

INFORME LABORAL, JUDICIAL, LEGISLATIVO Y CLIPPING DE PRENSA

MES DE SEPTIEMBRE DE 2022

INDICE

DESTACADOS DE PRENSA	2
ACTIVIDAD LEGISLATIVA	3
DICTÁMENES Y ORDINARIOS	7
JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL	10
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	11
LEYES PUBLICADAS	15
TEMA DEL MES	16

DESTACADOS DE PRENSA

Estudio de la Fundación SOL sobre la clase trabajadora en Chile: Más de dos millones tienen problemas de desempleo total, parcial o potencial

El estudio realizado por la Fundación SOL llamado Informe Mensual de Calidad del Empleo (IMCE), mide una serie de caracterizaciones en distintos aspectos del trabajo en Chile, establece que más de dos millones de personas se encuentran en situación de desempleo total, parcial o en riesgo de padecerlo, además que el 28,1% de las mujeres ocupadas tiene un empleo informal y el 16,1% trabaja de forma «externalizada».

<https://bit.ly/3AQ7kFR>

La oferta de trabajo se reduce mientras aumenta la búsqueda de empleo en Chile

De acuerdo al informe SABE, en julio los avisos se encontraron un 7,5% y las vacantes lo hicieron un 15,1% respecto al mes anterior

<https://bit.ly/3cU7pAl>

Cesantía en Latinoamérica baja hasta 7,9% y en Chile sube

La OIT teme un alza del número de trabajadores pobres, quienes pese a tener empleo no podrán cubrir sus necesidades básicas.

<https://bit.ly/3BhMxwA>

Desocupación llega al 7,9% en Chile: se recuperó el 96,8% de los empleos perdidos durante la pandemia

De esta manera, la tasa de desocupación cayó un punto porcentual en comparación a doce meses, según el INE.

<https://bit.ly/3BchMsK>

ACTIVIDAD LEGISLATIVA

TABLA DEL MES: Cámara de Diputados

Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Proyecto de Ley: Modifica la ley N°18.700, orgánica constitucional sobre votaciones populares y escrutinios, con el objeto de ampliar el permiso laboral para ejercer el derecho a sufragio. [Urgencia Simple]

Boletines N°: 12256-13

Contenido: El proyecto de ley modifica la ley N° 18.700 con el fin de incentivar la participación de que aquellos trabajadores que deban trabajar un día de votación o elecciones populares se pretende otorgar media jornada laboral libre para el efecto.

Estado de tramitación: Se encuentra en primer trámite constitucional de la Cámara de Diputados, en segundo informe de Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

Estado actual: El 30 de agosto, la Comisión inició el estudio del proyecto de ley. Se contó con la asistencia del señor Giorgio Boccardo B., Subsecretario del Trabajo.

Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Proyecto de Ley: Modifica diversos cuerpos legales para promover la contratación de personas jóvenes sin experiencia laboral previa

Boletín N°: 14624-13

Contenido: El proyecto de ley tiene por objeto estimular la contratación de personas jóvenes con o sin estudios técnicos o profesionales, en el sector público y privado, impidiendo que para cierta cantidad de trabajadores sea exigible experiencia previa para acceder al cargo.

Estado de tramitación: Se encuentra en primer trámite constitucional de la Cámara de Diputados, en primer informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

Estado actual: El 30 de agosto, la Comisión inició el estudio en particular del proyecto de ley.

Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Proyecto de Ley: Modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral

Boletín N°: 15093-13

Contenido: El presente proyecto de ley propende al mejoramiento transversal de normas sobre derechos, deberes y obligaciones tendiente a una adecuada protección de trabajadores y trabajadoras en el ambiente laboral. Entre estas medidas incorpora al concepto del deber de seguridad y protección a la salud el concepto de "salud mental". Obligación del empleador a proporcionar a los denunciantes atención psicológica. Establecimiento de protocolos, prevención y de investigación del acoso laboral y sexual, entre otras medidas.

Estado de tramitación: Se encuentra en primer trámite constitucional de la Cámara de Diputados, en primer informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

Estado actual: El 30 de agosto, la Comisión escucho al señor Subsecretario del Trabajo, quien dio a conocer la opinión del Ejecutivo respecto al proyecto.

Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Proyecto de Ley: Proyectos de ley concernientes a la regulación del teletrabajo o permiso laboral en los casos que indica.

Boletines refundidos N°s: 13886-13 / 14906-13

Contenido: Los proyectos de ley, refundidos, originados en boletines ya señalados, con el objeto de incorporar en el Código del Trabajo el permiso laboral para la madre o al padre de niños, niñas y adolescentes, o a otras 6 personas específicamente individualizadas, como a cuidadores de adultos mayores y personas con discapacidad, a tener derecho a permiso para el cuidado de los enfermos de enfermedades catalogadas de epidemia o pandemia.

