

Actualidad laboral Febrero 2023

DESTACADOS

En este documento podrán revisar las diversas novedades en materia laboral en el mes de febrero. Si bien todas son importantes e interesantes, creemos especialmente relevante destacar dos de ellas:

1. La primera, corresponde a la sentencia de la Excelentísima Corte Suprema, Rol. 1073-2022, de 14 de febrero de 2023. Dicha sentencia, declara en el contexto de un despido por inasistencias que no se requiere dar aviso de la ausencia al empleador, puesto que exigir lo contrario sería incorporar un requisito que no está contemplado en la ley. Este criterio de nuestra máxima Corte implica adoptar mayores resguardos frente a la necesidad de desvincular a aquel trabajador que no da aviso de su inasistencia, puesto que será indiferente para los Tribunales si es que se comunica al empleador o no la supuesta justificación de la ausencia, generando incertidumbre en la toma de decisión y planificación de los riesgos. Más aún, considerando que el hecho de que se declare como injustificada la causal, implica un elevado recargo (80%) por sobre la indemnización por años de servicio.

DESTACADOS

2. La segunda sentencia destacable, es la Rol. 161266-2022, de 21 de febrero de 2023, en que nuestra Excelentísima Corte Suprema declaró que ya se encuentra zanjada la extensa discusión existente sobre la improcedencia del descuento por aporte del empleador a la cuenta individual de cesantía del trabajador, cuando la causal de término del contrato de trabajo por necesidades de la empresa no haya sido validada judicialmente. Con ello, la Corte impide volver a discutir ante ella la materia, lo que impacta directamente en la planificación de despidos por necesidades de la empresa.

FEBRERO 2023

PODER JUDICIAL

- > Corte Suprema (Rol. 7469-2022, de 20 de febrero de 2023): rechazó recurso de unificación de jurisprudencia, confirmando la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago y del tribunal laboral de primera instancia, declarando que no hay ya interpretaciones diversas respecto de la aplicación e interpretación del artículo 289 del Código del Trabajo, en el sentido que, para la configuración de una práctica antisindical, se requiere la realización de una conducta destinada, efectivamente, a atentar en contra de la libertad sindical, mediante la acreditación de un ánimo, intención y/o dolo del sujeto activo que hizo lugar a una denuncia por prácticas antisindicales.
- > Corte Suprema (Rol. 3680-2022, de 15 de febrero de 2023): acogió el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el trabajador, procediendo a imponer la sanción de nulidad del despido por cotizaciones previsionales adeudadas a raíz de horas extraordinarias no pagadas.
- > Corte Suprema (Rol. 160.742-2022, de 23 de febrero de 2023): se declaró inadmisibles recursos de unificación de jurisprudencia, por considerar que no existen interpretaciones distintas sobre la imposibilidad de condenar a órganos de la Administración del Estado a la sanción de la nulidad del despido por contratos a honorarios.

FEBRERO 2023

PODER JUDICIAL

- > Corte Suprema (Rol. 161266-2022, de 21 de febrero de 2023): se declaró inadmisibles recursos de unificación de jurisprudencia, por considerar que no existen interpretaciones distintas sobre la improcedencia del descuento por aporte del empleador a la cuenta individual de cesantía del trabajador, cuando la causal de término del contrato de trabajo por necesidades de la empresa no haya sido validada judicialmente.
- > Corte Suprema (Rol. 160259-2022, de 20 de febrero de 2023): se declara inadmisibles recursos de unificación de jurisprudencia, pues no es una cuestión susceptible de ser uniformada la naturaleza jurídica que siguen las costas dentro de una sentencia definitiva en materia laboral.
- > Corte Suprema (Rol. 72114-2020, de 24 de enero de 2023): se declara que el artículo 160 N°5 del Código del Trabajo, es decir, la causal de despido de imprudencias temerarias, no exige dolo ni culpa grave.

FEBRERO 2023

PODER JUDICIAL

- > Corte Suprema (Rol. 1073-2022, de 14 de febrero de 2023): se acoge recurso de unificación de jurisprudencia, y declara en el contexto de un despido por inasistencias que no se requiere dar aviso de la ausencia al empleador, puesto que exigir lo contrario sería incorporar un requisito que no está contemplado en la ley.
- > Corte de Apelaciones de Santiago (Rol. 738-2022, de 07 de febrero de 2023): Se acoge recurso de nulidad, estableciendo que el sentenciador incurrió en la causal de nulidad del artículo 478 letra a) del Código del Trabajo al haber efectuado comentarios a la abogada demandante respecto a la calidad de la prueba testimonial que estaba rindiendo.
- > Corte de Apelaciones de Temuco (Rol. 449-2022, de 02 de febrero de 2022): se acoge recurso de nulidad declarando que el trabajador que siendo parte de un instrumento colectivo, opta por no negociar colectivamente junto la organización sindical que obtuvo dicho instrumento colectivo, no sólo queda al margen de dicha negociación colectiva, sino que también pierde los beneficios que estaba recibiendo producto de ese instrumento colectivo.

FEBRERO 2023

DICTÁMENES DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- > Dirección del Trabajo, ORD N° 167 de 30 de enero de 2023: *Prórroga del contrato de Trabajo; requisitos Artículo 82 del Estatuto Docente.*

El contrato de reemplazo de un docente que haya durado más de seis meses continuos con un mismo empleador, y que termine en el mes de diciembre, se entenderá prorrogado por el solo ministerio de la ley por los meses de enero y febrero del respectivo año.

