

Actualidad Laboral

Abril 2023

ABRIL 2023

LEGISLACIÓN

> Ley 21.561: Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la Jornada Laboral.

El día 26 de abril de 2023 se publicó en el diario oficial la ley 21.561 que modifica el Código del Trabajo, con el objeto de reducir la jornada laboral a 40 horas semanales. La Ley 40 Horas modifica el Código del Trabajo para reducir la jornada ordinaria de 45 a 40 horas semanales, lo que se hará con gradualidad y responsabilidad para no afectar el empleo y las Pymes. Además, la nueva normativa permite dar un mayor descanso efectivo a los regímenes especiales, como los de las trabajadoras de casa particular, y a los excepcionales, que requieren de procesos operativos continuos, como la minería. De la misma manera, la ley recién publicada establece medidas de corresponsabilidad social que permitirán conciliar la vida laboral con la personal y familiar.

La nueva ley que reduce las horas de la jornada laboral se implementará de forma gradual, de acuerdo a los siguientes parámetros:

- Un año después de la entrada en vigencia de la ley: la jornada laboral se reducirá de 45 a 44 horas semanales.
- Tres años después de la entrada en vigencia de la ley: la jornada laboral se reducirá a 42 horas semanales.
- 5 años después de la entrada en vigencia de la ley: la jornada laboral se reducirá a 40 horas semanales.

ABRIL 2023

PODER JUDICIAL

- > Corte Suprema (Rol. 152.754-2022): acoge recurso de queja interpuesto contra los ministros integrantes de la décima sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, confirmando que el Tribunal no puede privar a trabajador de su derecho de presentar demanda en materia laboral ante procedimiento de aplicación general porque no concurrió anteriormente ante la Inspección del Trabajo.
- > Corte Suprema (Rol. 1.069-2022): acoge recurso de unificación de jurisprudencia ante el despido indirecto de una docente a contrata que realizaba clases en un colegio de la comuna de Lampa, en razón de que la demandada efectuó descuentos previsionales sin ser enterados a los organismos correspondientes. Donde el máximo Tribunal confirmó que la legislación Laboral suple los vacíos que en esta materia pudieran presentas las leyes especiales, al contrario de la Corte de Apelaciones de Santiago
“(...) el uso del Código del Trabajo de manera supletoria, es plenamente aplicable a los trabajadores regidos por un estatuto especial, cuando aquél no contiene normas particulares al respecto. En estos casos, frente a un vacío del estatuto particular, es la normativa laboral común la que la integra y la que debe utilizarse para resolver el supuesto de hecho acreditado no regulado, por expresa remisión legal”.

ABRIL 2023

PODER JUDICIAL

- > Corte Suprema (Rol. 79.898-2021): se rechaza recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto contra sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, que desechó en todas sus partes recurso de nulidad presentado ante una demanda por vulneración de derechos e indemnización por daño moral.

El trabajador intentó revertir su desvinculación mediante una denuncia de tutela de derechos fundamentales, al cuestionar el proceso de evaluación docente que culminó con el término anticipado de su contrata, acusando que fue juzgado por una comisión especial, en circunstancias que siempre pudo ejercer las acciones que la ley le otorgó en el proceso de calificación.

“(...) mediante la interposición de la acción de tutela laboral el actor más bien reprocha los fundamentos de la resolución que puso término a su contrata como también el procedimiento que lo antecedió, estimándose carente de sustento fáctico y normativo, pero lo cierto es que esta decisión descansa en un procedimiento administrativo donde el actor estuvo plenamente habilitado para ejercer todos los derechos que el ordenamiento legal le franquea, entre ellos el derecho a defensa y recurrir antes las instancias que el ordenamiento legal ampara, por lo que, en definitiva el reclamo del recurrente no se relaciona con la causal invocada”.

ABRIL 2023

PODER JUDICIAL

- > Corte Suprema (Rol. 3706-2023): Se acoge recurso de protección interpuesto por una psicopedagoga, que se desempeñaba desde el 2019 en calidad de contrata en la Universidad Arturo Prat, revocando la sentencia de la Corte de Apelaciones de Iquique.

“(...) la circunstancia de haber permanecido la recurrente en el cargo a contrata por tres años y siete meses, generó a su respecto la confianza legítima de mantenerse vinculada con la Administración, de modo tal que su relación estatutaria sólo puede terminar por sumario administrativo derivado de una falta que motive su destitución o por una calificación anual que así lo permite, supuestos que no concurren en la especie”.“(...) la decisión de no renovar la contrata ha devenido en arbitraria, lo que produce la vulneración de la garantía constitucional de igualdad ante la ley, motivo por el cual la presente acción debe ser acogida”.

