

Boletín Mensual Derecho laboral

Junio 2023

JUNIO 2023

LEGISLACIÓN

- > **Decreto 14 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aprueba Reglamento del Registro Electrónico Laboral;**
- > El jueves 08 de junio de 2023 se aprobó el Reglamento del Registro Electrónico Laboral conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 515 del Código del Trabajo y derogación del decreto 37 que regulaba esta materia previamente.
- > Algunas de las ideas más relevantes del Reglamento aprobado:
- > Se define lo que es Registro Electrónico Laboral, y la obligación del empleador de inscribir y mantener actualizada la información en dicho instrumento.
- > Finalidad: solo para el ejercicio de facultades legales propias de la Dirección del Trabajo.
- > Se hace hincapié en la inclusión laboral de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, indicándose que los empleadores deben registrar sus contratos y sus modificaciones posteriores.

JUNIO 2023

PODER JUDICIAL

- > Corte Suprema (Rol. 95.834-2021): Acoge Recurso de Unificación relativo a la eficacia liberatoria de finiquitos suscritos en un contexto de diversos y sucesivos contratos por obra o faena, celebrados entre la misma trabajadora y empleador. El Derecho Laboral, en su ámbito especial, tuitivo y de protección, en sus normas ha privilegiado el carácter no renunciabile de los derechos laborales mientras subsista el contrato de trabajo, por lo que, si en la especie la desvinculación no se produjo, no es posible que los tantas veces señalados finiquitos hayan modificado el tipo de relación laboral que se fue construyendo entre las partes a lo largo de los años.
- > Corte Suprema (Rol. 22.505-2022): Rechaza Recurso de Unificación relativo a la posibilidad de aplicar la sanción de la llamada nulidad del despido, contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo. La Corte reitera que la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, conforme a los objetivos de la ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, en la medida que establece un sistema de protección a los trabajadores que se desempeñan en dichas condiciones.

- > Corte Suprema (Rol 3.619-2022): Acoge Recurso de Unificación de jurisprudencia relativo a si la renuncia de acciones laborales de indemnización de perjuicios debe ser o no específica, o si bien basta una renuncia genérica a las mismas. La Corte resuelve que si el finiquito no contiene mención expresa a la acción de indemnización de perjuicios por un determinado accidente laboral, solo puede abarcar las prestaciones laborales directamente derivadas de la prestación de los servicios o de su conclusión, más no a las emanadas de un siniestro, por cuanto si bien genera una responsabilidad que se enmarca en el ámbito contractual, lo es con connotaciones especiales, atendido que se aplican normas de derecho común respecto de la naturaleza de las indemnizaciones, y que existe un interés público comprometido.
- > Corte Suprema (Rol 687-2022): Rechaza Recurso de Unificación relativo al sentido y alcance del artículo 184 del Código del Trabajo y el artículo 68 de la Ley N°16.744 en cuanto al cumplimiento de las medidas de seguridad eficaces por parte del empleador. En definitiva, si es correcto realizar una aplicación e interpretación restrictiva de dichos artículos. La Corte resuelve que, estando la trabajadora debidamente capacitada para operar la máquina con que sufrió el accidente, teniendo además elementos de seguridad entregados por el empleador, y cumpliendo este último con las medidas de higiene y seguridad que la ley dispone, no se puede sino dar cuenta de que cumplió con todas las medidas necesarias y suficientes para proteger la vida y salud de la demandante, debiéndose el accidente a su propio actuar.

JUNIO 2023

DICTÁMENES DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- > **Dirección del Trabajo, Ord. N°838/28 del 12 de junio de 2023: Negociación colectiva y afiliación sindical.** Aclara el sentido y alcance del artículo 323, inciso segundo del Código del Trabajo, reconsiderando parcialmente anterior doctrina. Se ajusta a derecho que un trabajador que, haciendo uso de su libertad sindical, se desafilia del sindicato con el cual mantiene instrumento colectivo vigente, y se afilia a otra organización sindical, participe del proceso de negociación colectiva iniciado por esta última (contando con todos los derechos, garantías y prerrogativas). No obstante, la aplicación ulterior del instrumento colectivo que se suscriba en este último proceso negociador, se hará efectiva una vez que finalice la vigencia del contrato o convenio colectivo del sindicato a que pertenecía y al cual se encontraba afecto; debiendo pagar a este último la respectiva cuota sindical hasta el término de la vigencia de dicho instrumento colectivo anterior.
- > **Dirección del Trabajo, Ord. N°872 del 27 de junio de 2023: Declaración de zonas afectadas por catástrofe. Deber de protección del empleador.** Se estima pertinente referirse a los efectos de la declaración de zonas afectadas por catástrofe, particularmente considerando la actual contingencia nacional derivada del sistema frontal que afectó a las regiones de Valparaíso, Metropolitana de Santiago, Libertador General Bernardo O'Higgins, Maule, Ñuble y Biobío, y los efectos en el ámbito de las relaciones laborales. En aquellos casos que las partes de la relación laboral se vean afectadas por una contingencia como la que atraviesa nuestro país, deben propender a la búsqueda de una solución razonable que logre afrontar satisfactoriamente las consecuencias perjudiciales de la catástrofe, observando especialmente el principio de continuidad y estabilidad en el empleo. En toda circunstancia, incluyendo la actual contingencia que afecta al país, el empleador tiene la obligación de adoptar todas las medidas necesarias y eficaces para controlar los riesgos a la integridad física y psíquica de sus dependientes.

