

INFORME LABORAL



LEGISLATIVO, JUDICIAL Y CLIPPING DE PRENSA

SEMANA DEL 18 AL 25 DE MARZO DE 2024

INDICE

DESTACADOS DE PRENSA	2
ACTIVIDAD LEGISLATIVA	3
JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA	4
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	5
TEMA DE LA SEMANA	7

DESTACADOS DE PRENSA

Reducción en el horario laboral: en esta fecha los chilenos pasarán a trabajar 40 horas a la semana

El año pasado se promulgó una ley que comenzará con las modificaciones pronto. Actualmente la jornada implica 45 horas por semana.

<https://n9.cl/txgr90>

Ministro Marcel y situación económica: “No me cabe duda de que estamos mejor que hace dos años”

Debemos tener claro que los gobiernos parten con un programa, pero en el país van ocurriendo cosas que requieren respuestas del Estado y ajustes (...) Me imagino que, llegado el momento, se juzgará a este Gobierno por lo que logró en su mandato”, señaló en su evaluación el ministro Mario Marcel

<https://n9.cl/9lzz4>

CPC por críticas del Gobierno a los empresarios: "Nunca hemos asumido un rol paternalista"

La semana pasada el Presidente Boric instó al mundo empresarial a "dejar la soberbia paternalista", mientras que el ministro de Hacienda criticó un supuesto "prejuicio" hacia el Gobierno.

<https://n9.cl/gk6a9>

Ministra Jara por empleos tras cierre de Huachipato: “Hay un compromiso del Presidente para hacer todo lo posible por apoyarlos”

La titular de Trabajo y Previsión Social, además, remarcó que "sin duda, hay una responsabilidad de la empresa bastante importante, porque ellos son los dueños de la empresa. Lo que aquí ha estado pasando lleva más de una década (...) Hoy día la situación ya está como está y nosotros estamos para apoyar lo que pueda pasar en el Biobío con los trabajadores”.

<https://n9.cl/soam40>

ACTIVIDAD LEGISLATIVA

TABLA DE LA SEMANA: Cámara de Diputados

Comisión de Zonas Extremas y Antártica Chilena

Sesión ordinaria: Tiene por objeto abordar la situación en la que se encuentra el programa Pro Empleo en la región Arica y Parinacota

Estado actual: El 18 de marzo, la Comisión contó con la asistencia de la señora María Elizabeth Soto Parada, Subsecretaria del Trabajo (S), el señor Fidel Bennett Ramos, Jefe División de Políticas de Empleo y la del señor Ricardo Sanzana Oteiza, Delegado Presidencial Regional de Arica y Parinacota, quienes abordaron la situación en la que se encuentra el programa Pro Empleo en la Región de Arica y Parinacota.

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 20 de marzo, la Comisión aprobó y despachó el nuevo primer informe a la Sala.

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 20 de marzo, la Comisión continuó con la presentación sobre los principales objetivos del proyecto de ley.

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 20 de marzo, la Sala del Senado tuvo en tabla el proyecto. Quedó pendiente.

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA: Dirección del Trabajo

Ordinario N° 175: Resulta jurídicamente procedente que las partes pacten el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna atendido que las localidades en donde la madre reside y trabaja no cuentan con Establecimiento de sala cuna con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Estado

Resumen: Se ha presentado una solicitud al Centro de Salud por parte de esta Dirección para autorizar un acuerdo con la trabajadora, Sra. Daniela Fuentes Torres, para el pago de una compensación monetaria en lugar del beneficio de sala cuna para su hija L.T.M.F., dada la naturaleza de sus turnos laborales y la falta de instalaciones adecuadas en su área de residencia. Conforme a los artículos del Código del Trabajo, la obligación de proveer sala cuna puede cumplirse de tres maneras, excluyendo la compensación monetaria, salvo en casos excepcionales respaldados por la doctrina, donde se consideran factores como la inaccesibilidad de servicios autorizados de sala cuna o condiciones de salud de los menores. La jurisprudencia ha establecido que el bono compensatorio debe equivaler a los costos de atención de sala cuna o cuidado domiciliario, asegurando el derecho al beneficio incluso durante licencias médicas.

