

# INFORME LABORAL



## LEGISLATIVO, JUDICIAL Y CLIPPING DE PRENSA

SEMANA DEL 11 AL 18 DE MARZO DE 2024

### INDICE

DESTACADOS DE PRENSA	2
ACTIVIDAD LEGISLATIVA	3
JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA	5
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	5
TEMA DE LA SEMANA	6

## DESTACADOS DE PRENSA

### **Despidos por necesidad de la empresa suben 20% en enero y anotan su mayor cifra mensual desde el peor momento de la pandemia**

*De acuerdo al informe de la Dirección del Trabajo, en enero hubo 51.648, la cifra más alta desde mayo de 2020.*

<https://n9.cl/tjrx>

### **Expectativa de nuevas contrataciones en Chile llega al 10% para el próximo trimestre**

*La encuesta de Manpower Group se aplicó por primera vez en el país. Los sectores que se verían beneficiados será el de finanzas y bienes raíces, bienes de consumo y servicios, mientras que los más golpeados serán transporte y salud.*

<https://n9.cl/vo2vv>

### **"Respeten" y "más crecimiento": Los cruces entre Gobierno y empresarios en previa al inicio de 40 Horas**

*El próximo mes comenzará a regir -gradualmente- uno de los proyectos más emblemáticos del Gobierno: el de la jornada laboral de 40 Horas. En ese contexto, la ministra del Trabajo llamó a las empresas a "respetar los derechos" de los trabajadores; mientras que desde el sector empresarial remarcaron su llamado al Ejecutivo para que aplique "medidas pro crecimiento".*

<https://n9.cl/uyg1d>

### **CPC: Lo mejor para el empleo es el crecimiento económico y no vemos políticas profundas para ello**

*Ricardo Mewes afirmó que, si el país crece, se generan "espacios de movilidad social". El líder del gran empresariado debatió sobre los desafíos del mundo laboral con la ministra Jeannette Jara, en medio de tres grandes leyes que se están implementando.*

<https://n9.cl/vzw3w>

## ACTIVIDAD LEGISLATIVA

### TABLA DE LA SEMANA: Cámara de Diputados

#### **Comisión de Educación**

**Sesión ordinaria:** Recibir en audiencia a la Presidenta de la Asociación Nacional de Investigadores en Postgrado (ANIP), señora Marianela Aravena Garrido, quien se referirá a la precarización laboral de las y los trabajadores del conocimiento, y quieren solicitar a la Comisión de Educación el apoyo para una encuesta que están levantando para recabar datos actualizados sobre el mismo tema

**Estado actual:** El 12 de marzo, la Comisión escuchó a la directiva de la Asociación Nacional de Investigadores en Postgrado (ANIP), como se indica a continuación: Autoridades presentes: En representación del Ministerio de Educación concurrió la Subsecretaria de Educación, señora Alejandra Arratia Martínez. La acompañaron los asesores señores Gabriel Fernández, Mario Domínguez, Valeska Naranjo, Melissa Varas y Ramón Badillo.

#### **Comisión de Trabajo y Previsión Social**

**Proyecto de Ley: Modifica la ley N° 19.973 para hacer efectivo el feriado irrenunciable del 1 de mayo para todos los dependientes del comercio**

**Boletín N°:** 16609-13

**Contenido:** El proyecto de ley tiene por objetivo resguardar el fin conmemorativo del Día del Trabajador y la Trabajadora correspondiente al 1° de mayo de cada año, estableciendo una real obligatoriedad e irrenunciabilidad de dicho feriado, al eliminar excepciones de actividades no esenciales señaladas en el artículo 2° de la Ley 19.973, con el objetivo de garantizar un descanso efectivo a la mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras en su día, y estableciendo compensación en los casos que indica.

**Estado de tramitación:** Se encuentra en primer trámite constitucional de la Cámara de Diputados, en primer informe de Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

**Estado actual:** El 12 de marzo, la Comisión continuó con el estudio y votó en general la idea de legislar, asimismo recibió a sus invitados quienes entregaron su opinión y planteamientos respecto del proyecto de ley.

