

INFORME LABORAL



LEGISLATIVO, JUDICIAL Y CLIPPING DE PRENSA

SEMANA DEL 25 DE MARZO AL 01 DE ABRIL DE 2024

INDICE

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

DESTACADOS DE PRENSA

Imacec: Economía chilena anota en febrero su mayor expansión en casi dos años

La serie desestacionalizada tuvo un avance de 0,8% respecto del mes anterior, y subió un 2,8% en doce meses.

<https://n9.cl/peyhs>

Imacec: Ministro Marcel proyecta que el 2024 será un año con mayor crecimiento que los anteriores

El ministro de Hacienda destacó el crecimiento en todos los sectores de la economía, y anunció que la próxima semana ingresarán un proyecto que buscan apoyar la reactivación y el crecimiento con medidas adicionales para el sector de la construcción para potenciar la tendencia positiva.

<https://n9.cl/qyfs1>

El desempleo en Chile llega al 8,5% y mantiene la presión por el alza de la fuerza de trabajo

La tasa de desocupación del trimestre diciembre de 2023 -febrero de 2024 ha subido un 0,1 punto en 12 meses, el decimosexto incremento anual consecutivo en el país sudamericano

<https://n9.cl/8yxke>

Ley 40 horas: ¿Cuándo comenzarían a regir y cómo se implementaría?

Durante el mes de abril se iniciará la normativa de disminución en la jornada laboral pasando de 45 horas a 44 horas dedicadas al trabajo semanal.

<https://n9.cl/gyuw7d>

ACTIVIDAD LEGISLATIVA

TABLA DE LA SEMANA: Cámara de Diputados

No hubo actividad legislativa, por ser semana distrital en la Cámara de Diputados.

TABLA DE LA SEMANA: Senado

No hubo actividad legislativa, por ser semana distrital en el Senado.

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA: Dirección del Trabajo

Dictamen N° 199/5: El eventual feriado adicional originado a partir de la compensación de horas extras puede ser fraccionado en días completos, sin que pueda fraccionarse en medios días u horas

Resumen: En respuesta a la solicitud del 13.09.2023 sobre la interpretación del inciso cuarto del artículo 32 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N°21.561, "Ley horas", se abordan tres consultas principales en relación con la compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado. Este inciso permite que las partes acuerden hasta cinco días hábiles adicionales de descanso por año, que deben utilizarse en los seis meses posteriores al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, con aviso previo de 48 horas al empleador. Si no se solicitan en dicho plazo, deben pagarse con la remuneración del periodo correspondiente.

La Dirección del Trabajo, a través del Dictamen N°81/02 del 01.02.2024, clarifica varios aspectos: primero, que el "año" mencionado refiere a la anualidad de cada contrato de trabajo desde su inicio, alineándose con la interpretación del feriado anual. Segundo, que los días de feriado producto de la compensación no pueden fraccionarse en medios días o horas, apoyándose en interpretaciones previas que enfatizan que los feriados deben tomarse como días completos. Tercero, que cualquier acuerdo de compensación debe constar por escrito para su validez. En ausencia de acuerdo sobre la compensación, se aplicará la normativa general de pago de horas extras.

En cuanto a la solicitud y registro de estos días compensatorios, se recuerda que, aunque la ley no establece un formato específico para el pacto de compensación, este debe ser escrito y debe seguir las normas generales sobre solicitud de feriados legales, con la particularidad de que la solicitud de los días compensatorios solo requiere una anticipación de 48 horas.

Estas aclaraciones buscan garantizar el cumplimiento adecuado de la normativa laboral respecto a la compensación de horas extraordinarias, proporcionando claridad tanto a empleadores como trabajadores sobre sus derechos y obligaciones.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL: Tribunales de Justicia

Rol N°58-2024: Orden de arresto contra empleador por cotizaciones impagas vulnera su seguridad individual por estar gravemente enfermo

Tribunal: Corte de Apelaciones de Valdivia

Resumen: Se acogió el recurso de amparo interpuesto en contra del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, que decretó la medida de apremio de arresto por cinco días en contra de un empleador.