En este caso particular, dadas las circunstancias laborales de la Sra. Fuentes Torres, se reconoce la viabilidad de otorgar dicho bono para el cuidado de su hija en el hogar, en línea con las disposiciones legales y la jurisprudencia administrativa citada, permitiendo así el acuerdo entre el Centro de Salud Antares S.A. y la trabajadora. Este enfoque se fundamenta en el principio del interés superior del niño, adaptando las provisiones del artículo 203 del Código del Trabajo a las necesidades específicas y excepcionales presentadas.

Ordinario N° 174: El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor

Resumen: Conforme al artículo 203 del Código del Trabajo, empresas con veinte o más trabajadoras están obligadas a proporcionar salas cunas o, alternativamente, financiar este servicio en establecimientos con reconocimiento oficial. Este mandato se extiende a conglomerados comerciales, industriales, y de servicios bajo una misma razón social o entidad jurídica.

La jurisprudencia, ejemplificada por el Dictamen N°59/2 de 2010, y el Ord. N°4641 de 2014, establece que el empleador puede cumplir esta obligación a través de tres vías: creación de salas cunas propias, contribución a servicios comunes de salas cunas, o pago directo de los gastos de sala cuna escogidos por el empleador. Además, se subraya que la compensación monetaria directa no reemplaza estas opciones salvo bajo circunstancias excepcionales, como ubicaciones sin servicios adecuados o problemas de salud de los menores, justificando la compensación económica para el cuidado.

Específicamente, el Dictamen N°3282/95 de 2003 precisa que el monto convenido debe ser suficiente para cubrir los costos de cuidado del menor, enmarcado en el bienestar del niño y el principio de interés superior del niño. Se aclara que, para acordar el bono compensatorio, se requiere una evaluación previa por parte de la Dirección del Trabajo, excepto en situaciones médicamente justificadas, donde un certificado competente basta para acordar el bono sin análisis adicional (Dictamen N°6758/086 de 2015).

Se concluye que el bono compensatorio debe equipararse con los gastos que asumiría el empleador por el beneficio legal de sala cuna, protegiendo la irrenunciabilidad de derechos laborales. En casos excepcionales, este bono se concibe como alternativa viable, siempre equilibrando los costos de cuidado del menor en su domicilio. Finalmente, se menciona que cuestiones presupuestarias del empleador, como el Instituto de Investigaciones Agropecuarias, exceden la competencia de este Servicio, sugiriendo plantear dichas inquietudes directamente. La disposición para el pago directo de gastos, incluyendo mensualidad y matrícula, por parte del empleador, se reafirma como una modalidad válida de cumplimiento del derecho a sala cuna.

Ordinario N° 173: No resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho

por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, porque el monto ofrecido por el empleador no satisface los gastos que supone la atención de un menor en establecimiento de esa naturaleza

Resumen: El Servicio recibió una solicitud para evaluar un acuerdo entre el empleador y Fabiola Minerva Oyarzun López sobre un bono compensatorio de sala cuna, debido a la ausencia de salas cunas autorizadas en Achao, Quinchao.

La trabajadora cumple una jornada de 38 horas semanales y se le ofreció un bono de \$120.000. Según el artículo 203 del Código del Trabajo y jurisprudencia relevante, los empleadores pueden cumplir con la obligación de proveer sala cuna mediante tres alternativas, incluyendo el pago directo a establecimientos autorizados. Sin embargo, la normativa prohíbe la sustitución de este beneficio por compensaciones monetarias, excepto en casos muy específicos y excepcionales, considerando siempre el interés superior del niño y las condiciones de trabajo de la madre. La Dirección del Trabajo ha autorizado compensaciones monetarias cuando no hay salas cunas disponibles o por condiciones de salud de los menores, pero siempre requiriendo un pronunciamiento previo, que evalúe cada caso particular. Además, el monto del bono debe ser suficiente para cubrir los gastos de cuidado del menor, criterio que, según jurisprudencia, no se cumple con la suma ofrecida de \$120.000.

Por tanto, no se considera procedente autorizar el bono compensatorio propuesto sin garantizar que este cumpla con el equivalente a los gastos de atención que requiere un menor, conforme a las alternativas previstas en la ley y bajo la premisa de no renunciar a derechos laborales irrenunciables, priorizando la protección y el bienestar del menor.

