

# INFORME LABORAL



## LEGISLATIVO, JUDICIAL Y CLIPPING DE PRENSA

SEMANA DEL 19 AL 26 DE FEBRERO DE 2024

### INDICE

DESTACADOS DE PRENSA	2
ACTIVIDAD LEGISLATIVA	3
DICTÁMENES Y ORDINARIOS	3
JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL	5
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	5
TEMA DE LA SEMANA	6

## DESTACADOS DE PRENSA

### **Jornada laboral de 40 horas que regirá desde abril: Conozca los beneficios y los excluidos**

*Flexibilidad para cuidadores, jornadas de 4x3 y días de descanso adicional para mineros o trabajadores puertas adentro son solo algunos de los beneficios a los que podrán optar trabajadores con la nueva normativa que entra en vigencia en abril.*

<https://n9.cl/kr92r>

### **Proyección del empleo: ¿Mejorará el mercado laboral este 2024?**

*Según proyecciones de expertos, se espera que la recuperación del mercado laboral sea muy lenta y gradual durante este año, lo que significa que es probable que las tasas de desempleo se mantengan por encima del 8%.*

<https://n9.cl/q8e4l>

### **Otro impacto de delincuencia: Hay menos postulantes a trabajos con turnos nocturnos, pese a mejor pago**

*Estos turnos son muy utilizados en sectores que funcionan 24/7 sin detenerse, como el área salud, hotelería, aseo, industria productiva y sector logístico. Pese a que los sueldos pueden ser mejores, las personas prefieren "seguir desempleadas y buscando un trabajo" en vez de tomar la oferta.*

<https://n9.cl/lwk7i>

### **Ranking de Libertad Económica 2024: Chile corta racha bajista, pero avanza un solo lugar**

*El país quedó en la posición 21 en el listado mundial de 176 naciones que elabora The Heritage Foundation, en colaboración con Libertad y Desarrollo.*

<https://n9.cl/7h7xz>

## 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

**Ordinario N° 92: No resulta jurídicamente procedente establecer un sistema de incentivo remuneracional que haga depender la obtención de este, a la circunstancia de que el trabajador no haga uso de su derecho a gozar de licencia médica o del feriado legal**

**Resumen:** En la solicitud presentada ante este Servicio, el Sindicato de Cobranzas Payback expone que la empresa ha implementado un sistema de incentivos y bonificaciones condicionados a la no utilización de licencias médicas o feriados legales por parte de los trabajadores.

Respondiendo a la consulta, la empresa alega que tales incentivos se aplican únicamente a situaciones específicas y asegura que, durante licencias médicas o feriados legales, se mantiene una remuneración basada en el promedio de los tres meses anteriores, sin que exista cláusula alguna que condicione la remuneración variable a la ausencia de licencias o vacaciones.

El Servicio observa que, pese a los argumentos de la empresa, existen situaciones donde la remuneración variable no se ajusta proporcionalmente a los días trabajados en casos de salud o descanso legal.

Conforme a la normativa y jurisprudencia pertinente, incluido el Decreto N°3 de 1984 y el artículo 184 del Código del Trabajo, este Servicio concluye que no es jurídicamente procedente condicionar los incentivos a la no utilización de derechos fundamentales como licencias médicas o feriados. Tales prácticas vulneran el deber de protección del empleador y el carácter irrenunciable de estos derechos, estableciendo un precedente negativo en la relación laboral y contraviniendo principios básicos de equidad y protección a la salud y bienestar de los trabajadores.

Adicionalmente, se reitera la improcedencia de modificar unilateralmente las metas para la obtención de remuneraciones variables, destacando la importancia de la certeza y el mutuo acuerdo en estos aspectos, tal como se ha pronunciado en reiterada jurisprudencia y en cumplimiento del principio de certeza laboral.

Se insta a la empresa a revisar sus prácticas y ajustarlas conforme a la legislación vigente, garantizando el respeto a los derechos de los trabajadores y evitando la imposición de condiciones que menoscaben su bienestar y seguridad. Este Servicio realizará las fiscalizaciones necesarias para asegurar el cumplimiento efectivo de estas directrices.

**Ordinario N° 91: En casos en que existan caídas de sistema informáticos u otros problemas técnicos atribuibles a la empresa, en momentos en que los trabajadores se encuentren desarrollando sus labores, esta se encuentra obligada al pago de lo convenido en sus contratos de trabajo y en los anexos de este**

**Resumen:** Ante consultas sobre la legalidad de no compensar a ejecutivos de cobranza telefónica por fallos técnicos no imputables, cómo calcular dicha compensación, y si es obligatorio entregar un reporte mensual de horas afectadas por fallas en softwares, se analiza la situación bajo el marco del Código del Trabajo y jurisprudencia administrativa relevante. El solicitante argumenta que problemas técnicos en programas esenciales afectan el desempeño y remuneración variable sin compensación adecuada, excepto para caídas de un software específico. A pesar de intentos de comunicación con el empleador, la falta de respuesta y cambio de domicilio complicaron la obtención directa de su postura, aunque se dispuso de declaraciones a través de informes de fiscalización.

