

Boletín Laboral

ENERO 2024

En el mes de enero destacamos los aspectos laborales de la publicación en el Diario Oficial de la Ley 21.643 en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. La ley modifica el concepto de acoso laboral y añade el concepto de “violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos”, establece la obligación del empleador de establecer un protocolo de prevención en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y entrega directrices para el proceso de investigación en estos casos, lo anterior entra en vigencia en Agosto del presente año.

I. Legislación

- **Ley 21.645:** Entró a regir desde el 29 de enero. Modifica el Título II del Código del Trabajo en materia de protección a la maternidad, paternidad y vida familiar. La ley establece que el trabajador que tenga el cuidado personal de un niño menor de 14 años o tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad, tendrá derecho al trabajo a distancia, y al uso preferente del feriado legal y/o solicitar sistemas de turnos durante el periodo de vacaciones establecido por el Ministerio de Educación. El trabajador deberá acreditar su calidad de cuidador.
- **Ley 21.643:** Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. La ley modifica el concepto de acoso laboral y añade el concepto de “violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos”, establece la obligación del empleador de establecer un protocolo de prevención en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y entrega directrices para el proceso de investigación en estos casos, lo anterior entra a regir en Agosto de este año.

II. Poder Judicial

- **Corte Suprema (Rol 1.110-2023):** La Corte considera, al igual que el tribunal de primera instancia, que no hay enriquecimiento sin causa cuando el empleador no paga las cotizaciones de un trabajador si es que el trabajador asumió el entero directo del pago mediante cláusula incorporada en el contrato de honorarios.

- **Corte Suprema (Rol 141.268-2022):** Analizando la causal de despido de Necesidades de la Empresa, la Corte Suprema ratificó el criterio asentado en fallos anteriores enfatizando la externalidad de la necesidad económica y la gravedad de los hechos que la fundamentan.
- **Corte de Apelaciones de Temuco (Rol 405-2023):** La Corte declaró aplicable el abandono del procedimiento en juicios de cobranza laboral.
- **Corte de Apelaciones de La Serena (Rol 221-2023):** La Corte se pronunció sobre la discusión del sentido y alcance del artículo 183-A del Código del Trabajo, estipulando que entre la empresa principal y contratista existe un acuerdo de carácter civil o mercantil, que las labores son ejecutadas en dependencia de la empresa principal, se denota habitualidad y no interrupción en el servicio, las labores se desarrollan a cuenta y riesgo del contratista o subcontratista; y que el trabajador es subordinado y dependiente de su empleador, contratista o subcontratista.
- **Corte de Apelaciones de Concepción (Rol 585-2023):** La Corte ratificó la sentencia de primera instancia que consideró conforme a derecho el auto despido de la funcionaria municipal que desempeñaba a horarios, por aplicación de la causal del artículo 160 n°7 del Código del Trabajo.

III. Dictámenes de la Dirección del Trabajo

- **Dirección del Trabajo, Ord 7 del 5 de enero de 2024: Aplica doctrina respecto a la competencia de la Dirección del Trabajo.** La Dirección señala que se debe abstener de emitir un pronunciamiento respecto a controversias que surjan una vez extinguida la relación laboral.
- **Dirección del Trabajo, Ord 22 del 16 de enero de 2024: Aplica doctrina del artículo 515 del Código del Trabajo respecto de los contratos empresariales regulados en la Ley de Renta.** La Dirección señala que los socios de sociedades de personas serán trabajadores dependientes de la sociedad si existe una relación de subordinación y dependencia, y en tal caso corresponderá dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en el artículo 515 del Código del Trabajo.
- **Dirección del Trabajo, Dictamen N°67/01 del 26 de enero de 2024: Se fija el sentido y alcance de la Ley 21.645 sobre Conciliación de vida personal, familiar y laboral.** Esta le otorga al empleador el deber de promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, debiendo ofrecer a la persona trabajadora cuidadora teletrabajo, a su vez, se otorga el derecho preferente a usar el feriado legal durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación. Por otro lado se le otorga a los trabajadores el derecho a la modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal a personas cuidadoras, cuando la naturaleza de los servicios lo permita.

- **Dirección del Trabajo, Ord 54 del 25 de enero de 2024: Aplica doctrina de artículo 33 del Código del Trabajo.** Se señala que cada empleador sólo puede llevar un solo tipo de registro de asistencia. No sería aceptable llevar un registro para cada oficina o establecimiento, pues tal medida entraría sin justificación las facultades de fiscalización de la Dirección del Trabajo.

IV. Proyectos de Ley

- **Boletín 16.623-13:** Modifica el Código del Trabajo para perfeccionar la protección de quienes trabajan en el transporte público de pasajeros. Eleva a rango legal las condiciones laborales mínimas de los trabajadores de empresas licitadoras de transporte público.
- **Boletín 16.509-06:** Modifica diversos cuerpos legales, con el objeto de suprimir el carácter de feriado legal de los días en que se realicen elecciones y plebiscitos. Reestablece el día laboral en aquellos días fijados para la realización de elecciones y plebiscitos.
- **Boletín 16.538-13:** Modifica diversos cuerpos legales para regular la transparencia e información en los procesos de automatización laboral y fomentar la capacitación para el trabajo. Se prohíbe invocar la causal de “necesidades de la empresa” cuando esta implique automatización de las funciones laborales. Al menos un 95% de las funciones laborales realizadas en cada empresa deberá realizarse por personas naturales.
- **Boletín 16.543-13:** Modifica el Código del Trabajo, con el objeto de establecer un permiso laboral en caso de muerte de las personas que señala. Se otorga un permiso por 7 días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en gestación o de la persona respecto haya ejercido cuidado personal. Este aumenta a 4 días en el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador. Se agrega un permiso por dos días hábiles en caso de muerte de un abuelo o nieto.
- **Boletín 16.564-13:** Modifica el Código del Trabajo para otorgar permiso especial a trabajadores que sean voluntarios de los cuerpos de bomberos. El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. Tendrán derecho a un descanso continuo e ininterrumpido de cinco días hábiles contados desde el primer día siguiente al término del estado de excepción constitucional correspondiente.
- **Boletín 16.614-13:** Modifica el Código del Trabajo, en materia de regulación de la jornada ordinaria de trabajo de choferes de carga terrestre interurbana. La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no excederá de ciento ochenta horas mensuales, la que no podrá distribuirse en menos de veintiún días.

CONTACTO



**ROCÍO GARCÍA
DE LA PASTORA**

Socia

rgarciadelapastora@guerrero.cl



**SERGIO
FUICA**

Asociado Senior

sfuica@guerrero.cl



**TOMÁS
GARNHAM**

Asociado Senior

tgarnham@guerrero.cl



**JOSÉ LUIS
CASTRO**

Asociado

jlcastro@guerrero.cl



**MACARENA
GRIFFIN**

Asociada

mgriffin@guerrero.cl



**GERMÁN
LAGOS**

Asociado

glagos@guerrero.cl



**MARCELA
ORELLANA**

Asociada

morellana@guerrero.cl



**FELIPE
PETRI**

Asociado

fpetri@guerrero.cl