Ordinario N° 172: No corresponde otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 en el caso de aquellas entidades que no participaron en el combate de la pandemia por COVID

Resumen: La Dirección del Trabajo abordó consultas sobre el descanso reparatorio de la Ley N°21.530 para empleados de Sodexo en labores no directamente vinculadas a la atención clínica en establecimientos de salud privados, y si ciertos ausentismos afectan el derecho a este beneficio. También se indagó sobre la elegibilidad de personal en centros de salud privada no involucrados en la lucha contra el COVID-19 y la aplicabilidad del beneficio a trabajadores de laboratorios, como Saval y Fresenius, que no se desempeñan en farmacias o almacenes farmacéuticos.

La Ley N°21.530 establece un descanso reparatorio para trabajadores de salud privados, farmacias y almacenes farmacéuticos, sin importar la modalidad contractual. Este beneficio es un reconocimiento a quienes enfrentaron cargas laborales extraordinarias y riesgos de contagio durante la pandemia. Según el Dictamen N°423/12, el beneficio se extiende a empleados bajo subcontratación en servicios como aseo y alimentación, siempre cuando hayan actuado dentro del sector privado de salud implicado directamente en el combate del COVID-19.

Respecto a la continuidad laboral necesaria para acceder al descanso reparatorio, esta no se ve interrumpida por licencias médicas o permisos legales, aunque sí por ausentismos no justificados. En el caso de laboratorios mencionados en la consulta, se aclara que pueden ser considerados dentro del ámbito de aplicación del beneficio si participaron activamente en la lucha contra el COVID-19, cubriendo tanto a trabajadores directos como a aquellos contratados indirectamente.

En síntesis, el descanso reparatorio se otorga a trabajadores del sector salud privado que contribuyeron a la gestión de la pandemia, con requisitos claros sobre la continuidad laboral y la participación activa en el combate del COVID-19. Los laboratorios farmacéuticos involucrados en la respuesta a la pandemia también están incluidos, siempre que se cumplan estos criterios.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL: Tribunales de Justicia

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).

La AFC había iniciado la demanda ejecutiva el 8 de agosto de 2015, pero la notificación a la demandada ocurrió legalmente hasta el 22 de julio de 2022, tras un intento nulo en 2016. La empleadora consignó el monto demandado y argumentó la prescripción de la acción debido al tiempo transcurrido entre la presentación de la demanda y su notificación.

El tribunal de primera instancia aceptó la excepción de prescripción, argumentando que el depósito realizado interrumpió el plazo de prescripción, el cual comenzó a correr nuevamente hasta la notificación legal de la demanda, excediendo los cinco años estipulados por ley para la prescripción. La decisión fue confirmada por la Corte de Coyhaique.

La AFC alegó, mediante recurso de casación, que la notificación de la demanda no era necesaria para interrumpir el plazo de prescripción, sosteniendo que la presentación de la demanda en 2015 ya había interrumpido dicho plazo. Citó los artículos 2518 y 2512 del Código Civil, argumentando un mal entendimiento de estos por parte de la judicatura.

La Corte Suprema, sin embargo, concluyó que el argumento de la AFC no tenía sustento, ya que el fallo impugnado se basaba en el momento desde el cual se consignó la suma por parte de la demandada, considerándolo suficiente para interrumpir el plazo de prescripción. La Corte determinó que el razonamiento del fallo no contravenía las disposiciones legales pertinentes, rechazando así el recurso de casación.

Rol N°10666-2024: Se acogió el recurso de amparo, anulando el arresto del representante de una empresa en liquidación concursal por deudas previsionales, fundado en el resguardo de su libertad personal

Tribunal: Corte Suprema

Resumen: Se revocó la sentencia en alzada y acogió el recurso de amparo interpuesto por el representante de una sociedad en proceso de liquidación concursal, y dejó sin efecto el arresto decretado como medida de apremio por el no pago de cotizaciones previsionales de trabajadores.