Estado de tramitación: Se encuentra en primer trámite constitucional de la Cámara de Diputados, en primer informe de Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

Estado actual: El 16 de agosto, la Comisión inicio la discusión en particular de los proyectos refundidos. Se contó con la asistencia del señor Subsecretario del Trabajo. Se despachó a la Sala. 11262-13

Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Proyecto de Ley: Modifica el Código del Trabajo, en lo relacionado con la extensión de la duración del permiso postnatal del padre.

Boletines refundidos N°s: 11262-13 / 11567-13 / 11596-13 / 11791-13 / 13271-13

Contenido: Los proyectos de ley, refundidos, originados en boletines ya señalados, proponen una modificación al Código del Trabajo, en lo relacionado con la extensión de la duración del permiso postnatal del padre. El cual consistiría en un permiso de 12 semanas desde el parto, para el caso del padre que se encuentre en proceso de adopción, este permiso se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor.

Estado de tramitación: Se encuentra en primer trámite constitucional de Cámara de Diputados, en primer informe de Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

Estado actual: El 16 de agosto, la Comisión continuó con la discusión en particular, pero quedó pendiente para una próxima sesión. Contó con la asistencia del señor Subsecretario del Trabajo.

Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Sesión ordinaria: Recibir en audiencia a la Presidenta del Sindicato Nacional de Trabajadores de CONAF-SITREM y, al Presidente del Sindicato Nacional de Profesionales de CONAF-SINAPROF, a fin de que den a conocer la situación crítica que afecta a las y los trabajadores de CONAF.

Estado actual: El 9 de agosto, la Comisión contó con la asistencia de sus invitados, señora Luzmira Parra Guzmán, Presidenta del Sindicato Nacional de Trabajadores de CONAF - SITREM y al señor Ricardo Alfredo Heinsohn Vergara, Presidente del Sindicato Nacional de Profesionales de CONAF - SINAPROF, quienes expusieron.

Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Proyecto de Ley: Interpreta el Código del Trabajo para fortalecer los derechos de los dirigentes sindicales

Boletín N°: 14685-13

Contenido: El proyecto de ley busca redireccionar los esfuerzos legislativos para avanzar hacia organizaciones sindicales más sólidas y autónomas a través de la delimitación de la figura del fuero sindical. Como se sabe, la figura del fuero sindical existe para impedir que el empleador pueda libremente despedir a un dirigente sindical por alguna causal señalada en las normas laborales. Así las cosas, sin juicio previo de desafuero esa libertad de despido no rige y, por tanto, será la judicatura laboral la que determine su validez.

Estado de tramitación: Se encuentra en primer trámite constitucional de la Cámara de Diputados, en la Cuenta de nuevo primer informe.

Estado actual: El 9 de agosto, la Comisión continuó con el estudio del proyecto de ley. Se aprobó y despachó el proyecto de ley a la Sala.

Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Proyecto de Ley: Modifica el artículo 202 del Código del Trabajo, para permitir el teletrabajo a mujeres embarazadas durante la vigencia de un estado de alerta sanitaria decretado por la autoridad competente por causa del Covid-19

Boletín N°: 14611-13

Contenido: El presente proyecto de ley a través de un artículo único busca establecer que si durante el período de embarazo la autoridad competente declara o mantiene alerta sanitaria a causa de la pandemia generada por el Covid-19, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de alerta sanitaria, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I de este Código, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello.

Estado de tramitación: Se encuentra en el segundo trámite constitucional de la Cámara de diputados, en el primer informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

Estado Actual: El 9 de agosto, la Comisión contó con la participación del Subsecretario del Trabajo y del Director Nacional de la Dirección del Trabajo, se continuó con el estudio del proyecto de ley. Se votó en general y en particular, y se despachó a la Sala.

TABLA DE LA SEMANA:

Senado

Proyecto de Ley: Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

[Urgencia Suma]

Boletín N°: 11179-13

Contenido: Este proyecto tiene por finalidad la modificación de reglas del Código del Trabajo para reducir la jornada de trabajo de las trabajadoras y trabajadores de nuestro país. En específico, se pretende modificar el artículo 22, inciso primero, sustitúyase la palabra “cuarenta y cinco” por “cuarenta”. Asimismo, modifica el artículo 21 eliminando la palabra “efectivamente” con el fin de integrar dentro de la jornada los tiempos utilizados por el trabajador para almorzar o prepararse para su trabajo.