#### **Comisión de Trabajo y Previsión Social**

**Proyecto de Ley: Modifica el Código del Trabajo para otorgar permiso especial a trabajadores que sean voluntarios de los cuerpos de bomberos**

**Boletín N°:** 16564-13

**Contenido:** El proyecto de ley tiene por objetivo modificar el artículo 66 quáter del Código del Trabajo, a fin de incorporar días compensatorios de descanso a los y las funcionarias del Cuerpo de Bomberos que acudan a llamados de emergencia durante un estado de excepción constitucional de catástrofe y/o de emergencia.

**Estado de tramitación:** Se encuentra en primer trámite constitucional de la Cámara de Diputados, en primer informe de Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

**Estado actual:** El 12 de marzo, la Comisión continuó con el estudio del proyecto de ley. Se recibió al señor Alberto Vásquez Gómez, Director Regional de Bomberos, quien entregó su opinión respecto al proyecto de ley. Organizaciones civiles invitadas: Señora Karen González Sanhueza, Consejera Nacional encargada del ramal comercio; Señor Pablo Bobic, Gerente Legal de la CPC; Señor Sergio Gamonal Contreras, Académico Universidad Adolfo Ibáñez; Señora Monserrat Vidal Aguirre, Secretaria Sindicato Burger King, y; Señor Alberto Vásquez Gómez, Director Regional de Bomberos.

#### **Comisión de Minería y Energía**

**Sesión ordinaria:** Recibir al Presidente del Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic y al Director Regional de Antofagasta del Servicio Nacional de Geología y Minería (Sernageomin) para que se refieran al accidente fatal ocurrido en la División Radomiro Tomic de Codelco el 8 de marzo

**Estado actual:** El 13 de marzo, la Comisión recibió la exposición del Director Regional de Antofagasta del Servicio Nacional de Geología y Minería (Sernageomin), señor Yerko Díaz

Cabezas, quien asistió junto al Jefe del Departamento de Investigación de Accidentes, señor Bruno Alvarado Villazón; y al Ingeniero de Proyectos del Departamento de Investigación de Accidentes y Sanciones, señor Carlos Rojas Neculhual.

#### **Comisión de Mujeres y Equidad de Género**

**Proyecto de Ley: Promueve la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de las mujeres en las empresas que indica.** [Urgencia Suma]

**Boletín N°:** 15694-34

**Contenido:** El proyecto de ley tiene por objeto promover la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral, especialmente en las grandes empresas y en medianas de sectores de la economía en que han sido tradicionalmente excluidas, mediante la elaboración de un informe anual sobre el estado de la equidad de género al interior de la organización y las medidas adoptadas en su favor, y la publicación permanente de dicha información para la consulta de postulantes a puestos de empleo, consumidores y la población en general, entre otras medidas.

**Estado de tramitación:** Se encuentra en segundo trámite constitucional de la Cámara de Diputados, en nuevo primer informe de Comisión Mujeres y Equidad de Género.

**Estado actual:** El 13 de marzo, la Comisión tuvo en tabla. Quedó pendiente.

#### **Sala de la Cámara de Diputados**

**Proyecto de Ley: Regula la publicidad y transparencia de las remuneraciones en las ofertas de trabajo**

**Boletín N°:** 14900-13

**Contenido:** El objetivo del proyecto de ley es modificar el Código del Trabajo para incluir una nueva provisión, el artículo 199 ter, que permitiría a los trabajadores tomar un permiso laboral de 14 días, renovable una vez por igual período, para asistir a personas en riesgo de suicidio.

**Estado de tramitación:** Se encuentra en segundo trámite constitucional de la Cámara de Diputados, en primer informe de Comisión de Trabajo y Previsión Social.

**Estado actual:** El 13 de marzo, la Sala aprobó en particular el proyecto de ley. En consecuencia, se despachó al Senado para continuar en segundo trámite constitucional.

