

INFORME LABORAL



LEGISLATIVO, JUDICIAL Y CLIPPING DE PRENSA

SEMANA DEL 26 DE FEBRERO AL 04 DE MARZO DE 2024

INDICE

DESTACADOS DE PRENSA	2
ACTIVIDAD LEGISLATIVA	3
DICTÁMENES Y ORDINARIOS	3
JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL	4
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	5
TEMA DE LA SEMANA	6

DESTACADOS DE PRENSA

Desempleo anual completa 15 meses subiendo y expertos alertan por baja creación de puestos de trabajo

Según la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), la tasa de desocupación en Chile se ubicó en 8,4%, un aumento de 0,4 puntos porcentuales (pp.) en doce meses, lo que se explicó por el alza de la fuerza de trabajo.

<https://n9.cl/2csvw>

Desempleo en 8,4%: Qué explica la décimo quinta alza consecutiva de la desocupación en Chile

La tasa de desempleo nacional se ubicó en 8,4% en el trimestre móvil noviembre 2023-enero de 2024, acumulando su décimo quinta alza en doce meses, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas. A continuación los factores incidieron en este resultado.

<https://n9.cl/gvngv>

Marcel valora aumento de la actividad económica en enero: “Es evidente la tendencia y es muy auspicioso para este inicio de año”

El Imacec de enero sorprendió con un crecimiento de 2,5%, siendo la parte más alta de las expectativas del mercado y el registro más alto desde junio de 2022. “Sitúa la economía en un muy buen punto de partida para 2024”, indicó el titular de Hacienda.

<https://n9.cl/stzo45>

Ministra Jara reitera llamado a acelerar debate legislativo de la reforma previsional

La Comisión de Trabajo del Senado iniciará el debate de la iniciativa el 6 de marzo.

<https://n9.cl/q5x9u>

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° 124: los servicios de hospitalización domiciliaria no se clasifican automáticamente como "establecimientos de salud privados" para el descanso reparatorio según Ley N°21.530

Resumen: En respuesta a una presentación complementaria sobre una consulta previamente abordada en el Ordinario N°1058, de 28.07.2023, relacionada con la clasificación de los servicios de hospitalización domiciliaria como "establecimiento de salud privado" conforme a la Ley N°21.530 y la aplicabilidad del descanso reparatorio a sus empleados, se reitera la posición institucional. La Dirección, apoyándose en su doctrina consolidada mediante Ordinarios N°5160 (2016), N°5633 (2018), y N°2145 (2021), sostiene la imposibilidad de emitir pronunciamientos genéricos sin antecedentes concretos que permitan un análisis particularizado de cada situación. Esta postura resalta la necesidad de evaluar caso por caso para determinar la aplicabilidad de la normativa en cuestión.

La Ley N°21.530 otorga, de manera excepcional y por única vez, un descanso reparatorio a trabajadores de establecimientos de salud privados, farmacias y almacenes farmacéuticos, independientemente de su relación contractual. Este beneficio, consistente en catorce días hábiles de descanso, busca reconocer la labor desempeñada durante la pandemia de COVID-19. Sin embargo, para su otorgamiento, es crucial determinar la participación efectiva de los trabajadores en el combate contra la COVID-19, limitando su aplicación a quienes cumplan con este requisito.

El análisis recalca que la definición de "establecimiento de salud privado" y la elegibilidad para el descanso reparatorio dependen de la participación directa en el combate de la pandemia, criterio no cumplido de forma evidente en la presentación complementaria. Por tanto, sin antecedentes adicionales que demuestren una participación activa en el combate de la COVID-19, la Dirección concluye que no procede modificar su doctrina ni emitir un pronunciamiento favorable en los términos solicitados, reafirmando la necesidad de un análisis detallado y específico para cada caso.

Ordinario N° 136: El empleador puede otorgar legalmente un bono compensatorio por sala cuna, dada la ausencia de establecimientos autorizados en la localidad, conforme a la normativa y jurisprudencia administrativa aplicable.