Estado de Tramitación: Se encuentra en segundo trámite Constitucional en el Senado, en primer informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Estado Actual: El 31 de agosto, la Comisión dio inicio al estudio en particular del proyecto de ley.

Comisión de Trabajo y Previsión Social

Proyecto de Ley: Modifica el Código del Trabajo para extender la aplicación del contrato especial de los deportistas profesionales, en forma explícita, al básquetbol profesional y otros deportes, sin que la enumeración sea taxativa

Boletín N°: 12902-29

Contenido: El proyecto de ley tiene por objeto incorporar expresamente en el art. 152 bis A del Código del Trabajo, la categoría del basquetbol profesional, al objeto de superar el sentido y alcance restrictivo de la norma vigente, así como también, incorporar a otras disciplinas similares.

Estado de tramitación: Se encuentra en segundo trámite constitucional en el Senado, en primer informe de Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Estado actual: El 17 de agosto, la Comisión inició al estudio del proyecto de ley.

Sala Senado

Proyecto de Ley: Declara feriado nacional el día 16 de septiembre del año 2022. [Discusión Inmediata]

Boletín N°: 15251-13

Contenido: El proyecto de ley tiene por objeto declarar feriado nacional el viernes 16 de septiembre del año 2022.

Estado de tramitación: Se encuentra trámite finalización en Cámara de Origen, en Cuenta oficio aprobación sin modificaciones de C. Revisora.

Estado actual: El 17 de agosto, la Sala aprobó en general y en particular el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional. En consecuencia, el proyecto de ley vuelve a la Cámara de Diputados, para que ésta lo remita al Ejecutivo para su promulgación.

Comisión de Trabajo y Previsión Social

Proyecto de Ley: Modifica el Código del Trabajo, para flexibilizar y compensar la jornada laboral de cuidadores de niños, niñas, adolescentes, discapacitados y personas mayores.

Boletín N°: 15106-13

Contenido: El proyecto de ley apunta a la necesidad de normar la flexibilidad laboral en casos determinados por ley, toda vez que esta si bien no se encuentra consagrada en nuestro Código del Trabajo, si se dio en la práctica a raíz de la pandemia. Asimismo, se implementó el trabajo por turnos y por primera vez, se experimentó en nuestro país la flexibilidad laboral, sin necesidad de encontrarse normada

Estado de Tramitación: Se encuentra en primer trámite constitucional en el Senado, en primer informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Estado Actual: El 10 de agosto, la Comisión dio inicio a la discusión del proyecto de ley y Previsión Social. Participó especialmente a la Senadora señora Paulina Núñez, autora de la iniciativa, y en representación de Arriba Mamás Chile, las señoras Verónica Campino y Francisca Ayala.

Comisión de Trabajo y Previsión Social

Sesión ordinaria: Conocer el estado de avance del calendario de pagos de la Pensión Garantizada Universal (PGU)

Estado actual: El 3 de agosto, la Comisión conoció el estado de avance del calendario de pagos de la PGU. Para ello, escuchó al Subsecretario de Previsión Social, señor Christian Larraín quien se refirió al instrumento técnico de focalización y al test de afluencia. Luego, para dar respuesta a las consultas de los integrantes, intervino la Jefa de la Dirección de Estudios IPS, señora María José Becerra. A continuación, el Superintendente de Pensiones, señor Osvaldo Macías presentó los hitos de implementación entre enero y agosto de 2022. Para finalizar, el Director Nacional del Instituto de Previsión Social, señor Patricio Coronado expuso respecto de concesiones y solicitudes de PGU, y presentó un análisis de los potenciales beneficiarios y el proceso Agosto.

Comisión de Trabajo y Previsión Social

Proyecto de Ley: Modifica el Código del Trabajo, con el objeto de otorgar un permiso laboral a la madre, padre o persona significativa en el cuidado de un menor, para asistir a controles prenatales, exámenes de ecografías y controles de niño sano

Boletín N°: 14718-13

Contenido: El proyecto de ley apunta a la necesidad de que él o la empleadora facilite los “horarios de acompañamiento de corresponsabilidad”, si estos son dentro del horario laboral, para que tanto la madre como aquella otra persona significativa puedan contar con los permisos necesarios, para asistir a dichos controles y ecografías. Con posterioridad al nacimiento del hijo o hija, es necesario que se sigan preponiendo al cuidado corresponsable. Por ello también, es tiempo que el orden jurídico chileno atienda al principio de igualdad y no discriminación, para incluir a los hombres de sus deberes de corresponsabilidad familiar en este espacio privado, para que se promueva el cambio cultural necesario y los padres cuenten laboralmente con “El derecho de ausentarse del trabajo por motivo de control sano del niño y niña”.

