

INFORME LABORAL



LEGISLATIVO, JUDICIAL Y CLIPPING DE PRENSA

SEMANA DEL 29 DE ABRIL AL 06 DE MAYO 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

Tasa de desocupación anota leve descenso con un 8,7% en el primer trimestre del 2024

Según los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la cifra se explica por el alza de la fuerza del trabajo (3,2%), menor a la presentada por las personas ocupadas (3,4%).

<https://n9.cl/g5pc2>

Kirsten Sehnbruch, experta en mercado laboral: en Chile “hay mala calidad de empleo”

La directora suplente del International Inequalities Institute del London School of Economics (LSE) aseguró que en Chile “hay características del empleo que no han mejorado”. En ese sentido, dijo que las propuestas para aumentar el sueldo mínimo son “medidas parche”.

<https://n9.cl/aozst>

Informalidad laboral: ¿trampa o refugio?

Si bien en Chile el empleo informal se encuentra al alza, el debate al respecto debe considerarse cuán duradera es esta situación para quienes la afrontan, precisa la siguiente columna para CIPER de un académico e investigador: «Además de considerar si alguien es informal o no, es necesario tener una noción de cuánto tiempo en promedio permanecerá en esta condición».

<https://n9.cl/buk508>

Dólar profundiza su caída gracias a los factores externos

La moneda de Estados Unidos en Chile anotó su tercera jornada consecutiva con retrocesos.

<https://n9.cl/x37tz>

ACTIVIDAD LEGISLATIVA

Semana distrital, no hubo actividad legislativa en el Congreso Nacional.

DICTÁMENES Y ORDINARIOS: Dirección del Trabajo

Ordinario N°265: El descanso reparatorio establecido por la Ley N°21.530 solo procede para el personal que trabajó en laboratorios si estos participaron activamente en el combate del COVID-19

Resumen: Mediante la solicitud del antecedente 8), en nombre del Sindicato Saval, Sindicato Sanitas, Sindicato Laboratorio Prater, Sindicato Maver, Sindicato N°1 Synthon, Sindicato N°1 trabajadores del Instituto Bioquímico Beta, Sindicato Centrovvet, Sindicato Milab y Sindicato Laboratorio MMoll, se busca un pronunciamiento de esta Dirección respecto a la viabilidad de otorgar el descanso reparatorio establecido por la Ley N°21.530 para el personal de las respectivas empresas empleadoras.

Según el artículo 1° de la Ley N°21.530, se concede un beneficio llamado "descanso reparatorio" a los trabajadores de establecimientos de salud privados, farmacias y almacenes farmacéuticos, sin importar su vínculo contractual. Este beneficio consiste en catorce días hábiles de descanso, que pueden utilizarse total o parcialmente, siendo considerados días trabajados para todos los efectos legales. Si al finalizar la relación laboral quedan días pendientes, el empleador debe compensarlos económicamente. Es importante destacar que, según la ley, este beneficio se otorga a trabajadores de establecimientos de salud privados, farmacias y almacenes farmacéuticos. Esta definición se ajusta al concepto de establecimientos de salud privados según el Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2006 y el Código Sanitario.

En este contexto, la Dirección ha determinado, a través del Dictamen N°423/12, de 22.03.2023, que el beneficio se extiende a entidades como clínicas, centros médicos, laboratorios clínicos y farmacéuticos, siempre que hayan participado activamente en el combate del COVID-19. Esta interpretación se sustenta en la finalidad de la ley, reconocida como un reconocimiento a la labor durante la pandemia.

Por lo tanto, solo procede otorgar el descanso reparatorio a trabajadores que hayan laborado en laboratorios, si estos han participado efectivamente en la lucha contra el COVID-19. Esta determinación se fundamenta en la normativa legal y la jurisprudencia administrativa citada, y puede ser corroborada mediante la fiscalización de esta Dirección.

Dictamen N°254/10: Clarifica las modificaciones al Código del Trabajo relacionadas con la jornada y remuneración de la gente de mar, estableciendo reglas específicas para el servicio de mar y puerto, efectivas desde abril de 2024

Resumen: Los artículos 106 y 109 del Código del Trabajo, así como del artículo 1 de las disposiciones transitorias de la Ley N°21.561, enfocados en el contrato de embarco para oficiales y tripulantes de la marina mercante nacional. Según lo estipulado en el artículo 112 del Código del Trabajo, se establece que las labores a bordo se dividen en servicio de mar y servicio de puerto, determinando así la aplicación de reglas específicas para cada tipo de servicio en relación con la distribución de la jornada de trabajo y el cálculo de horas extras.