El recurrente alegó que, si bien adeuda por concepto de cotizaciones, reajustes e intereses penales las sumas de \$419.705- y \$112.610.-, la deuda original de la primera correspondía a \$21.000.-, y la segunda ascendía a \$23.387.-, por lo que decretar el apremio resulta desproporcionado y amenaza no sólo su libertad personal, sino que además pone en riesgo su deteriorada salud y vida, en cuanto padece de insuficiencia renal crónica irreversible, enfermedad que se encuentra en etapa terminal y requiere diálisis diarias y hospitalizaciones frecuentes,

cuyas circunstancias, de hecho, impidieron que los apercibimientos se realizaran, desde que Carabineros no lo han encontrado en su domicilio por estar internado producto de su enfermedad. El recurrido informó que, "(...) lo ordenado tiene fundamento legal en el artículo 12 de la Ley N°17.322, que se agotaron las instancias de persecución de bienes y que se cumplen en la especie los requisitos para el despacho de las respectivas órdenes de arresto; haciendo presente que los antecedentes de salud esgrimidos en este recurso no se hicieron valer en las referidas causas de cobro de cotizaciones previsionales."

La Corte de Valdivia acogió el recurso de amparo. El fallo señala que, "(...) las deudas cuyo cumplimiento se persigue se encuentran en la situación que describe el artículo 12 de la Ley N°17.322 y habilitan para el despacho de los respectivos apremios. Sin embargo, el recurrente se encuentra gravemente enfermo de insuficiencia renal, hasta tal punto que se ha declarado su invalidez total, por lo que tal situación vuelve particularmente gravosos los apremios impuestos, más aún si se considera que la Ley N°17.322 contempla la posibilidad de obtener el pago por otras vías."

En ese sentido, razona que, "(...) los apremios personales decretados devienen en desproporcionados, pues debe atenderse a las dañosas consecuencias que el cumplimiento de las órdenes de arresto impugnadas puede tener para la salud del ejecutado, perturbando su derecho a la seguridad individual, garantizado en el artículo 19 número 7 de la Constitución."

Rol N°104854-2023: Relación entre psicólogo y la Agencia de Calidad de la Educación no se rige por el Código del Trabajo

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Resumen: Se rechazó el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra de la sentencia dictada por la Corte de Santiago, que desestimó el recurso de nulidad presentado contra el fallo de base, que no hizo lugar a una demanda declarativa de relación laboral entre un psicólogo y la Agencia de Calidad de la Educación.

El profesional buscaba reconocimiento de su vínculo como laboral, fundamentándose en una relación iniciada el 4 de agosto de 2017 y finalizada el 31 de diciembre de 2020, caracterizada por sucesivos contratos de honorarios, argumentando subordinación y dependencia conforme al artículo 7 del Código del Trabajo. Sin embargo, el tribunal de primera instancia, y posteriormente confirmado por la Corte de Santiago, determinó que sus actividades, enfocadas en evaluaciones y procesamiento de datos en colegios, no constituían una relación de empleo bajo el Estatuto o el Código del Trabajo, negándole así la calidad de trabajador y al demandado la de empleador.

El recurso de unificación presentado ante la Suprema buscaba esclarecer la normativa aplicable a contrataciones bajo honorarios por el Estado, especialmente si tales servicios implicaban cometidos específicos ejecutados bajo subordinación y dependencia. El demandante apoyó su solicitud en precedentes de la misma Corte que, a su juicio, tocaban puntos similares.

Sin embargo, la Corte Suprema argumentó que el recurso no procedía, dado que la sentencia impugnada no abordaba directamente la materia de derecho que se pretendía unificar. Se señaló que el recurso de nulidad se centró en la evaluación de evidencia testimonial más que en el análisis jurídico sustantivo de la relación laboral. Este enfoque, al desviar del fondo del asunto legal en cuestión, resultó en la improcedencia de la acción de unificación. Por tanto, la Corte Suprema confirmó los fallos anteriores, manteniendo la decisión que no reconoce la existencia de un contrato de trabajo entre el psicólogo y la Agencia de Calidad de la Educación.

Rol N°238386-2023: Comisión Médica Central no puede disminuir porcentaje de menoscabo de capacidad laboral injustificadamente

Tribunal: Corte Suprema

Resumen: Se revocó la sentencia dictada por la Corte de Temuco, que rechazó el recurso de protección interpuesto por una persona en contra de la Comisión Médica Central, por disminuir su calificación de capacidad de trabajo de un 55% a un 14%; y en su lugar, acogió la acción cautelar.