- > Corte Apelaciones de la Serena (Rol.43-2023): declaró como injustificado despido de trabajador que agredió físicamente a un cliente, fundamentando sus razones en que la agresión física fue en protección o defensa de otra persona, una compañera de trabajo, ante agresiones verbales del cliente.

Afirmándose así que la acción adoptada por el trabajador frente a una agresión verbal de un cliente que es enfrentada por una agresión física, hace legítimo el actuar del trabajador, validando por tanto el actuar del trabajador, considerando por tanto, injustificado su despido por la causal del N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

ABRIL 2023

PODER JUDICIAL

- > Corte de Apelaciones de Iquique (Rol 89-2023): acogió recurso de amparo interpuesto a favor de ciudadana venezolana, afirmando que inmigrante que trabaja y con familia en Chile tiene arraigo en el país, motivo suficiente para dejar sin efecto su expulsión, aunque haya ingresado ilegalmente.
- > Corte de Apelaciones de Santiago (Rol. 145.648-2022): se rechaza recurso de protección respecto de la naturaleza jurídica del vínculo de quienes prestan servicios para Uber Eats, en razón de que debe ser determinada en un juicio de lato conocimiento, característica que no exhibe la acción de protección.

El recurso manifiesta que la DT se arroga competencia privativa de los tribunales de justicia con competencia en materia laboral, en cuanto reguló la naturaleza jurídica del contrato de trabajo de empresas de plataformas digitales de servicios, por lo que se trasgrede el principio de juridicidad, consagrado en los artículos 6° y 7° de la Constitución, y en el artículo 2° de la Ley N°18.575; y la exclusividad de la jurisdicción. Estima que se priva y perturba el derecho de igualdad ante la ley y prohibición de diferencias arbitrarias, la prohibición de juzgamiento por comisiones especiales, la libertad de contratación laboral, el derecho a desarrollar actividades económicas lícitas y el derecho a la no discriminación arbitraria en materia económica en el trato que debe otorgar el Estado, por lo que solicita que se deje sin efecto el Dictamen.

ABRIL 2023

PODER JUDICIAL

- > 2° JLT de Santiago (RIT O-4428-2021.- no ejecutoriada) : rechaza la acción de desafuero interpuesta por la empresa contra la Presidenta de Sindicato por dichos injuriosos y discriminatorios de la trabajadora durante la huelga.

Solicitando desafuero la Empresa por el artículo 160 N°1 letra d) y N°7, esto en razón de que la relación laboral se encuentra suspendida durante la huelga, por lo que se suspenden las obligaciones que emanan del contrato en su totalidad.

ABRIL 2023

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- > **Tribunal Constitucional (Rol 13.165-2022): Norma que condiciona el pago de bonificación a la contratación de mano de obra a no haber sido sancionado por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, no produce resultados contrarios a la Constitución.**

Artículo 5 ley 19.853: “Para optar al pago de la bonificación, los empleadores deberán presentar una declaración jurada en la cual declararán no haber sido condenados, en los últimos seis meses, por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador.

Artículo 495 inciso final Código del Trabajo: “Copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro”.

“(…) la norma no puede examinarse desde el punto de vista de la proporcionalidad en los términos planteados por la requirente o cuestionarse su tipicidad. No obstante, sí es posible analizar si es desproporcionado de parte del legislador seleccionar un medio en relación con un fin que se haya propuesto, teniendo presente, sin embargo, que acá no existen dos derechos fundamentales en conflicto, sino que la mera expectativa del empleador de recibir la bonificación”.

- > **Tribunal Constitucional (Rol 13.209-2022): Norma que tipifica y gradúa sanciones por Infracciones al Código del Trabajo y sus leyes complementarias, no produce resultados contrarios a la Constitución.**

En razón del artículo 506 del Código del Trabajo, indicándose que vulnera los artículos 6, 7 y 19 N°2 y 3 de la Constitución, trasgrede el principio de legalidad posibilitando actuaciones arbitrarias y discrecionales, contraviene además el principio de tipicidad al establecer sanciones desproporcionadas.