En cuanto a la modificación del artículo 106, se establece una jornada ordinaria de 8 horas diarias y 56 horas semanales para la gente de mar. Importante destacar que el empleador debe pagar un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido por las horas trabajadas entre la 40 y la 56 durante la semana, solo mientras se realice el servicio de mar. Este recargo no se considerará como jornada extraordinaria a menos que así se pacte expresamente.

La modificación también aclara que estas disposiciones no aplican a miembros de la dotación que por su calidad o cargo están excluidos del ámbito de aplicación del artículo 106, como aquellos sin limitación de jornada laboral diaria o semanal, y solo se les aplica el descanso mínimo diario según el artículo 116. Tampoco se aplica a trabajadores en naves menores, a menos que haya un acuerdo específico.

Respecto al artículo 109, las modificaciones abordan dos aspectos: el cálculo y pago de remuneraciones para el personal en guardia de puerto por horas trabajadas en exceso de 40 hasta 48 horas a la semana, con un recargo del 50%, y el cálculo proporcional de la jornada cuando la nave está fondeada en puerto. Se especifica que la jornada laboral no debe exceder

de 48 horas semanales en estas circunstancias, ajustándose proporcionalmente según los días efectivos en puerto.

Dictamen N°236/09: Reducción de la jornada laboral de trabajadores de casa particular se aplica de manera gradual a partir del 26 de abril de 2024

Resumen: La Dirección del Trabajo ha interpretado las disposiciones de la Ley N°21.561 que modifican los artículos 149 y 150 del Código del Trabajo, concernientes al régimen laboral de los trabajadores de casa particular. Esta ley define como trabajadores de casa particular a aquellos que realizan labores continuas de aseo y asistencia en el hogar, extendiendo su aplicación también a conductores y personal en instituciones de beneficencia. Se establece una distinción importante entre trabajadores que residen en el domicilio del empleador ("puertas adentro") y aquellos que no ("puertas afuera").

Para los trabajadores "puertas afuera", la ley introduce una reducción gradual de la jornada laboral ordinaria de 44 horas a 40 horas semanales hasta el año 2028, sin afectar las remuneraciones. Además, modifica el artículo 149 para permitir, bajo acuerdo escrito, un máximo de doce horas adicionales de trabajo semanal, con un recargo del 50% sobre el valor hora ordinaria. Si no hay acuerdo, el exceso se regula por las normas generales, limitando el trabajo extra a dos horas diarias para necesidades temporales, sin acumulación semanal.

En cuanto a los trabajadores "puertas adentro", la modificación al artículo 150 adiciona dos días laborales de descanso remunerado por mes, los cuales no son compensables en dinero, pero sí acumulables trimestralmente. Al finalizar el vínculo laboral, cualquier día pendiente se compensará según las normas de feriado.

Todas estas modificaciones entrarán en vigor el 26 de abril de 2024. La Dirección del Trabajo recalca que estas normas no permiten una jornada excepcional distinta a las establecidas, aunque se fomenta la aplicación voluntaria del "sello de 40 horas" para anticipar la reducción de la jornada a 40 horas semanales, conforme a lo previsto en la disposición transitoria de la ley.

JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL

Rol N° 14384-2023: La incompatibilidad entre jubilación y empleo continuo son adecuadas porque protegen la integridad del sistema de seguridad social, al evitar duplicidad en los beneficios cuando el trabajador aún genera ingresos

Resumen: El Tribunal Constitucional rechazó un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad contra el artículo 27 de la Ley N° 10.475 y el artículo 17 de la Ley N° 17.671. Estos artículos establecen condiciones de incompatibilidad entre la jubilación y el empleo continuo en empresas que aportan a la Caja de Previsión de Empleados Particulares, así como disposiciones sobre el cese del contrato de trabajo al iniciar la jubilación.

El origen del conflicto se encuentra en un recurso de protección interpuesto por un empleado contra la Superintendencia de Pensiones, que le negó la posibilidad de jubilarse mientras seguía trabajando, citando las normas mencionadas. El requirente argumentó que esta negativa violaba sus derechos constitucionales a la igualdad ante la ley, la seguridad social, la propiedad, y la libertad de trabajo.