Estado de Tramitación: Se encuentra en el primer trámite constitucional del Senado, en segundo informe de Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Estado Actual: El 3 de agosto, la Comisión dio inicio al estudio de las indicaciones formuladas al proyecto de ley.

Sala del Senado

Proyecto de Ley: Modifica el artículo 195 Código del Trabajo, en materia de permiso para el padre trabajador en caso de nacimiento de un hijo

Boletín N°: 14604-13

Contenido: El proyecto de ley propone modifica el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo por el siguiente, en el sentido de que el caso de nacimiento de un hijo, el padre tendrá derecho a un permiso de cuatro semanas continuas, el que se deberá utilizar desde el momento del parto. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable. El trabajador que haga uso de este permiso tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

Estado de Tramitación: Se encuentra en el segundo trámite constitucional en el Senado, en la elaboración del primer informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Estado Actual: El 3 de agosto, por acuerdo de la Sala, y sin entrar en la discusión en general, se devuelve a Comisión para un nuevo primer informe, el proyecto de ley. En consecuencia, el proyecto de ley vuelve a la Comisión de Trabajo y Previsión Social para que ésta emita un nuevo primer informe.

DICTÁMENES Y ORDINARIOS: Dirección del Trabajo

Dictamen N° 1474/30: Se pronuncia sobre los derechos de los trabajadores del comercio y plebiscito de salida

Resumen: Los trabajadores que prestan servicios en centros comerciales administrados bajo una misma razón social, en particular, en un feriado eleccionario como el que se efectuará el 04.09.2022, por expresa disposición de la Ley N°18.700, no obstante, estar exceptuados del descanso dominical y en días festivos.

Los trabajadores del comercio que se encuentran exceptuados de los feriados obligatorios dispuestos en la Ley N°19.973 y que además deben prestar servicios en feriado eleccionarios por la naturaleza de las labores que realizan, deben contar con todas las facilidades para emitir su voto, especialmente atendidas las particularidades del Plebiscito del 04.09.2022, señaladas en el cuerpo del presente informe.

Por tanto, no se ajusta a derecho, en ninguna circunstancia, que el empleador otorgue los descansos que le corresponden a los trabajadores del comercio, cuyas funciones se clasifican en el numeral 7° del artículo 38 del Código del Trabajo, en aquellos días que han sido declarados feriados obligatorios e irrenunciables para ellos, en conformidad a lo señalado en el artículo 38 Ter del Código del Trabajo.

Dictamen N° 1466/29: Se pronuncia sobre los derechos de los trabajadores y trabajadores para el día del plebiscito nacional

Resumen: El domingo 04.09.2022, fecha en se realizará el Plebiscito Nacional Constitucional para que el electorado apruebe o rechace la propuesta de texto constitucional aprobada por la Convención Constitucional, será día feriado legal en todo el país y, por ende, de descanso laboral.

Los trabajadores que se desempeñan en las actividades descritas en los números 1° a 6° y 8° a 9° del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, se encuentran exceptuados del descanso en días domingo y festivos. Por lo tanto, si así lo dispone la distribución de su jornada semanal de trabajo, deberán concurrir a cumplir su jornada de trabajo el día 04.09.2022. 3) Todo trabajador que por la naturaleza de sus funciones está exceptuado del descanso en días domingo y festivos, deberá laborar el día 04.09.2022. Pero, a este tipo de trabajador le asiste el derecho a ausentarse de su trabajo a lo menos por dos horas con el objeto de concurrir a emitir su sufragio, sin que su ausencia pueda significar una disminución de sus remuneraciones, y sin que el empleador pueda impedir o entorpecer la concurrencia del trabajador a emitir su voto, máxime si conforme lo dispone el inciso 2° del artículo 142 de la Constitución Política de la República, es de carácter obligatorio y el elector que no sufragare será penado con una multa a beneficio municipal de 0,5 a 3 UTM, según señala el inciso 3° de la norma constitucional citada.

El permiso para ausentarse, a lo menos, por dos horas de las labores con objeto de concurrir a votar, es un tiempo mínimo que establece el legislador en el inciso 2° del artículo 165 de la Ley N°18.700 Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, por lo tanto, no existe inconveniente jurídico en que las partes acuerden un tiempo de permiso superior. 5) Para aquellos trabajadores comprendidos en el N°7 del artículo 38 del Código del Trabajo que cumplan funciones en malls, centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, el día 04.09.2022 constituye un día de feriado obligatorio.