La ley general aplicable, incluso durante un procedimiento concursal, se encuentra en el Código del Trabajo, pero la Ley N°20.720, específica para casos concursales, prevalece cuando se trata de obligaciones con preferencia de primera clase, como las cotizaciones previsionales, según el artículo 2472 del Código Civil. Este artículo establece la suspensión de ejecuciones y realizaciones de bienes en tales circunstancias.

La controversia se centró en el cobro de cotizaciones previsionales, para lo cual se había decretado el arresto del representante de la empresa como medida de apremio. La resolución argumentó que, dada la situación concursal y la ley que prohíbe la continuación de acciones contra los bienes de la empresa, no sería procedente restringir la libertad del representante para el mismo fin, según la interpretación de la Ley N°20.720 y los artículos 12, 14, y 18 de la Ley N°17.322. La interpretación conjunta de estas disposiciones se alinea con el principio constitucional de restricción de la libertad personal solo en casos explícitamente determinados por la ley (artículo 19 número 7 letra b) de la Constitución), sugiriendo que las medidas de apremio como el arresto deben interpretarse restrictivamente.

Finalmente, la Corte Suprema concluyó que el arresto del representante legal no era adecuado bajo las circunstancias descritas, identificando una amenaza inminente contra su libertad personal contraria a la Constitución y la ley. Por tanto, el recurso de amparo fue acogido, revocando la sentencia anterior y anulando la orden de arresto en el caso RIT P-465-2022 del Primer Juzgado de Letras de Melipilla, salvaguardando el derecho a la libertad personal del amparado frente a la ejecución de deudas previsionales en un contexto concursal.

Sin rol: ENAMI busca dejar sin efecto decreto del Gobierno que la declara como empresa estratégica

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Resumen: La Empresa Nacional de Minería (ENAMI) interpuso un reclamo de ilegalidad en la Corte de Apelaciones de Santiago, en contra de un decreto dictado por el Ministerio del Interior en noviembre de 2023 -y que fue notificado a la empresa el 22 de febrero de 2024-, que declaró a la reclamante como empresa estratégica.

El decreto impugnado determinó que las plantas "Matta", "Salado" y "Vallenar", fueran declaradas con la calidad de empresas estratégicas, para efectos del Decreto Ley N°3607 referido al funcionamiento de los vigilantes privados, y así poder dotar de mayor seguridad interna a aquellas instalaciones.

La actora indica que el decreto se funda en un oficio secreto del Jefe de Zona de Seguridad Privada de Carabineros de Chile, que dio cuenta de diversas vulnerabilidades en materia de

seguridad en las plantas mencionadas, resaltando la ausencia de cierres perimetrales, el fácil acceso debido a la geografía circundante de los emplazamientos, alto flujo de personas, y ausencia de medidas de seguridad en el almacenamiento de concentrados; oficio que la reclamante indica que no fue puesto en su conocimiento.

En tal sentido, la ENAMI sostiene que el decreto no se encuentra debidamente fundado, ya que las razones esgrimidas no cuentan con un desarrollo pormenorizado que dé cuenta de falencias concretas, más allá de las observaciones efectuadas por el informe secreto de Carabineros; por tanto, el acto impugnado no supera los estándares de motivación que establece la Ley N°19.880, al estar cimentado en razones justificativas vagas, imprecisas, y que no se relacionan con la realidad.

Asimismo, la empresa estatal apunta a un vicio formal que invalidaría de plano el decreto impugnado, desde que el acto no cuenta con la firma de la ministra de defensa, rúbrica obligatoria en un documento de tal entidad, que busca reorganizar la seguridad interna de las plantas mencionadas.

El reclamo se encuentra a la espera del pronunciamiento de admisible en la Corte de Santiago, tribunal competente en esta materia.

TEMA DE LA SEMANA:

Sala Cuna Universal y la brecha de género

La distribución del trabajo remunerado frente al no remunerado y su impacto en las brechas género han adquirido una creciente importancia en la agenda de desarrollo social. Esta importante labor es realizada casi exclusivamente por mujeres, lo que les representa una importante carga social y una condicionante permanente para insertarse y mantenerse de manera justa y equitativa en la fuerza laboral remunerada, que se expresa en oportunidades de empleo, de desarrollo profesional, formalización o migración hacia la informalidad, en las brechas salarios, en la salud y carga mental que representa, en la violencia y abusos al interior de las unidades económicas, entre otras.