JUNIO 2023

DICTÁMENES DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- > Dirección del Trabajo, Ord. N°875 del 27 de junio de 2023: Descanso Compensatorio. Artículo 38 N°7 del Código del Trabajo. Las empresas exceptuadas del descanso dominical en virtud de lo dispuesto en el artículo 38 N°7 del Código del Trabajo, están obligadas a otorgar un día de descanso compensatorio por cada domingo y festivo laborado por sus trabajadores, no siendo jurídicamente procedente que el empleador modifique dicho sistema unilateralmente.
- > Dirección del Trabajo, Ord. N°881 del 27 de junio de 2023: Sistema excepcional de distribución de jornada. Los dependientes que laboren afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso en que se imposibilite o menoscabe el ejercicio del derecho a alimentación, podrán pactar con su empleador la acumulación del tiempo destinado al referido derecho que no pudieron hacer efectivo.

JUNIO 2023

PROYECTOS DE LEY

- > Boletín N°16.047-13, ingresado el 27 de junio de 2023, modifica el Código del Trabajo para establecer una solicitud de permiso para trámites particulares. Establece que los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar permiso para ausentarse de sus labores para trámites particulares hasta por un día hábil en cada semestre calendario. Estos permisos podrán fraccionarse por medios días.
- > Boletín N°16.025-13, ingresado el 14 de junio de 2023, modifica el Código del Trabajo, con el objeto de perfeccionar el ejercicio del derecho de alimentación de niños menores de dos años. Se modifica el artículo 206 del Código del Trabajo con el objeto de que la elección del horario para alimentar al hijo o hija de la trabajadora menor de dos años, sea un derecho de la trabajadora, sin la venia o consentimiento del empleador.
- > Boletín N°16.014-13, ingresado el 13 de junio de 2023. modifica el Código del Trabajo, con el objeto de extender la aplicación de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo a los casos que indica. Se extiende la obligación de ofrecer la modalidad de teletrabajo a los trabajadores que sean padre o madre de un menor de cinco años cuando la expansión de contagios de Virus Respiratorio Sincicial (VRS), Adenovirus, Influenza, Parainfluenza, Rinovirus y Metapneumovirus, impliquen, mediante declaración de la autoridad de Salud, la ocupación del 90% o más de las camas pediátricas a nivel nacional o de su región respectiva.

JUNIO 2023

PROYECTOS DE LEY

- > Boletín N°16.007-13, ingresado el 07 de junio de 2023, modifica el Código del Trabajo, con el objeto de perfeccionar el ejercicio del derecho a sala cuna. Establece un monto compensatorio para la trabajadora que no pueda acceder a Sala Cuna ubicada en el área geográfica de su domicilio o lugar de trabajo de acuerdo a la normativa actual, o que en virtud de ello, el cuidado de su hijo o hija menor de dos años se realizare en el domicilio. Dicho monto compensatorio deberá ser el promedio del valor total de una sala cuna existente dentro del área geográfica del domicilio del empleador o de la trabajadora
- > Boletín N°16.013-13, ingresado el 05 de junio de 2023, Modifica el Código del Trabajo en relación con la protección, garantías y organización de los trabajadores en el sistema de teletrabajo. Contempla modificaciones a la reversibilidad de la modalidad de teletrabajo y limitación a la voluntad de las partes, y precisiones a las expresiones “equipos, herramientas y materiales”, entre otros.

JUNIO 2023

PROYECTOS DE LEY

- > Boletín N°15.990-13, ingresado el 05 de junio de 2023, flexibiliza los requisitos de acceso, incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la ley N°19.728 y establece otras modificaciones que indica. Entre varias modificaciones, propone disminuir el número mínimo de cotizaciones registradas que permite el acceso a las prestaciones con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía, de 12 a 10 en caso de trabajadoras o trabajadores con contrato indefinido o de casa particular (TCP); y de 6 a 5, en el caso de trabajadoras o trabajadores con contrato a plazo fijo, asimismo, se propone disminuir el número de cotizaciones registradas que permite el acceso a las prestaciones con cargo al FCS, de 12 a 10, en los últimos 24 meses anteriores al término de la relación laboral, y se incrementan los beneficios por cesantía con cargo a la CIC mediante el aumento de tasa de reemplazo del segundo mes de las prestaciones con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía, desde 55% a 60% del respectivo promedio de remuneraciones.

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

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

www.guerrero.cl