La Corte de Apelaciones de Santiago desestimó el recurso de protección, argumentando que las cuestiones planteadas excedían el alcance de dicho recurso y que no se evidenciaba una violación a la igualdad ante la ley, dado que la Superintendencia había mantenido una interpretación consistente. La decisión fue apelada ante la Corte Suprema, donde aún se tramita. El Tribunal Constitucional, al rechazar el requerimiento, argumentó que las normas impugnadas se insertan en el contexto de la seguridad social, cuyo propósito es proteger a las personas de contingencias sociales. Así, si un empleado sigue apto y desea trabajar, no sería razonable otorgarle una prestación destinada a suplir la necesidad de ingresos por vejez.

En cuanto a la alegación de violación a la igualdad ante la ley, el Tribunal indicó que las comparaciones del requirente con otros sistemas previsionales no eran válidas, ya que omitían considerar diferencias sustanciales como las condiciones de jubilación y beneficios adicionales. Respecto al derecho de propiedad, el Tribunal señaló que la jubilación es una opción disponible al cumplir ciertos requisitos, y que la indemnización por años de servicio es una expectativa eventual, no un derecho de propiedad protegido.

Finalmente, sobre la libertad de trabajo, el Tribunal concluyó que la legislación permite al trabajador optar entre jubilarse o continuar trabajando, cada opción con sus respectivos beneficios, respetando así la libertad de elección del empleado

JURISPRUDENCIA JUDICIAL: Tribunal de Justicia

Rol N°87566-2023: Se absolvió a los trabajadores acusados del delito de tráfico de residuos peligrosos, determinando que las sustancias manejadas no cumplían con la definición legal de "residuos peligrosos"

Tribunal: Corte Suprema

Resumen: El caso se centró en la acusación contra empleados de ENAP en Quintero, por supuestamente dirigir sustancias tóxicas a través de instalaciones que manipulan aguas diversas, infringiendo las normativas ambientales y afectando el ecosistema local. Los acusados recurrieron la sentencia argumentando errónea aplicación del derecho, específicamente sobre la naturaleza de los residuos acusados de traficar.

El recurso se fundamentó en que los residuos en cuestión, derivados del petróleo iraní refinado en la planta, eran componentes naturales no considerados residuos tóxicos según la ley. El Código Procesal Penal en su artículo 373, letra b, y la Ley N°20.920, en su artículo 3 N°25, fueron citados para definir qué constituye un residuo peligroso, enfocándose en características como toxicidad, inflamabilidad, y reactividad.

La Corte, al revisar la legislación y los hechos, determinó que las sustancias manejadas por los acusados no cumplían con la definición legal de residuos peligrosos. Señaló que el manejo de estas sustancias en la planta no convertía automáticamente los componentes del petróleo en residuos peligrosos. El fallo recalca que tanto el petróleo iraní como el ácido sulfhídrico y las aguas procesadas no se ajustan al tipo penal de tráfico de residuos peligrosos según el artículo 44 de la Ley N°20.290.

La Corte Suprema acogió el recurso de nulidad y dictó una sentencia de reemplazo, absolviendo a los acusados del delito imputado. La decisión contó con la disidencia de dos ministros, quienes argumentaron que el manejo de residuos, particularmente los efectos adversos al medio ambiente por los olores generados, debería considerarse en el contexto del carácter peligroso de los residuos.

Rol N°239437-2023: Plazo de caducidad en el ámbito laboral busca que el titular de un derecho lo ejerza en el más breve tiempo, de modo de otorgar certeza a las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores

Tribunal: Corte Suprema

Resumen: Se acogió el recurso de queja interpuesto en contra de los ministros de una sala de la Corte de Santiago, por haber confirmado la resolución del tribunal de base que acogió la excepción de caducidad alegada por el demandado, respecto de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral.

El origen de la controversia radica en la aplicación del artículo 486 del Código del Trabajo, que establece un breve plazo para ejercer acciones de tutela, plazo que se contabilizó desde la suspensión de la relación laboral debido a licencias médicas continuas. La recurrente argumentaba que la resolución carecía de la motivación adecuada, lo que vulneraba su derecho a un debido proceso según el artículo 19 N°3 de la Constitución Política de Chile.