El 94.7% de las personas que se encuentran desocupadas o inactivas, no buscan trabajo por razones de cuidado o responsabilidades familiares (INE, 2021). La tensión entre trabajo remunerado y no remunerado es persistente y se encuentra en el centro de las desigualdades.

La inserción de las mujeres como fuerza laboral productiva remunerada supone con frecuencia la asunción de una doble tarea, ya que siguen siendo responsables principales -si no únicas- de las tareas del hogar y de los cuidados. La carga global de trabajo en una pareja chilena llega a 11,6 horas diarias para las mujeres y a 9,67 horas para los hombres (ComunidadMujer, 2017). La ENUT (2015) también, confirma la tendencia diferenciada por quintiles, donde tanto hombres y mujeres de los segmentos más bajos destinan más horas en el cuidado que en los quintiles más altos, quienes pueden tercerizar esta responsabilidad, quien suele ser mayoritariamente una mujer, 97,2%. (OCDE *et. al:* 2022).

El proyecto de ley denominada “Sala Cuna Universal” busca ser una respuesta a estos problemas persistentes en el país.

a iniciativa se centra en la necesidad urgente de facilitar y promover la incorporación y creación de empleo para las mujeres, especialmente en periodos críticos de reactivación económica. La piedra angular de esta propuesta legislativa es la revisión del artículo 203 del Código del Trabajo, que regula el derecho a sala cuna para mujeres trabajadoras, una norma que hasta ahora ha constituido una barrera significativa para la participación femenina en la fuerza laboral.

La obligación de proveer salas cunas, restringida a empresas con veinte o más trabajadoras, no solo ha limitado el acceso a este derecho esencial, sino que también ha incentivado prácticas discriminatorias en la contratación femenina. La exclusión de mujeres que trabajan en empresas más pequeñas y la posible reluctancia de estas empresas a contratar mujeres para evitar los costos asociados, resalta un claro desafío en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral.

Este proyecto de ley busca dismantlar tales obstáculos, proponiendo ajustes legales que garantizan el derecho a sala cuna como un derecho universal para todas las trabajadoras, independientemente del tamaño de la empresa en la que laboran. Este cambio normativo es un paso adelante hacia una mayor equidad, eliminando el requisito del número mínimo de trabajadoras para hacer exigible la obligación de contar con salas cunas.

Además, la creación del Fondo de Sala Cuna es una innovación notable, destinada a contribuir al financiamiento de este servicio esencial. Al establecer un mecanismo de aporte financiero para empleadores, tanto del sector privado como aquellos con participación estatal, se busca asegurar la provisión de salas cunas sin que represente una carga prohibitiva para los empleadores. Este enfoque no solo amplía la cobertura y accesibilidad a las salas cunas, sino que también promueve un ambiente laboral más inclusivo.

Sin embargo, aunque la propuesta legislativa es prometedora en su esfuerzo por facilitar la participación de las mujeres en el trabajo, presenta complejidades que merecen un análisis cuidadoso. La gestión y financiamiento del Fondo de Sala Cuna, por ejemplo, requerirá de un equilibrio meticuloso para asegurar su sostenibilidad a largo plazo. La responsabilidad asignada a la Tesorería General de la República y la supervisión de la Superintendencia de Pensiones serán fundamentales en este proceso, así como los estudios actuariales periódicos que evaluarán la viabilidad financiera del fondo.

Otro aspecto interesante es la inclusión de trabajadores independientes dentro de este marco, reconociendo una realidad laboral diversa y cambiante. Sin embargo, la implementación práctica de este derecho para los independientes plantea preguntas sobre los criterios específicos de elegibilidad y los procesos administrativos para acceder al aporte del Fondo.

La propuesta de crear un Registro Nacional de Cuidadores, gestionado por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, es otra innovación que destaca la intención de abordar el cuidado infantil de manera integral. Este registro puede facilitar la conexión entre las familias y los cuidadores calificados, asegurando así un cuidado de calidad para los niños y niñas menores de dos años. No obstante, la efectividad de este registro dependerá de su actualización y mantenimiento, así como de su capacidad para abarcar la diversidad y distribución geográfica de los cuidadores en Chile.