La duración del descanso correspondiente al día del plebiscito constitucional, se rige por lo dispuesto en el artículo 36 del Código del Trabajo, en consecuencia, el descanso deberá comenzar a más tardar a las 21:00 hrs. del día sábado 03.09.2022 y terminar a lo menos a las 06:00 hrs. del día lunes 05.09.2022, salvo que los respectivos trabajadores estén sujetos a turnos rotativos de trabajo, caso en el cual pueden prestar sus servicios en los lapsos que median entre las 21:00 hrs. y las 24:00 hrs. del día sábado 03.09.2022 y entre las 0:00 hrs. y las 06:00 hrs. del día lunes 05.09.2022, siempre que el turno incida en dichos periodos de tiempo.

Los y las trabajadoras designados vocales de mesa, delegados de la junta electoral o miembros de los colegios escrutadores, podrán ausentarse de sus labores, por todo el tiempo que sea necesario para el adecuado desempeño de dichas funciones electorales. En este sentido, se prohíbe que el empleador efectúe descuento alguno en las remuneraciones de los y las trabajadoras que deban ausentarse por tales motivos.

Ordinario N° 1454: Por expresa disposición legal debe excluirse del piso de negociación, entre otros, la reajustabilidad pactada y los incrementos reales pactados

Resumen: Del artículo 342 inciso primero del CT se colige que, cuando la comisión negociadora ejerce el derecho allí establecido, el contrato colectivo que pone término al proceso de negociación es aquel correspondiente al piso de la negociación.

Por expresa disposición legal, se excluyen del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, los beneficios que se otorgan solo por motivo de la firma del instrumento colectivo y el acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo.

Analizando el tenor de las disposiciones contractuales por las que se consulta del instrumento colectivo en comento, a la luz de la doctrina institucional, es posible sostener que aquellas constituyen cláusulas de reajustabilidad que, por tanto, deben excluirse del piso de la negociación.

Tal conclusión se sustenta en que, en la primera cláusula se establece un incremento de sueldo base, cada seis meses, equivalente a la variación experimentada por el IPC en el semestre inmediatamente anterior a cada reajuste, en tanto que, en la segunda, se consigna que se reajustarán en las mismas oportunidades y porcentajes convenidos en la disposición contractual anterior los demás beneficios y remuneraciones pactados en dinero en dicho convenio.

Ordinario N° 1453: Los empleadores están obligados a tomar todas las medidas necesarias para que los tripulantes de vuelo y de cabina puedan ejercer su derecho a voto en el plebiscito de salida

Resumen: Es obligación del empleador tomar todas las medidas necesarias para que los tripulantes de vuelo y de cabina puedan ejercer el sufragio, considerando especialmente en esta ocasión, el horario de funcionamiento de las mesas receptoras de sufragio, la obligatoriedad del voto y el ejercicio del sufragio en las cercanías del domicilio electoral, además de los tiempos de desplazamiento que debe disponer el trabajador sea para llegar al lugar de inicio de sus labores o de regreso al domicilio, dependiendo del turno que se le haya asignado, lo que debe ser consignado expresamente en el rol de vuelo respectivo.

Ordinario N° 1444: La trabajadora embarazada que ha sido reincorporada a su trabajo debe volver a sus labores habituales y percibir las asignaciones que le correspondían antes de su despido

Resumen: Del artículo 2021 inciso 4° se desprende, en lo pertinente, que en el caso de que una trabajadora embarazada hubiese sido despedida sin contar previamente con autorización judicial para ello, debe ser reincorporada.

Mediante Dictamen N° 3849/155 de 15.07.1882, en lo pertinente, que en estos casos la trabajadora debe ser incorporada a sus labores habituales, esto es, a las mismas que desempeñaba antes de su despido.

En este contexto, en lo que se refiere a las asignaciones de responsabilidad y de pérdida de caja por las que se consulta cabe señalar que como debe ser reintegrada a sus mismas funciones, si la trabajadora reincorporada tenía derecho a ellas antes de su despido también resulta procedente el pago de las mismas luego de su reintegro.

Ordinario N° 1360: No procede jurídicamente practicar descuentos en las remuneraciones de los trabajadores por causas o motivos que no les son imputables, como ocurre con el día no trabajado u horas no laboradas por haber acudido el trabajador a tomarse una muestra de antígeno para SARS-CoV-2 a un centro de salud mandado por la autoridad sanitaria

Resumen: En cuanto a la posibilidad de descuento del día no trabajado por encontrarse el grupo de trabajadores, por quienes se consulta, practicándose los exámenes PCR por disposición del empleador, el Servicio indica que la doctrina en su Dictamen N° 1239/5 de 19.03.2020 “que el dictamen que se complementa, precisó que, en virtud de la obligación general del empleador de resguardar la vida y salud de los trabajadores- en el contexto de la contingencia de que se trata-, corresponderá que otorgue permisos a sus dependientes por el tiempo necesario para acudir a un centro asistencial con la finalidad de acceder a las prestaciones médicas correspondientes, sin que ello importe un menoscabo para aquellos...”. Este razonamiento debe ser interpretado en el sentido

que todo descuento en las remuneraciones de los trabajadores, practicado por el empleador, representa un menoscabo para los dependientes que se encuentra prohibido a la luz de la doctrina en estudio.