### **TABLA DE LA SEMANA:**

#### **Senado**

#### **Comisión de Trabajo y Previsión Social**

**Proyecto de Ley: Crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece beneficios y modificaciones regulatorias que indica.** [Urgencia Suma]

**Boletín N°:** 15480-13

**Contenido:** El proyecto de ley establece un Sistema Mixto de Pensiones, que reemplaza y deroga el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que regula el actual. Estará compuesto por tres pilares: un pilar no contributivo, conformado por la Pensión Garantizada Universal establecida en la ley N° 21.419 y las pensiones solidarias de la ley N° 20.255, un pilar contributivo de carácter mixto integrado por un componente de ahorro colectivo denominado Seguro Social Previsional. Finalmente, se mantendrá un pilar de ahorro previsional voluntario, generando mayores incentivos a su participación.

**Estado de tramitación:** Se encuentra en segundo trámite constitucional de la Cámara de Diputados, en primer informe de Comisión de Trabajo y Previsión Social.

**Estado actual:** El 13 de marzo, la Comisión recibió en Audiencia a la Ministra del Trabajo y Previsión Social, al Ministro de Hacienda, al Subsecretario de Previsión Social y al Superintendente de Pensiones, quienes continúan su exposición sobre los principales objetivos del proyecto de ley.

Posteriormente, la Presidenta, señora Loreto Carvajal presentó su renuncia, la que será resuelta en la próxima sesión.

#### **Sala del Senado**

**Proyecto de Ley: Equipara el derecho de sala cuna para las trabajadoras, los trabajadores y los independientes que indica, en las condiciones que establece, modifica el Código del Trabajo para tales efectos y crea un fondo solidario de sala cuna** [Urgencia Suma]

**Boletín N°:** 14782-13

**Contenido:** Esta iniciativa legal busca promover la inclusión laboral de mujeres, a través de la eliminación de un desincentivo para la contratación de ellas, contenido en el ya referido artículo 203 del Código del Trabajo. Asimismo, se busca extender el aporte de sala cuna a aquellas trabajadoras independientes que cumplan las condiciones que se establecen en la ley.

**Estado de tramitación:** Se encuentra en primer trámite constitucional del Senado, en discusión general.

**Estado actual:** El 12 de marzo, la Sala del Senado tuvo en tabla el proyecto. Quedó pendiente.

## JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA: Dirección del Trabajo

**Ordinario N° 161: Los cambios en la propiedad o estructura de una empresa no alteran los derechos laborales ni la continuidad de los contratos de trabajo, garantizados por ley, independientemente de modificaciones en el dominio, posesión o tenencia**

**Resumen:** En atención a la solicitud presentada por usted mediante el ANT. 2, en relación con la posible obligatoriedad de su empleadora, Subus Chile S.A., de dividirse en filiales o experimentar cambios de poseedor en el contexto de una nueva licitación 2023-2024 entre el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, Subus Chile S.A., u otras empresas concesionarias, esta Dirección aclara que, de acuerdo con la doctrina institucional y la normativa aplicable, específicamente citando los Ordinarios N°s 580, de 19.04.2023; 1755, de 09.05.2015; 3268, de 17.07.2017; y 1402, de 08.04.2020, no puede emitir pronunciamientos generales o a priori. La consulta planteada se basa en situaciones hipotéticas sin antecedentes concretos que permitan una aplicación específica de la ley.

Sin embargo, es importante destacar el Principio de Continuidad de la relación laboral, protegido por el Derecho Laboral para asegurar la estabilidad y duración indefinida de las relaciones laborales. Este principio se refleja en el artículo 4°, inciso 2°, del Código del Trabajo, que establece que modificaciones en el dominio, posesión o tenencia de la empresa no afectan los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, manteniendo su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.

Esta disposición legal y la doctrina institucional subrayan que la relación laboral se mantiene independiente de las modificaciones que pueda sufrir el componente jurídico de la empresa, asegurando la protección de los derechos de los trabajadores y la continuidad de los contratos laborales, incluso ante cambios de propiedad o estructura empresarial. Por lo tanto, los derechos y obligaciones laborales subsisten por el solo ministerio de la ley, no siendo necesario suscribir nuevos contratos o modificar los existentes ante tales cambios, salvo acuerdo entre las partes.

