el especial énfasis que el legislador ha puesto en la utilización de los sistemas de registro y control de asistencia electrónicos reconociendo su existencia y, además, confiriendo atribuciones expresas a este Servicio para determinar a través de una resolución los requisitos que las plataformas deben cumplir en el ámbito laboral”.

Precisado lo anterior, a continuación, corresponde abordar el nuevo inciso 2° del artículo 22 introducido por la Ley N°21.561. En primer lugar, el legislador ha restringido la presunción de falta de control o fiscalización, por una parte, para aquellos dependientes que usualmente desempeñan cargos de confianza o alta responsabilidad y que, por lo mismo, normalmente representan al empleador y, por la otra, a todos aquellos trabajadores que presten servicios personales sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.

A partir del principio de realidad, importante es señalar que este es un aspecto fáctico normativo, y no meramente de declarativo. No bastando, por lo tanto, simplemente incluir en su contrato la calidad de cargo de confianza o de alta responsabilidad, sino que en los hechos, debe corresponderse con la realidad. Dada las características, el dictamen resalta que “no puede tratarse de la generalidad o grupos amplios de trabajadores, sino que, por el contrario, muy pocas personas en cada compañía acceden a tal nivel jerárquico”. Lo anterior, debe ser complementado con el artículo 305 sobre trabajadores excluidos de negociar donde asocia la “función gerencial a la concurrencia de dos factores; i) disponer de facultades de representación del empleador y; ii) encontrarse dotados de facultades generales de administración”. A contrario sensu, faltando

cualquiera de estos elementos o ambos, queda claro que el trabajador no se encuentra entre aquellos que el legislador a excepcionado de jornada.

Por su parte, vale aclarar que en el precepto reformado el criterio de ubicación o situación geográfica de la prestación de los servicios como causal de exclusión de limitación de jornada, ha sido abandonado al suprimir justamente las hipótesis que hacían referencia a dicho respecto.

En cuanto a la hipótesis “sin supervisión superior inmediata”, los Dictámenes; N°576/8 de 17.01.91; N°7313/246 de 11.11.91, N°2195/071 de 14.04.92, N°4341/164 de 20.10.2003, ha precisado que esta concurre cuando se dan los requisitos copulativos de: a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados; b) Que sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y; c) Sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor.

Sin embargo, en la actualidad, atendida la irrupción de nuevas tecnologías aplicadas al ámbito laboral, la conceptualización de la fiscalización superior inmediata debe ampliarse para recoger nuevos elementos, pues hoy es posible encontrar algunas formas de vigilancia, en los términos tradicionales de crítica o enjuiciamiento al trabajo desempeñado, no realizadas ya por personas de rango superior dentro de la compañía, sino, por medios de tecnológicos a través de los cuales se ejerce la supervisión o control de los servicios prestados. Por lo que cabe complementar b) y c del párrafo anterior incorporando mecanismos de control digital cuyo dominio y control es realizado por el empleador.

Finalmente, como elemento a destacar de la reforma se ha incluido la intervención expresa de la Inspección del Trabajo cuando surjan controversias sobre si se encuentra o no un trabajador en alguna de las hipótesis. Resolución de la cual la parte vencida podrá recurrir al tribunal dentro de 5 días desde notificada.