El docente, afectado por secuelas graves de un tumor neurogénico que impactaron su movilidad, había solicitado reconocimiento de invalidez en 2019, siendo inicialmente evaluado con un 53% de discapacidad. Esta situación le otorgó una pensión por invalidez transitoria parcial. En 2022, tras un aumento a 80% por la Comisión Médica de Temuco y un reclamo posterior de la aseguradora, la Comisión Médica Central ajustó la cifra al 55% y, luego, la redujo abruptamente a 14%.

El reclamante argumentó que esta acción carecía de fundamentación racional, violando principios de igualdad, debido proceso y derecho a la propiedad, al no considerar

adecuadamente su condición. En contraste, la Comisión alegó que su decisión se ajustó a derecho, basándose en el Decreto Ley N°3.500 de 1980, y que el profesor tuvo oportunidad de disputar los hallazgos.

LA Suprema concluyó que la Comisión Médica Central actuó de forma arbitraria al alterar la calificación sin justificar adecuadamente el porqué de esta variación, destacando la falta de coherencia en su proceder.

TEMA DE LA SEMANA:

La compensación en días libres de la Ley 40 horas

La reciente incorporación del inciso cuarto al artículo 32 del Código del Trabajo, mediante la Ley N°21.561, ha generado una serie de interrogantes sobre su aplicación y alcance. Estas preguntas son cruciales para comprender el espíritu de la ley, su aplicación práctica y las consecuencias para el ambiente laboral en Chile. El análisis del Dictamen N°81/02 de 01.02.2024, emitido por la Dirección del Trabajo, nos proporciona una base sólida para explorar estos temas.

Una de las primeras dudas que surgen es si el "año" mencionado se refiere a un año calendario o a la anualidad de cada contrato de trabajo. La interpretación de este término es fundamental para entender cómo se acumulan los días de feriado adicional. La Dirección del Trabajo ha aclarado que se trata de la anualidad del contrato de trabajo, lo cual tiene sentido al considerar la naturaleza del feriado anual, vinculado directamente a la duración de la relación laboral entre el trabajador y el empleador.

Otro punto de interés es si los días de feriado obtenidos por compensación de horas extras pueden ser solicitados parcialmente, como medio día o en horas. La Dirección del Trabajo se ha pronunciado en contra de esta posibilidad, manteniendo la coherencia con la regla general que define el feriado como un derecho a disfrutar días completos de descanso. Esta decisión refuerza la idea de que el descanso debe ser efectivo y contribuir a la recuperación física y mental del trabajador, sin fragmentaciones que podrían diluir su propósito.

La forma en que debe realizarse la solicitud de compensación de horas extraordinarias y el registro que debe mantener el empleador son aspectos clave para garantizar el cumplimiento de la norma. El acuerdo debe ser por escrito, asegurando que ambas partes (empleador y trabajador) tengan claridad y seguridad jurídica sobre los términos del acuerdo. La necesidad de notificar con 48 horas de anticipación antes de tomar los días de descanso adicionales busca equilibrar la flexibilidad para el trabajador con la capacidad organizativa del empleador.

La posibilidad de compensar horas extras con días adicionales de feriado es una innovación que responde a la creciente demanda por mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y descanso. Esta medida puede tener un impacto positivo en la calidad de vida de los trabajadores, permitiéndoles mayor autonomía para gestionar su tiempo de descanso en función de sus necesidades personales y familiares.

A pesar de los beneficios potenciales, la implementación de esta norma también plantea desafíos. La necesidad de acuerdos escritos y el seguimiento adecuado de los días de feriado compensatorios requieren un esfuerzo administrativo y una planificación cuidadosa por parte de los empleadores. Además, es fundamental que tanto trabajadores como empleadores estén bien informados sobre sus derechos y obligaciones para evitar malentendidos y conflictos.

Las empresas deberían considerar la implementación de sistemas de gestión de tiempo y asistencia que faciliten el registro y seguimiento de las horas trabajadas y los días de feriado compensatorios. Además, es recomendable incluir en el reglamento interno de la empresa las normas específicas sobre la compensación de horas extras, asegurando así que todos los trabajadores tengan acceso a la información relevante.