Ordinario N° 1357: Los estatutos laborales contemplados en los artículos 25 y 25 bis del Código del Trabajo referidos, respectivamente, a los servicios de transporte privado interurbano de pasajeros y transporte interurbano de carga, no pueden alternarse dentro de un mismo mes, por existir disposiciones que tornan imposible su compatibilidad en períodos inferiores al señalado

Resumen: Lo primero que cabe hacer presente, es que si bien tanto en el transporte privado interurbano de pasajeros y transporte interurbano de carga, la jornada es de 180 horas mensuales, en este segundo el legislador ha señalado que dicha cantidad de horas no pueden ser distribuida en menos de 21 días, limitación no contemplada en el artículo 25.

En segundo lugar, sobre los descansos y esperas de turno, ambas modalidades coinciden en que el tiempo de descansos y esperas no son imputables a la jornada, en el caso del transporte de carga el legislador ha establecido que no podrá exceder de 88 horas mensuales.

Sobre la retribución de los tiempos de espera, en ambas modalidades coinciden en cuanto a la retribución y compensación de los tiempos de espera debe ser acordadas por las partes, en el caso del transporte de carga el legislador ha señalado una limitación a dicho pacto.

En efecto, el inciso 1° del artículo 25 bis dispone expresamente que la base de cálculo para el pago de los tiempos de espera no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1.5 ingresos mínimos mensuales.

De este modo, se hace evidente que las diferentes reglas de una y otra modalidad hacen imposible compatibilizar los regímenes laborales dentro de la misma empresa o en el mismo mes.

No obstante, lo anterior, no existiría inconveniente para que los choferes pudieran alternar los estatutos de que se trata en la medida que entre ellos mediara, a lo menos, un mes completo,

Ordinario N° 1354: Los trabajadores que, luego de afiliarse al sindicato aceptaron la aplicación de las estipulaciones del contrato colectivo suscrito por este último y que posteriormente ingresaron a otra de las organizaciones constituidas en la empresa, deberán dejar de percibir los beneficios obtenidos por tal causa, en el evento de que pasen a regirse por el instrumento colectivo que suscriba la organización de la que son actualmente socios

Resumen: Para dilucidar la consulta planteada debe precisarse el sentido y alcance del artículo 307 según la cual "... Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código". Que, en tal caso, no resulta aplicable respecto a los trabajadores a quienes se les extiendan las estipulaciones de un instrumento colectivo en virtud del pacto celebrados por las partes y aceptado por aquellos, en conformidad con la norma del citado artículo 322, que decidan posteriormente participar en un proceso de negociación colectiva, toda vez que la referida extensión no otorga a los aludidos trabajadores la calidad de afectos al instrumento colectivo en referencia.

De ello se sigue, que en el evento de que el trabajador que concurrió a la aceptación de un pacto de extensión general o parcial de estipulaciones que no es parte, decidiera posteriormente involucrarse en una negociación colectiva, representado por el sindicato al que se encuentra afiliado "... deberá dejar de percibir los beneficios extendidos al momento de entrar en vigencia el instrumento colectivo suscrito producto de la negociación colectiva en que participe o se involucre. Lo anterior con el objeto de evitar que el trabajador reciba dos veces beneficios..."

A su vez, en el evento de ocurrir que participan en el proceso de negociación, una vez que iniciaran los beneficios, de pleno derecho se extingue el pacto de extensión, y consecutivamente, la obligación de pagar la cuota sindical al primitivo sindicato.

Dictamen N° 1343/27: En aquellos meses en que exista un plebiscito o elección popular, el empleador de operadores y conductores del transporte público de turnos de sus trabajadores y trabajadoras, permitiendo el descanso de sus dos domingos al mes calendario, en el mes anterior o inmediatamente posterior a aquel en que se efectúa la votación popular

Resumen: Por razones de buen servicio, se ha estimado necesario aclarar el sentido y alcance de la Ley N° 21.476, publicada el 02.08.2022, que modifica el Código del Trabajo para asegurar la oferta de servicios de transporte público durante período de elecciones populares y plebiscitos.