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL: Tribunales de Justicia

**Rol N° 2919-2023: Se ordena el pago de la “semana corrida” a trabajadora cuya remuneración estaba integrada por un bono por venta mensual**

**Tribunal:** Corte Suprema

**Resumen:** Se acogió el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra de la sentencia dictada por la Corte de Puerto Montt, que desestimó el recurso de nulidad presentado en contra del fallo de base, que rechazó una demanda por despido indirecto y cobro de prestaciones.

La demandante, empleada entre octubre de 2010 y agosto de 2020, argumentó que su despido indirecto se debió a la no compensación de la semana corrida de agosto de 2018 a julio de 2020, atribuyendo la falta de pago a la estructura de su remuneración mixta, que incluía bonos variables mensuales. La instancia inicial y la Corte de Puerto Montt consideraron que la remuneración variable no cumplía con el criterio diario necesario para la semana corrida, dado el carácter especializado de las ventas que implicaban múltiples departamentos y se prolongaban más allá de un día.

El recurso presentado ante la Suprema buscaba clarificar la interpretación del artículo 45 del Código del Trabajo, especificando si para el beneficio de la semana corrida es indispensable que la remuneración variable se devengue diariamente. La Corte Suprema, aludiendo a su jurisprudencia previa, determinó que la legislación no distingue en la modalidad de pago de las remuneraciones variables para el derecho a la semana corrida.

En consecuencia, señaló que el análisis de la Corte de Puerto Montt fue erróneo al requerir que las remuneraciones variables debieran adquirirse de forma diaria para acceder al beneficio de la semana corrida, concluyendo que la demanda por despido indirecto y el pago de la semana corrida debían ser acogidos.

La resolución de la Corte Suprema, que ordena el pago de las prestaciones adeudadas a la demandante, incluyó la disidencia de dos miembros, quienes argumentaron que las remuneraciones variables consideradas para la semana corrida deben ser diarias y constituir una parte principal y ordinaria de la remuneración, destacando la importancia de que el trabajador incorpore estos ingresos a su patrimonio diariamente.

### **Rol N° 5919-2023: Plazo de prescripción de la acción de cobro de deudas previsionales se interrumpe con la notificación de la demanda**

**Tribunal:** Corte Suprema

**Resumen:** Se rechazó el recurso de casación en el fondo interpuesto en contra de la sentencia dictada por la Corte de Coyhaique, que confirmó aquella de base que acogió la excepción de prescripción opuesta en contra de una demanda de cobro de deuda previsional, deducida por la Aseguradora de Fondos de Cesantía (AFC).

a demanda ejecutiva fue presentada el 8 de agosto de 2015, pero debido a una nulidad en la notificación, fue notificada legalmente el 22 de julio de 2022. La empleadora había consignado el monto demandado, y basó su excepción de prescripción en el tiempo transcurrido desde la presentación de la demanda hasta su notificación.

El tribunal de primera instancia y posteriormente la Corte de Coyhaique concluyeron que el plazo de prescripción, de cinco años según la ley, se había interrumpido con el depósito efectuado por la demandada, reiniciándose desde ese momento y superando los cinco años al momento de la notificación legal en 2022. La AFC argumentó en su recurso de casación que la presentación de la demanda, y no su notificación, debería interrumpir el plazo de prescripción, citando los artículos 2518 y 2512 del Código Civil.

Sin embargo, la Corte Suprema rechazó el recurso, argumentando que la decisión impugnada se basó en un análisis correcto del inicio del cómputo del plazo para la prescripción a partir del depósito realizado por la demandada, que fue suficiente para interrumpir la prescripción, concluyendo así que el argumento de la AFC no se sustentaba en una interpretación correcta de las disposiciones legales pertinentes.