“(…) la Inspección del Trabajo, al momento de aplicar la multa no actúa arbitrariamente, por cuanto está obligada a ajustarse al denominado “Tipificador de Hechos Infraccionales y Pauta para Aplicar Multas Administrativas”. Si es que la empresa sancionada considera que el criterio de gravedad ha sido ponderado de manera incorrecta, el Código del Trabajo le franquea las instancias jurisdiccionales para su reclamación ante el juez competente o los Tribunales Superiores de Justicia, conforme a las normas del artículo 503, y demás pertinentes”.

ABRIL 2023

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- > Tribunal Constitucional (Rol 13.406-2022): Normas que hacen aplicable el Código del Trabajo a trabajadores sujetos a estatuto especial y que supeditan su despido al pago de las cotizaciones previsionales, no producen resultados contrarios a la Constitución.

Se rechaza el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los artículos 1 inciso tercero y artículo 162 inciso 5 y 7 del Código del Trabajo. En definitiva, el Tribunal concluye que *“(...) conociendo de la presente acción constitucional no es pertinente determinar si los Tribunales, a través de diversas resoluciones y sentencias, en el uso de las facultades que le son privativas, se han ajustado o no a los principios de supremacía constitucional y de juridicidad. Tales alegaciones son propias de un recurso procesal, naturaleza que la presente acción no detenta. Debe recordarse que el control concreto no radica sobre actuaciones o pronunciamientos de poderes públicos, sino sobre preceptos legales”*.

La decisión se acordó con dos votos en contra, quienes estuvieron por acoger el requerimiento donde concluyen que *“(...) al existir una falta de relación entre la conducta reprochada y la respuesta sancionatoria impuesta, generando desproporción, ello necesariamente se traducirá en una afectación de la garantía del artículo 19 N° 3 en su expresión de igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos. Además, se afectan los derechos descritos en su esencia, vulnerándose el artículo 19 N° 26 de la Constitución, en la medida que la regulación establecida a través de los preceptos impugnados los limita más allá de lo razonable, en términos tales que convierte los mismos en impracticables para su titular”*.

ABRIL 2023

DICTÁMENES DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- > Dirección del Trabajo, ORD N°430 del 27 de marzo de 2023: Bono compensatorio de \$90.000 por concepto de sala cuna no es suficiente para solventar los gastos que irroga la prestación.

Se reitera el criterio de que el monto debe ser equivalente a los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o bien permitir solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos.

En definitiva, resuelve la Dirección que “(...) sobre la base de la normativa invocada, 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 un establecimiento de esa naturaleza”.

- > Dirección del Trabajo, ORD N°456/17 del 30 de marzo de 2023: No es posible modificar los periodos mínimos de descanso de la gente del mar, dictamina la Dirección del Trabajo.

Se solicitó a la Dirección del Trabajo modificar el artículo 116 del Código del Trabajo, para que se considere un piso de negociación flexible, tanto para empresarios y trabajadores marítimos, para fraccionar por medio de una convención entre ambas partes fraccionamientos menores de descansos de los contemplados en la ley. En razón de que el legislador establece un piso mínimo de descanso de 10 horas para los trabajadores de embarcaciones marítimas. El cual puede fraccionarse por acuerdo con el empleador en dos periodos, pero necesariamente uno de ellos debe ser de 8 horas ininterrumpidas. Toda otra estipulación no tiene efectos legales.

ABRIL 2023**DICTÁMENES DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

- > Dirección del Trabajo, ORD N°484/18 del 03 de abril de 2023: Fija sentido y alcance de la Ley que profesionaliza el fútbol femenino, no es susceptible de impugnarse por la vía de un recurso de reposición.

Lo anterior tiene respaldo jurídico en su Dictamen N°110/11 del 2004 y Ordinario N°0926/2014, como en el Dictamen N° 39.353/2004 de la Contraloría. Sin perjuicio de ello, aclaró nuevamente aspectos de la Ley 21.436 (que promueve la igualdad en la conformación de los planteles femeninos y masculinos).

Reitera en su pronunciamiento que “(...) no se pueden establecer diferencias de conformación entre ambos planteles sin que exista una habilitación legal para ello, sostener lo contrario, significa atentar contra el Derecho y el espíritu de la ley. En otras palabras, aquellas circunstancias disímiles entre uno y otro deben ajustarse a la normativa, por cuanto, en virtud del principio de igualdad en comento, no es posible disponer parámetros distintos a los campeonatos de fútbol femeninos y masculino solo por el hecho de que se contemplan participantes de géneros diferentes”..