Resumen: La Corporación Municipal de Panguipulli solicita autorización para otorgar un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para una trabajadora, debido a la inexistencia de establecimientos con autorización oficial en Panguipulli. Fundamenta que el artículo 203 del Código del Trabajo establece que los empleadores deben proveer sala cuna a trabajadoras con hijos menores de dos años mediante tres alternativas: creando una sala cuna, manteniendo servicios comunes de sala cuna o pagando los gastos a un establecimiento autorizado. Sin embargo, la doctrina institucional ha reconocido que, en casos excepcionales y bajo ciertas condiciones, es aceptable la compensación monetaria del beneficio, especialmente cuando no existen servicios de sala cuna disponibles o cuando circunstancias particulares, como problemas de salud del menor, lo justifiquen.

Estas excepciones se basan en el interés superior del niño y permiten a la madre trabajadora pactar con su empleador un bono compensatorio por el servicio de sala cuna. Este bono debe

ser suficiente para cubrir los gastos de cuidado del menor, ya sea en el propio domicilio o mediante un servicio externo. La jurisprudencia administrativa, a través del dictamen N°4951/78 de 2014, ha establecido que este derecho se mantiene incluso si la madre está en licencia médica o bajo cualquier otra circunstancia que le impida cuidar a su hijo.

En el caso específico de Panguipulli, el informe de fiscalización confirmó la ausencia de establecimientos de sala cuna que cumplan con los requisitos legales, situando la solicitud dentro de los casos excepcionales que justifican el bono compensatorio. Por tanto, es jurídicamente viable que la Corporación Municipal y la trabajadora acuerden el otorgamiento de este bono para el cuidado de su hija, siempre que se mantengan las condiciones actuales.

Ordinario N° 137: La forma de otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 dependerá de la distribución de la jornada de trabajo que tenga pactada el dependiente en su contrato de trabajo

Resumen: La solicitud presentada busca aclarar cómo debe otorgarse el descanso reparatorio establecido por la Ley N°21.530, en particular si este debe concederse de manera continua y cómo se consideran los días hábiles para distintos tipos de jornadas laborales. La Ley N°21.530 otorga un descanso reparatorio de catorce días hábiles a trabajadores de la salud, farmacias y almacenes farmacéuticos, sin distinción contractual, pudiendo usarse de forma total o parcial y considerándose como trabajados para todos los efectos legales. Este beneficio es compatible con feriados y permisos, y se debe otorgar dentro de tres años desde la publicación de la ley, con compensación en dinero al término de la relación laboral si no se utilizan todos los días.

El artículo 35 del Código del Trabajo establece los domingos y festivos como días de descanso obligatorio, excepto en actividades autorizadas para trabajar esos días, mientras que el artículo 38 permite distribuir la jornada incluyendo domingos y festivos en ciertos casos. Esto implica que la forma de otorgar el descanso reparatorio debe adaptarse a la jornada pactada entre el trabajador y el empleador, asegurando que los días de descanso reparatorio coincidan con los días en que el trabajador estaría obligado a prestar servicios según su jornada.

Por ejemplo, si un trabajador labora de lunes a viernes, el descanso reparatorio se otorgará en esos días. Si su jornada incluye sábados y domingos, estos también podrían considerarse para el descanso. La intención es que el trabajador se recupere del desgaste sufrido por el trabajo durante la pandemia de COVID-19, lo cual solo es efectivo si el descanso se otorga en días laborables según el contrato. La Dirección se ha pronunciado anteriormente sobre el descanso semanal con criterios aplicables al descanso reparatorio. Por tanto, el otorgamiento del descanso reparatorio debe planificarse de acuerdo con la jornada laboral pactada, permitiendo así cumplir con el objetivo de la ley.

JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL

Rol N°24902-2024: Norma que considera no terminado el contrato de trabajo si no se pagan las cotizaciones de manera íntegra al momento del despido, se impugna ante el Tribunal Constitucional