La modificación introducida por la ley citada, de modo excepcional, en aquellos meses en que éxito un plebiscito o elección popular, el empleador de operadores y conductores del transporte público urbano y rural, deberá modificar el sistema de turnos de sus trabajadores y trabajadoras, permitiendo el descanso de los dos días domingo al mes calendario, en el mes anterior o inmediatamente posterior a aquel en que se efectúe la votación popular, con el fin de contar con dotación completa el día de la elección, fin último perseguido por la modificación legal.

Por otro lado, deberá anticiparse el inicio o el término de la jornada laboral, dependiendo si esta se encuentra distribuida en turnos de mañana o tarde y de la extensión diaria de las horas de trabajo. Sin perjuicio de considerar los tiempos de desplazamiento que debe disponer el trabajador sea para llegar al lugar de inicio de sus labores o de regreso al domicilio, dependiendo del turno que se le haya asignado.

Dictamen N° 1315/26: Fija sentido y alcance de la Ley N°21.361 que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos laborales electrónicos

Resumen: La Dirección del Trabajo expresa que según se desprende del texto de la ley, el objetivo de esta es facilitar la realización de ciertas gestiones cotidianas del mundo del trabajo y permitir a trabajadores y empleadores, ahorrar tiempo y recursos, específicamente, en lo que respecta a la suscripción del finiquito laboral, la renuncia del trabajador y al mutuo acuerdo celebrado por las partes y , en segundo lugar, mejorar los procesos internos de la DT, mediante la incorporación de mecanismos tecnológicos de gestión que permitan al Servicio adaptarse a los nuevos tiempos, reconociendo expresamente en la ley, la validez del finiquito, renuncia y mutuo acuerdo otorgados de manera electrónica en el sitio electrónico del Servicio.

JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL: Tribunal Constitucional

Rol N° 13536-2022: Normas que impiden alegar abandono del procedimiento en el procedimiento de cobranza judicial de cotizaciones de seguridad social, se impugnan en el Tribunal Constitucional.

Resumen: Se solicitó declarar inaplicable, por inconstitucional, los artículos 429, inciso primero, parte final, del Código del Trabajo; y 4° BIS, inciso segundo, de la Ley N°17.322, que establece normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social.

La gestión pendiente en que incide el requerimiento de inaplicabilidad es un procedimiento judicial de cobro seguido ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Angol en contra del requirente por la suma de \$66.164 por concepto de imposiciones, más reajustes, intereses y recargos. En el proceso el requirente promovió un incidente de abandono del procedimiento, debido a que el juicio se encuentra paralizado hace más de 4 años, en circunstancias en que la normativa impugnada impide la interposición de dicho incidente. El requirente alega que la aplicación de los preceptos impugnados en la gestión pendiente vulnera su garantía de igualdad ante la ley (art. 19 N°2), toda vez que establece una discriminación arbitraria en su perjuicio, consistente en impedir la interposición del incidente de abandono del procedimiento. Señala que lo anterior se debe a que no se cumple con el objetivo buscado por el legislador en las normas cuestionadas, el cual es impedir la paralización del procedimiento de forma indefinida y evitar la inestabilidad de los derechos que ello implica, dado que el juicio ha estado paralizado por más 4 años. Añade que esto se agrava en el caso concreto, porque la aplicación de las normas no sólo va contra el fin perseguido por el legislador, sino que además estimula el aprovechamiento por parte del demandante para la obtención de beneficios pecuniarios por el solo transcurso del tiempo sin realizar gestión alguna.

Por otro lado, sostiene que se transgrede su derecho al debido proceso (art. 19 N°3), en particular, lo referido al juzgamiento dentro de un plazo razonable, puesto que la aplicación de las normas cuestionadas se traduce en permitir que los procedimientos se dilaten indefinidamente, sin que la parte diligente cuente con herramienta procesal alguna para impedirlo. También estima afectado su

derecho de propiedad (art. 19 N°24), ya que en virtud de una regla injustificada se dispone arbitrariamente del patrimonio del requirente, el que se encuentra obligado a soportar una sanción pecuniaria que se acrecienta con el tiempo sin límite alguno. Por último, reclama que se contraviene su derecho a la seguridad jurídica (art. 19 N°26), en cuanto se vulnera el contenido esencial de su derecho fundamental de la igualdad ante la ley, el debido proceso y el de propiedad.

La Primera Sala designada por el Presidente del Tribunal Constitucional tendrá que resolver si admite a trámite el requerimiento. Si lo acoge a tramitación deberá luego pronunciarse sobre su admisibilidad. En caso de que se declare admisible, le corresponderá al Tribunal Pleno emitir pronunciamiento sobre el fondo del asunto.