- > Dirección del Trabajo, ORD N°530/21 de 14 de abril de 2023: Sanciones por incomparecencia injustificada a las citaciones practicadas mediante correo electrónico por los funcionarios de la Dirección del Trabajo.

“(...) si bien no ha existido una modificación de la disposición contenida en el artículo 30 del DLF N°2/1967, las citaciones practicadas por medios electrónicos, deben entenderse realizadas por intermedio de un funcionario de la Dirección del Trabajo y, en consecuencia, producen los mismos efectos legales que aquellas efectuadas en forma presencial. De esta manera, es posible configurar el debido emplazamiento requerido por la sanción descrita en el referido artículo 30 y, en el evento que el administrado citado no se presente, cursar la correspondiente sanción administrativa por no comparecer injustificadamente a la citación practicada por intermedio de un funcionario de esta dirección”.

ABRIL 2023

DICTÁMENES DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- > Dirección del Trabajo, ORD N°501/19 del 04 de abril de 2023: Fija sentido y alcance de la Ley N°21.545 respecto de los aspectos laborales, en razón del artículo 66 quinquies que se agrega al Código del Trabajo.

La facultad o derecho irrenunciable del permiso pagado para salir ante una emergencia se aplica ante situaciones que impliquen la ocurrencia de un suceso intempestivo e importante que amenace la integridad física o síquica de un menor de edad diagnosticado con TEA en el establecimiento educacional donde curse sus estudios de educación de párvulos o de enseñanza básica o media, habilitando al trabajador, para abandonar sus labores en las circunstancias descritas, rescatando la prevalencia de la integridad física y síquica, de los niños, niñas y adolescentes en el trastorno del espectro autista, por sobre las obligaciones contractuales del dependiente que se encuentre a su cuidado, asistiéndole en todo momento la facultad de recurrir a los Tribunales de Justicia.

El trabajador debe comunicar a la Inspección del Trabajo que tiene bajo su cuidado a un hijo o menor de edad diagnosticado con TEA, deberá comunicar a la Inspección del Trabajo respectiva, a la Oficina a la que corresponde el domicilio donde el progenitor o quien tenga al menor bajo su cuidado, el formulario ya se encuentra disponible en la pagina web de la DT.

Abril 2023

DICTÁMENES SUCESO

- > SUSESO, Dictamen N°42470-2023: Se determina que se debe rechazar una licencia médica si el trabajador incumple su reposo con teletrabajo, ya que realizar una actividad remunerada o no durante el periodo de licencia médica y reposo prolongado, es causal de rechazo de la licencia médica.

La Superintendencia señala en su pronunciamiento, que corresponde el rechazo de una licencia médica por incumplimiento del reposo o por la realización de un trabajo remunerado o no, pues conforme el “artículo 55 del D.S. N° 3, corresponderá el rechazo o la invalidación de una licencia médica ya concedida, cuando la trabajadora incurra en incumplimiento del reposo indicado en la licencia médica. De ese modo confirmó lo resuelto por la COMPIN respecto al rechazo de la licencia médica de la trabajadora, por incumplir el reposo al teletrabajar desde su casa.

- > SUSESO, Dictamen N°50443-2023: Reposición de prótesis procede no solo cuando dichos elementos han resultado dañados o destruidos a consecuencia de un accidente laboral, sino también en caso de pérdida, en tanto el accidentado lo haga presente en la primera atención que se le otorgue.

Lo anterior en razón del artículo 29 de la Ley N° 16.744, ante una víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional. Que, en la especie, se ha tenido a la vista que la citada Mutual de Seguridad le ha otorgado al recurrente todas las prestaciones correspondientes de la Ley N° 16.744, por las lesiones de origen laboral que presenta, pagándole el correspondiente subsidio por incapacidad laboral derivado del reposo prescrito. Que, en cuanto a la prótesis reclamada, es pertinente señalar que el afectado declaró haberlos perdidos con ocasión del siniestro en cuestión, lo cual consta en la respectiva DIAT de 26 de diciembre de 2022, y en la ficha clínica observada, por lo que corresponde que ésta sea repuesta.

Av. Vitacura 2939, Piso 12 · Las Condes 7550011 · Santiago, Chile.

T (56) 2 2674 2900 | abogados@guerrero.cl

www.guerrero.cl