Resumen: Se presentó un requerimiento para declarar inaplicable por inconstitucional el artículo 162, incisos quintos a octavo, del Código del Trabajo. Dicha norma impide terminar el contrato de trabajo si no se han pagado las cotizaciones previsionales, permitiendo al empleador regularizar esta situación para convalidar el despido. El caso en cuestión, seguido en el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, involucra la ejecución de una sentencia que condena a la requirente, como deudor solidario, al pago de indemnizaciones y remuneraciones desde el despido hasta el pago total de cotizaciones adeudadas. Tras nueve años, se solicitó una nueva liquidación del crédito, alcanzando una suma significativamente mayor a la inicialmente calculada y pagada mediante un bien raíz. La requirente argumenta que la norma vulnera la igualdad ante la ley, el derecho a un juicio en plazo razonable, la seguridad jurídica y el principio de proporcionalidad, al permitir una prolongación injustificada del proceso judicial y reclamar sumas por trabajos no realizados, lo que resultaría en un enriquecimiento sin causa del demandante. Se menciona también la violación a normativas internacionales sobre el derecho a ser juzgado sin dilaciones indebidas y se critica la desproporción de la sanción impuesta por la nulidad del despido.

El Tribunal Constitucional, tras la admisibilidad del requerimiento, deberá pronunciarse sobre la constitucionalidad de la norma cuestionada, considerando los principios y derechos afectados.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL: Tribunales de Justicia

Rol N°24902-2024: Corte ordena reevaluar estado de salud de trabajadora a quien se le denegó el pago de licencias médicas tras ser sometida a una intervención quirúrgica

Tribunal: Corte de Apelaciones de Concepción

Resumen: Se acogió un recurso de protección contra la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), ordenando gestionar nuevos exámenes médicos para evaluar el estado de salud de una recurrente a quien se le negaron licencias médicas post-operatorias de hernia del núcleo pulposo. La COMPIN Subcomisión Concepción había rechazado las licencias por considerar injustificado el reposo prolongado, decisión luego confirmada por SUSESO. Sin embargo, el fallo subraya que el médico tratante de la recurrente posee un conocimiento profundo de la enfermedad, contraponiéndose a las valoraciones de COMPIN y SUSESO, y que la decisión de estas últimas carece de fundamento, calificándola de ilegal y arbitraria por no haber solicitado nuevos exámenes acorde al artículo 21 del Reglamento correspondiente. Tal omisión vulnera el derecho de propiedad de la recurrente a la retribución monetaria por incapacidad laboral debido a enfermedad, estipulado en el artículo 19 de la Constitución.

La Corte descartó la improcedencia del recurso planteada por SUSESO y ordenó la realización de exámenes médicos necesarios dentro de un plazo de diez días hábiles administrativos tras la ejecución del fallo, para determinar adecuadamente el estado de salud de la recurrente. Posteriormente, SUSESO deberá revisar la reclamación en base a los resultados, instruyendo a la COMPIN para el adecuado seguimiento. Además, SUSESO debe informar a la Corte sobre el cumplimiento de estas directrices.

Rol N°24902-2024: La magistratura no puede privar a una trabajadora con licencia médica de la posibilidad de acudir a la justicia laboral para resolver un litigio

Tribunal: Corte Suprema

Resumen: Se cogió un recurso de queja contra los ministros de la Duodécima Sala de la Corte de Santiago por confirmar la caducidad de una acción de tutela laboral, argumentando abuso o falta. La demandante, víctima de acoso laboral por parte de su jefatura y compañeros tras reclamar en la Inspección del Trabajo, presentó la demanda el 14 de julio de 2023, tras estar en licencia médica desde el 28 de diciembre de 2022. La empleadora alegó la caducidad de la acción, basada en la suspensión de la relación laboral desde el inicio de la licencia médica, lo cual fue aceptado en primera instancia y confirmado en alzada.

La demandante recurrió de queja, alegando que la decisión la dejaba en indefensión e impedía el acceso a la justicia, contraviniendo el principio de inexcusabilidad y el carácter protector del derecho laboral. Argumentó que la acción fue interpuesta dentro del plazo, buscando un pronunciamiento judicial que resguardara sus derechos.

La Corte Suprema, amparándose en el derecho a la tutela judicial efectiva garantizado por el artículo 19 n°3 de la Constitución, criticó la interpretación de los sentenciadores por no respetar el enfoque protector del derecho laboral y privar a la demandante de defender su acción ante la justicia. Resaltó la importancia del acceso sin obstáculos a la judicatura para la protección de intereses y derechos, fundamentando su decisión en la necesidad de asegurar la igual protección de la ley, la defensa jurídica, y un procedimiento justo.