Los ministros sostenían que la decisión se alineaba con el Auto Acordado de 1920 sobre la forma de las sentencias, que permite confirmar en alzada un fallo de primera instancia que cumpla con los requisitos de forma y fondo. Sin embargo, la Corte Suprema determinó que el daño alegado por acoso y hostigamiento era continuo y persistía en el tiempo, y que la declaración de caducidad de la acción no consideró adecuadamente la continuación del daño ni la denuncia presentada ante la Dirección del Trabajo cuando la vulneración seguía afectando la integridad psíquica del denunciante.

El fallo recalca que el perjuicio en cuestión, un trastorno adaptativo de origen laboral, no había cesado con la suspensión de la relación laboral, y que el daño continuo debía haber sido tomado en cuenta para evaluar la caducidad de la acción. Por tanto, la Corte concluyó que la resolución que establecía la caducidad no evaluó todos los antecedentes relevantes ni consideró la totalidad de los hechos en su integridad, lo que constituyó una vulneración al derecho a la tutela judicial efectiva.

En consecuencia, la Corte Suprema dejó sin efecto las resoluciones previas y ordenó retrotraer el procedimiento al estado de citar a una nueva audiencia preparatoria con un juez competente, asegurando así una revisión adecuada de los hechos y una justa evaluación de la acción de tutela presentada.

TEMA DE LA SEMANA:

40 horas y reglas de jornada para trabajadoras de casa particular

La reciente promulgación de la Ley N°21.561, que modifica los artículos 149 y 150 del Código del Trabajo, es un hito relevante en la legislación laboral chilena, particularmente en lo que concierne al trato de los trabajadores de casa particular. Este grupo de trabajadores, que durante largo tiempo ha estado en una posición de desventaja en comparación con otros sectores laborales, ve ahora una reestructuración significativa en la regulación de su jornada laboral y sus derechos de descanso.

La ley establece un marco legal que reconoce y aborda específicamente las necesidades y peculiaridades del trabajo doméstico, distinguiendo entre quienes residen en el hogar del empleador ("puertas adentro") y quienes no ("puertas afuera"). Esta diferenciación es crucial, ya que refleja una comprensión más profunda de las variadas condiciones en las que estos trabajadores desempeñan sus labores.

Para los trabajadores "puertas afuera", la ley introduce una reducción gradual de la jornada laboral de 45 horas a 40 horas semanales, a implementarse de manera progresiva hasta el año 2028. Este cambio es fundamental no solo por la reducción de horas, sino también por el mantenimiento de las remuneraciones, lo que sugiere un reconocimiento de la intensidad y la carga de trabajo que enfrentan estos empleados, así como un esfuerzo por mejorar su calidad de vida sin comprometer su estabilidad económica.

Además, la modificación del artículo 149 letra d) del Código del Trabajo, que permite hasta doce horas adicionales de trabajo semanal bajo acuerdo escrito, introduce una flexibilidad que podría ser beneficiosa tanto para empleadores como para trabajadores, siempre que se maneje con transparencia y equidad. No obstante, este punto podría generar preocupaciones respecto al potencial abuso de estas horas adicionales, subrayando la necesidad de una fiscalización efectiva y mecanismos de protección claros para los trabajadores.

En cuanto a los trabajadores "puertas adentro", la legislación mejora significativamente sus condiciones al otorgar dos días adicionales de descanso remunerado por mes, que no son compensables en dinero. Esta medida no solo reconoce la naturaleza a menudo invasiva de este tipo de empleo, donde las líneas entre el tiempo personal y laboral pueden difuminarse, sino que también promueve un balance más saludable entre el trabajo y la vida personal.

Este avance legislativo, sin embargo, no está exento de desafíos. La implementación de estas normas requerirá de un seguimiento y ajustes constantes para asegurar que los beneficios previstos lleguen efectivamente a todos los trabajadores de casa particular. La interacción entre estas normas y otras disposiciones del Código del Trabajo también podría presentar complicaciones, especialmente en situaciones que involucren contratos atípicos o arreglos laborales inusuales.

La fiscalización de estas disposiciones será crucial. La Dirección del Trabajo deberá desempeñar un papel activo en monitorear el cumplimiento de la ley y en proporcionar orientación y apoyo tanto a trabajadores como a empleadores para adaptarse a estas nuevas regulaciones. La efectividad de la ley en mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular dependerá en gran medida de la capacidad de la autoridad laboral para hacer cumplir estas disposiciones de manera justa y coherente.