- > Dirección del Trabajo, ORD N° 219/10 del 8 de febrero de 2023: *Estatuto de salud; Ley 21351; Ley 21342.*

No resulta aplicable al personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una corporación municipal de derecho privado la normativa relativa al teletrabajo de la Ley N°21.342 (teletrabajo).

- > Dirección del Trabajo, ORD N° 293 de 28 de febrero de 2023: *Competencia de la Dirección del Trabajo.*

Este Servicio carece de competencia para fiscalizar los cumplimientos de un contrato de prestación de servicios de honorarios, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia.

- > Dirección del Trabajo, ORD N° 283 de 28 de febrero de 2023: *Bono compensatorio de sala cuna.*

El monto que se propondría pagar por concepto de sala cuna, de \$95.000 (noventa y cinco mil pesos), por parte del empleador, no representa una suma de dinero equivalente o compensatorio de los gastos que irroga la atención de menores en un establecimiento de tal naturaleza, situación que deriva en que el empleador, no estaría dando cumplimiento por equivalencia a la obligación de otorgar sala cuna a la madre trabajadora, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo.

FEBRERO 2023

DICTÁMENES DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- > Dirección del Trabajo, ORD N°223 de 09 de febrero de 2023: *Remuneraciones; principio de certeza; protección de las remuneraciones.*

1.- Es contrario al principio de certeza y protección de las remuneraciones, la ausencia de información que debe conocer el trabajador para obtener un determinado incentivo variable. 2.- No procede jurídicamente que los trabajadores renuncien en forma anticipada a la certeza del cálculo de sus incentivos variables, entregando dicha materia al empleador para su determinación en forma unilateral. 3.- La falta de información que afecta a los ejecutivos comerciales para obtener un determinado incentivo variable, es contrario al concepto de justa retribución y a la jurisprudencia establecida que señala que las remuneraciones se incorporan pura y simplemente al patrimonio del trabajador en el momento en que se efectúa la prestación de los servicios convenidos.

- > Dirección del Trabajo, ORD N°222 del 9 de febrero de 2023: *Sala cuna, bono compensatorio; reconocimiento oficial; autorización de funcionamiento del Estado.*

Resulta jurídicamente procedente que las partes pacten el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna atendido que las localidades en donde la madre reside y trabaja no cuentan con Establecimientos de sala cuna reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Estado.

FEBRERO 2023

DICTÁMENES DIRECCIÓN DEL TRABAJO

> Dirección del Trabajo, ORD N°198 de 03 de febrero de 2023: *Contrato Individual*

En caso de negativa del trabajador de firmar su contrato de trabajo, el empleador debe recurrir al procedimiento señalado en el inciso 3° del artículo 9 del Código del Trabajo.

> Dirección del Trabajo, ORD N°197 de 03 de febrero de 2023: *Sala Cuna, Bono Compensatorio; Salud del Menor*

En aquellos casos en que exista un certificado médico que aconseje la no concurrencia del menor a sala cuna, las partes pueden alcanzar un acuerdo que les permita fijar el monto equivalente a los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o a los de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios respectivos.

> Dirección del Trabajo, ORD N°195 de 03 de febrero de 2023: *Vínculo de Subordinación y dependencia; Socio Mayoritario; Administración y representación*

Al no reunir ninguno de los socios consultados los requisitos copulativos respecto a la calidad de socios mayoritarios con facultades de representación, no existiría impedimento legal en ambos para efectos de firmar contrato de trabajo.

FEBRERO 2023

DICTÁMENES DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- > Dirección del Trabajo, ORD N°189 de 3 de febrero de 2023: Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Principio de Continuidad

1.- No procede jurídicamente que los miembros de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido originalmente en una empresa, y que comenzarán a prestar servicios en una empresa distinta en forma conjunta, de facto, constituyan el nuevo Comité Paritario de Higiene y Seguridad en esta segunda empresa. 2.- En caso de duda acerca de la terminación de una empresa de la cual depende que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido permanezca en funciones, debe ser aplicado el procedimiento establecido en el artículo 25 del Decreto N°54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1969, que entrega la resolución de dicha circunstancia al Inspector del Trabajo con competencia en la jurisdicción respectiva.

FEBRERO 2023

NUEVA LEGISLACIÓN

- > Ley N°21.530, de fecha 02 de febrero de 2023, que establece un derecho a descanso reparatorio para trabajadores de la salud del sector privado, como reconocimiento a su labor durante la pandemia de Covid-19

Consagra el derecho al beneficio del descanso reparatorio de 14 días hábiles a los trabajadores y las trabajadoras de establecimientos de salud privados, a los de farmacias y de almacenes farmacéuticos, sin distinción de la calidad contractual en virtud de la cual se encuentren vinculados a dichos establecimientos, farmacias y almacenes farmacéuticos. Dicho beneficio podrá utilizarse total o parcialmente y se considerará efectivamente trabajado para todos los efectos legales. Será compatible con el uso de feriados y permisos y podrá ser utilizado dentro del período de 3 años desde publicada la ley, es decir, hasta el 2 de febrero de 2026. Al terminar la relación laboral el empleador deberá compensar los días pendientes de utilizar.

- > Resolución Núm. 533 exenta, de 08 de febrero de 2023

Fija tope imponible para las cotizaciones obligatorias del sistema de AFP, de salud y de la Ley de Accidentes del Trabajo en 81,6 UF.

- > Resolución Núm. 534 exenta, de 08 de febrero de 2023

Fija tope imponible vigente durante 2023 para el pago de cotizaciones al Seguro de Cesantía en 122,6 UF.

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

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

www.guerrero.cl