En consecuencia, la Corte Suprema, al considerar que la interpretación de la caducidad no respetó el carácter protector del derecho laboral, acogió el recurso de queja y ordenó retrotraer el proceso para una nueva audiencia preparatoria ante un juez laboral no inhabilitado, reafirmando el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

TEMA DE LA SEMANA:

Ley 40 horas, qué entre en vigencia

El 26 de abril entra en vigencia la ley 40 horas. La normativa realizó más modificaciones que simplemente rebajar la jornada de 45 a 40 horas, lo que, por cierto, también lo hace, pero de manera escalonada, por lo tanto, su entrada en vigencia por este año solo implica la rebaja de una hora.

Las confusiones sobre la normativa son varias. En esta oportunidad, expondremos las normas que entrarán en vigencia el próximo mes, para aclarar las dudas que pueda estar generando tanto para empleadores como trabajadores. Las 5 principales modificaciones que entrarán en vigencia en el mes de abril son las siguientes:

Lo primero, y que ya se adelantó, es que se produce la primera rebaja de la jornada ordinaria de trabajo a 44 horas semanales, por el solo ministerio de la ley.

Lo segundo, es que la jornada de trabajo podrá distribuirse en base a un promedio semanal de 44 horas en un ciclo de hasta cuatro semanas. Para estos efectos, se deberá fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo. Con todo, las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo. Por otro lado, el empleador comunicará al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente, con al menos una semana de antelación al inicio de éste. En caso de que el trabajador al que se aplique el sistema se encuentre sindicalizado, se requerirá, además, el acuerdo previo de la organización sindical a la que se encuentre afiliado. Por último, si al término de la relación laboral el trabajador hubiere prestado servicios por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas de forma proporcional, deberán pagarse todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de cuarenta horas semanales.

Lo tercero que entrará en vigencia, es el derecho a una banda horaria para quienes tengan el cuidado de niños de hasta 12 años. Los trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.

Para ejercer este derecho el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña. Por otro lado, el empleador no podrá negarse sino cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.

En cuanto a las horas extraordinarias se podrán compensar por días de feriado adicional. Las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación. Si no los solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado.

Y, finalmente, la exclusión de la limitación de jornada establecida en el artículo 22 del Código del Trabajo. Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

En otro orden de ideas, la Dirección del trabajo emitió los Dictámenes N°81/02, N°82/03 y N°84/04, en los cuales fija el sentido y alcance de la referida ley. Se señala que las modificaciones -referidas a la reducción de la jornada de trabajo- se entenderán incorporadas a los contratos individuales, instrumentos colectivos y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que los cambios produzcan sus efectos.

Si las partes de la relación laboral acuerdan que la jornada ordinaria se distribuya sobre la base de un promedio semanal que no supere 40 horas, en un ciclo de hasta cuatro semanas, deberán respetar las siguientes limitaciones: i) al momento de celebrar el pacto, las partes deberán fijar, de común acuerdo, un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo, respetando, evidentemente, las limitaciones generales sobre la materia; ii) si el trabajador tiene la calidad de afiliado a un sindicato se requerirá, además, el acuerdo previo de dicha organización; iii) con todo, las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo, debiendo el empleador comunicar al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente con, al menos, una semana de anticipación a su inicio.

Si bien las horas extraordinarias mantienen su régimen general, de acuerdo con la modificación introducida al inciso primero del artículo 31 del Código del ramo, la suma de las jornadas ordinaria y extraordinaria no podrá superar las 52 horas semanales, respetándose, asimismo, el límite diario de hasta 2 horas de sobretiempo por día. La excepción señalada en el párrafo anterior sólo procederá cuando haya sido parte de un proceso de negociación colectiva o, cuando conste en pactos directos suscritos con las organizaciones sindicales, los cuales sólo podrán referirse a sus afiliados.

En cuanto a las causales de exclusión de limitación de jornada laboral, ya lo expusimos en un informe anterior, que, en resumen, señala que tras el avance tecnológico el hecho de prestar jornada fuera del recinto de la empresa no era motivo de exclusión, sino que debía atenderse a las causales establecidas en la ley.