Los contratos de trabajo incluyen cláusulas que deberían compensar a los trabajadores proporcionalmente al promedio de remuneraciones variables de los últimos tres meses ante interrupciones técnicas. Sin embargo, la práctica indica que la compensación no se aplica uniformemente a todas las plataformas utilizadas, y la carga de reportar caídas recae injustamente en los trabajadores, sin un procedimiento claro por parte del empleador para registrar o comunicar estos incidentes.

Legalmente, el artículo 21 del Código del Trabajo reconoce como jornada laboral el tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador sin realizar labor por causas no imputables a él, implicando que debería ser remunerado. La doctrina administrativa refuerza que interrupciones técnicas deben considerarse como jornada laboral remunerable. Adicionalmente, el artículo 54 bis exige que las liquidaciones de remuneraciones incluyan un anexo detallado de los cálculos de remuneración variable.

En conclusión, la empresa debe compensar a los trabajadores por interrupciones técnicas durante su jornada laboral conforme a lo pactado, y detallar en las liquidaciones los periodos afectados y el cálculo de la compensación, cumpliendo con las obligaciones contractuales y legales para asegurar transparencia y equidad en la remuneración de los trabajadores.

**Ordinario N° 90: No resulta jurídicamente procedente que el pago del beneficio establecido en la cláusula vigesimocuarta del instrumento colectivo suscrito esté condicionado a que el trabajador haga uso de su derecho a gozar de licencia médica.**

**Resumen:** Ante la consulta sobre la interpretación de la cláusula vigésima cuarta del contrato colectivo de Empresa IMOPAC Ltda., referente a la participación en las utilidades y su relación con el uso de licencias médicas por parte de los trabajadores, este Servicio examina la legalidad bajo el principio de bilateralidad. La empresa sostiene que la participación en utilidades se ha pagado proporcionalmente al sueldo base efectivamente percibido, excluyendo a aquellos en licencia médica durante el ejercicio comercial. El Sindicato, sin embargo, propone una interpretación que aboga por un pago íntegro de dicho beneficio, independientemente del uso de licencia médica.

La cláusula en cuestión estipula el pago de una participación en las utilidades basada en el porcentaje del sueldo base mensual ganado por el trabajador, pagadero en abril cada año, con referencia a las utilidades del año anterior, determinadas por los estados financieros auditados de la empresa. La práctica actual excluye o reduce la participación para trabajadores en licencia médica, lo cual plantea dudas sobre su conformidad con principios laborales fundamentales.

El análisis jurídico se basa en el principio de buena fe contractual (artículo 1546 del Código Civil) y la irrenunciabilidad de derechos laborales (artículo 5° del Código del Trabajo), junto con normativas específicas sobre licencia médica (Decreto N°3 de 1984) y la obligación del empleador de proteger la salud de los trabajadores (artículo 184 del Código del Trabajo). Estas disposiciones subrayan que las licencias médicas son un derecho irrenunciable y que cualquier beneficio remuneratorio no puede depender de la no utilización de derechos laborales o previsionales, incluido el derecho a licencia médica.

Concluir que la interpretación que excluye o reduce la participación en las utilidades para trabajadores en licencia médica contraviene los principios de irrenunciabilidad de derechos y protección de la salud, estableciendo un precedente injusto y potencialmente discriminatorio. Por lo tanto, este Servicio determina que la participación en utilidades debe pagarse íntegramente a todos los trabajadores, independientemente del uso de licencia médica, corrigiendo así la práctica actual para alinearla con los principios de equidad y los derechos laborales fundamentales.

**Ordinario N° 89: No resulta jurídicamente procedente que el pago del beneficio establecido en la cláusula vigesimocuarta del instrumento colectivo suscrito esté condicionado a que el trabajador haga uso de su derecho a gozar de licencia médica.**

**Resumen:** Ante la consulta sobre la interpretación de la cláusula vigésima cuarta del contrato colectivo de Empresa IMOPAC Ltda., referente a la participación en las utilidades y su relación con el uso de licencias médicas por parte de los trabajadores, este Servicio examina la legalidad bajo el principio de bilateralidad. La empresa sostiene que la participación en utilidades se ha pagado proporcionalmente al sueldo base efectivamente percibido, excluyendo a aquellos en licencia médica durante el ejercicio comercial. El Sindicato, sin embargo, propone una interpretación que aboga por un pago íntegro de dicho beneficio, independientemente del uso de licencia médica.