## **TEMA DE LA SEMANA:**

### **Corte Suprema concluye que no es un requisito para que un emolumento se integra a la semana corrido que se devengue diariamente**

En el ámbito del derecho laboral, la reciente sentencia dictada por la Corte Suprema ha marcado un hito relevante respecto al concepto de "semana corrida", especialmente en casos de remuneraciones mixtas.

El fallo se origina tras el recurso de unificación de jurisprudencia presentado en contra de la decisión de la Corte de Puerto Montt, que había desestimado un recurso de nulidad frente a una demanda por despido indirecto y el cobro de prestaciones, incluida la semana corrida, para una trabajadora con remuneración mixta.

La trabajadora, que desempeñó funciones como consultora de ventas entre octubre de 2010 y agosto de 2020, argumentó que no se le pagó la semana corrida durante un período específico, sustentando su demanda en el hecho de que, pese a recibir una remuneración compuesta por estipendios fijos y variables, la parte variable no se devengaba diariamente sino mensualmente. Esta situación, según la demandante, no debería excluir el derecho a la semana corrida.

El concepto de "semana corrida" refiere a un derecho que asiste a los trabajadores remunerados por día, permitiéndoles percibir su salario también por los días domingos y festivos, conforme a lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo. La legislación, tras la modificación introducida por la Ley N°20.281, no distingue entre los componentes de la remuneración (fijos o variables) para la aplicación de este derecho, lo que fue central en el razonamiento de la Corte Suprema.

La Corte Suprema, al acoger el recurso de unificación, criticó la interpretación de la Corte de Apelaciones de Puerto Montt que exigía que la remuneración variable se devengara de forma

diaria para proceder al beneficio de la semana corrida. El máximo tribunal sostuvo que tal interpretación contradice la norma del Código del Trabajo, la cual establece un "igual derecho" al pago de los días domingos y festivos sin hacer distinción en la forma de pago de las asignaciones variables.

Se debe tener presente que la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo en sus dictámenes ha concluido que para que un trabajador pueda beneficiarse de la semana corrida, su remuneración debe cumplir con ciertos requisitos, principalmente que esté compuesta, en su totalidad o en parte, por pagos diarios. Esto se basa en la interpretación tradicional del artículo 45 del Código del Trabajo, el cual ha sido modificado para incluir expresamente el derecho a la semana corrida para trabajadores cuya remuneración es variable, sin especificar la necesidad de que esta remuneración variable se devengue de manera diaria.

Este fallo no solo corrige una interpretación restrictiva que limitaba el derecho de los trabajadores con remuneraciones mixtas a acceder a la semana corrida, sino que también establece un precedente significativo en la interpretación de las normas laborales, enfatizando la necesidad de una lectura progresiva que amplíe la cobertura de los derechos laborales en vez de restringirla. La decisión subraya el compromiso del máximo tribunal con la protección de los trabajadores y la justicia en las relaciones laborales, marcando un camino hacia una interpretación más inclusiva y equitativa de la legislación laboral.

El fallo reciente de la Corte Suprema contrasta y amplía significativamente esta interpretación. Al resolver el recurso de unificación de jurisprudencia, la Corte hizo énfasis en que la ley, tras su modificación, no distingue entre los componentes de la remuneración para el derecho a la semana corrida. La Corte interpretó que el artículo 45 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N°20.281, establece un "igual derecho" al pago por los días de descanso sin hacer distinción sobre cómo se estructura la remuneración variable. Por tanto, la exigencia de que la remuneración variable se devengue diariamente, sostenida por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, fue rechazada por no estar en consonancia con el espíritu de la ley.

Este razonamiento de la Corte Suprema representa un cambio significativo respecto a la jurisprudencia administrativa previa, ampliando el acceso al beneficio de la semana corrida a un mayor número de trabajadores con remuneraciones mixtas. La decisión subraya la importancia de interpretar las normativas laborales de manera que se favorezca la protección de los derechos de los trabajadores, alineándose con el principio de la norma más favorable al trabajador.