La cláusula en cuestión estipula el pago de una participación en las utilidades basada en el porcentaje del sueldo base mensual ganado por el trabajador, pagadero en abril cada año, con referencia a las utilidades del año anterior, determinadas por los estados financieros auditados de la empresa. La práctica actual excluye o reduce la participación para trabajadores en licencia médica, lo cual plantea dudas sobre su conformidad con principios laborales fundamentales.

El análisis jurídico se basa en el principio de buena fe contractual (artículo 1546 del Código Civil) y la irrenunciabilidad de derechos laborales (artículo 5° del Código del Trabajo), junto con normativas específicas sobre licencia médica (Decreto N°3 de 1984) y la obligación del empleador de proteger la salud de los trabajadores (artículo 184 del Código del Trabajo). Estas disposiciones subrayan que las licencias médicas son un derecho irrenunciable y que cualquier beneficio remuneratorio no puede depender de la no utilización de derechos laborales o previsionales, incluido el derecho a licencia médica.

Concluir que la interpretación que excluye o reduce la participación en las utilidades para trabajadores en licencia médica contraviene los principios de irrenunciabilidad de derechos y protección de la salud, estableciendo un precedente injusto y potencialmente discriminatorio. Por lo tanto, este Servicio determina que la participación en utilidades debe pagarse íntegramente a todos los trabajadores, independientemente del uso de licencia médica, corrigiendo así la práctica actual para alinearla con los principios de equidad y los derechos laborales fundamentales.

## JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL

**Rol N° 15173-2024: Normas que permiten declarar a dos o más empresas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, se solicita declarar inconstitucional**

**Resumen:** La solicitud de inaplicabilidad por inconstitucionalidad presentada ante el Tribunal Constitucional cuestiona específicos incisos del artículo 3, en relación con el artículo 507 del Código del Trabajo, en el marco de litigios laborales en Antofagasta. Las disposiciones impugnadas definen criterios bajo los cuales dos o más empresas pueden ser consideradas como un único empleador para fines laborales y previsionales, incluyendo tener una dirección laboral común, similitud o complementariedad en sus servicios o productos, o un controlador común, estableciendo una responsabilidad solidaria en obligaciones laborales y previsionales. Asimismo, se faculta a los trabajadores de dichas empresas a formar sindicatos y a negociar colectivamente con este conglomerado empresarial.

La controversia surge cuando una empresa es demandada para responder por deudas laborales y previsionales de otra, tras ser consideradas como un único empleador debido a sus vínculos comerciales, específicamente por haber actuado como arrendadora de maquinarias y financista. La empresa impugnante argumenta que esta clasificación vulnera principios constitucionales como la igualdad ante la ley, el debido proceso, la libertad de contratación y el derecho a emprender, dado que se le atribuyen obligaciones laborales y previsionales sin haber participado directamente en la contratación o desvinculación de los trabajadores que demandan, ni en los incumplimientos que fundamentan las demandas.

El núcleo del argumento de inconstitucionalidad radica en que las normas impugnadas establecen una presunción legal que obliga a una empresa a asumir responsabilidades laborales y previsionales ajenas, sin establecer mecanismos adecuados para refutar dicha presunción, afectando así sus derechos fundamentales. La resolución de este asunto por el Tribunal Constitucional implica evaluar la conformidad de estas disposiciones con la Constitución, ponderando la protección de los derechos laborales frente a los principios de equidad y justicia en la atribución de responsabilidades empresariales.

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL: Tribunales de Justicia

**Rol 47565-2023: Vínculo entre enfermera contratada por la crisis sanitaria del Covid-19 y el hospital Carlos Van Buren no se rige por el Código del Trabajo**

**Tribunal:** Corte Suprema

**Resumen:** Se rechazó el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra de la sentencia dictada por la Corte de Valparaíso, que desestimó el recurso de nulidad interpuesto en contra del fallo de base, que no dio lugar a una demanda declarativa de relación laboral deducida por una enfermera en contra del Servicio de Salud de Valparaíso.

La enfermera, contratada bajo honorarios desde el 1 de octubre de 2020 hasta el 9 de agosto de 2021 para enfrentar la pandemia de Covid-19 en el Hospital Carlos Van Buren, argumentó haber sido despedida sin causa justificada y estando embarazada, solicitando el reconocimiento de la relación laboral y el consiguiente despido injustificado y nulo, además del cobro de prestaciones. El tribunal inicial consideró que los indicios presentados por la demandante no configuraban una relación de empleo conforme al artículo 7 del Código del Trabajo, sino directrices organizativas del hospital en el contexto de la emergencia sanitaria.

El recurso de unificación de jurisprudencia buscaba clarificar la normativa aplicable a la contratación de personas bajo honorarios por el Estado, especialmente en relación a la subordinación y dependencia, fundamentado en el artículo 11 de la Ley N°18.834. La demandante citó tres fallos previos de la Corte Suprema para respaldar su solicitud. Sin embargo, la Corte Suprema determinó que estas sentencias no eran comparables por basarse en situaciones fácticas y jurídicas distintas, específicamente en casos donde se había acreditado la existencia de un contrato de trabajo debido a la ausencia de cometidos específicos y la presencia de subordinación y dependencia, a diferencia del caso de la demandante, contratada específicamente bajo la Ley N°18.883 para tareas relacionadas con el Covid-19, sin evidencia de subordinación típica de una relación laboral.

En consecuencia, la Corte Suprema concluyó que no procedía la unificación de jurisprudencia solicitada.

## TEMA DE LA SEMANA:

### **El derecho a la licencia médica y la irrenunciabilidad**

La práctica adoptada por ciertas empresas de condicionar el pago de incentivos remunerativos a la no utilización de derechos laborales fundamentales, como las licencias médicas o feriados legales, plantea serias interrogantes desde una perspectiva jurídica. Este enfoque se ve reflejado en la situación presentada por la empresa Cobranzas Payback Ltda., donde se implementó un sistema de bonificación que excluye a los trabajadores que hacen uso de dichos derechos. Tal práctica ha sido objeto de análisis por parte de la Dirección del Trabajo y, a su vez, contrasta con principios fundamentales del derecho laboral chileno, jurisprudencia relevante y doctrina.

La normativa laboral chilena, en su esfuerzo por equilibrar las relaciones entre empleadores y trabajadores, ha establecido una serie de derechos irrenunciables para estos últimos, entre los que se incluyen el derecho a gozar de licencia médica y feriado legal. La ley busca proteger la salud y el bienestar del trabajador, asegurando que este no sea penalizado por ejercer dichos derechos. En este contexto, la práctica de Cobranzas Payback Ltda. se somete a escrutinio bajo el prisma del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, consagrado en el artículo 5 del Código del Trabajo.

La Dirección del Trabajo, mediante el Ordinario N°6515 de 26.12.2018, ya había abordado problemáticas similares, enfatizando la improcedencia de modificar unilateralmente las metas que determinan los incentivos remunerativos pactados. Este enfoque se alinea con la doctrina que prohíbe condicionar el pago de remuneraciones variables al no ejercicio de derechos laborales, como se refleja en diversos dictámenes y ordinarios emitidos por este organismo. Estos pronunciamientos subrayan el deber de protección que recae sobre el empleador, el cual incluye garantizar que el trabajador no sea disuadido de ejercer sus derechos por temor a repercusiones económicas.

La jurisprudencia chilena ha reiterado la importancia de la protección de los derechos laborales frente a prácticas empresariales que buscan optimizar la productividad a expensas de la salud y el bienestar de los trabajadores. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Constitucional Rol 1801 de 12.04.2011 destaca que las licencias médicas constituyen un derecho esencial que forma parte del régimen de seguridad social de los trabajadores, cuyo ejercicio no debe implicar una disminución de otros derechos laborales.

Contrastando la posición de la empresa con la normativa y jurisprudencia aplicable, resulta evidente la colisión de esta práctica con los principios de irrenunciabilidad de derechos y de protección al trabajador. La implementación de incentivos que desincentivan el uso de licencias médicas o feriados legales no solo vulnera el marco legal vigente, sino que también atenta contra la dignidad y la integridad física y psíquica de los trabajadores.

La resolución del conflicto planteado requiere una reflexión profunda sobre el propósito de las normas laborales y la protección de los derechos de los trabajadores. Mientras que la productividad y la eficiencia son objetivos legítimos para cualquier empresa, estas metas no pueden alcanzarse a costa de los derechos fundamentales de los empleados. La práctica de Cobranzas Payback Ltda. subraya la necesidad de una vigilancia constante y de acciones correctivas por parte de las autoridades laborales para asegurar que las empresas no solo cumplan con la letra de la ley, sino también con su espíritu.

En conclusión, la práctica de condicionar el pago de incentivos remunerativos a la no utilización de licencias médicas o feriados legales representa un desafío significativo para el derecho laboral. Este caso subraya la importancia de mantener un equilibrio entre los intereses empresariales y la protección de los derechos laborales, un equilibrio que debe ser vigilado y promovido por las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley. La respuesta de la Dirección del Trabajo a este asunto refleja un compromiso con la protección de los trabajadores, un principio que debe ser la piedra angular de las políticas laborales en Chile y en cualquier sociedad que se precie de ser justa y equitativa.