Rol N° 11979-2021: Norma que autoriza el apremio de arresto por no pago de deudas previsionales se declara constitucional

Resumen: Se solicitó declarar inaplicable, por inconstitucional, el artículo 12 de la Ley N° 17.322, que establece normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social. La gestión pendiente en que incide el requerimiento de inaplicabilidad es una demanda de cobro de cotizaciones previsionales interpuesta por AFP Hábitat ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca en contra del requirente.

En el referido procedimiento se rechazó la excepción de prescripción interpuesta por la ejecutada, resolución que fue apelada. En segunda instancia la Corte dispuso que, previo a resolver, se debía consignar la suma total del crédito previsional que arroje la liquidación que practique el Juzgado por concepto de capital e intereses devengados.

En el caso concreto, razonan que, si bien el apremio no se ha estimado como una hipótesis de prisión por deuda, las circunstancias de la gestión pendiente hacen pertinente tener una visión diversa, atendido a que la deuda del requirente no depende de su mera voluntad, sino que se relaciona con la imposibilidad material de hacerlo. En este contexto los Ministros disidentes sostienen que el éxito de un proceso judicial de cobro no depende necesariamente de una medida de apremio de cárcel, por lo que la inconstitucionalidad de la aplicación de la norma requerida en la gestión pendiente no significa, de manera alguna, que los trabajadores queden desprotegidos en sus derechos, más aún, considerando las normas de resguardo de las cotizaciones ante el actuar negligente de la Administradora de Fondos Previsionales.

Continúan argumentando que, para analizar la legitimidad de la medida en términos constitucionales, no basta solo con la mera legalidad, por lo que pretender exponer a un jubilado sin recursos a verse privado de libertad por no efectuar un pago que se ha incrementado de manera desproporcionada debido a la negligencia y falta de oportunidad en el cobro de la AFP, constituyen elementos que justifican declarar la inconstitucionalidad del precepto en cuestión.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL: Tribunales de Justicia

Rol N° 76771-2020: Relación entre supermercado y quienes prestan servicios personales como estacionadores y perciben propinas que efectúan los clientes es de carácter laboral, resuelve la Corte Suprema

Tribunal: Corte Suprema

Resumen: Se recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por los demandantes en contra de la sentencia dictada por la Corte de Valparaíso, que invalidó aquella de mérito y rechazó la demanda de declaración de relación laboral, despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales.

El máximo Tribunal señala que la materia de derecho respecto de la cual se solicita unificar jurisprudencia consiste en “determinar la existencia de los elementos del contrato de trabajo, establecidos en el artículo 7 del Código del Trabajo, cuando una persona presta servicios personales bajo subordinación y dependencia de una empresa que establece que el pago se realizará mediante las propinas que efectúan los clientes de esta última por servicios prestados en las dependencias de la empresa”.

Tanto el tribunal de primera instancia como la Corte de Apelaciones dieron por acreditado que los trabajadores realizaban sus labores bajo subordinación y dependencia, de modo personal,

permanente, continuo e ininterrumpido, que estaban sujetos a instrucciones, órdenes y fiscalización por parte de sus superiores, cumpliendo horario para realizarlas, en turnos obligatorios, subordinados al horario de funcionamiento de la empresa. Por lo cual, el único elemento que se discute en la especie para determinar la existencia de una relación laboral es el hecho de que la remuneración de los trabajadores estaba constituida por las propinas pagadas directamente por los clientes del establecimiento y no por el empleador.

En la especie, advierte que el contrato laboral establecido en la sentencia de primera instancia tiene una contraprestación que los trabajadores recibían como pago de su servicio a los clientes, y el solo hecho que no fuera pagado directamente por el empleador no implica que no exista una relación laboral, pues éste descansa en el pago que un tercero pueda realizar por prestaciones que van en su beneficio.

A mayor abundamiento, destaca que “la utilidad que este servicio otorgaba al supermercado resulta evidente, desde el momento en que, al poner fin a la relación laboral con los demandantes, contrata a una empresa para que asuma dicha labor, a la que sí otorga una remuneración por este servicio”. Por consiguiente, concluye que los servicios prestados por los actores se ajustan al propio de un vínculo laboral, unificando la jurisprudencia en el sentido de que “la remuneración de quienes prestan los servicios para la empresa bajo esas condiciones está constituida por las propinas que efectúan los clientes de esta última por los servicios prestados en las dependencias de la empresa”.

En mérito de lo expuesto, acogió el recurso de unificación de jurisprudencia, dejó sin efecto la sentencia impugnada y, en aquella de reemplazo, declaró que el fallo de instancia no es nulo.

Rol Nº49402-2021: Un accidente laboral de trayecto no acarrea necesariamente y en todo caso responsabilidad para el empleador

Tribunal: Corte Suprema

Resumen: Se rechazó el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra de la sentencia que rechazó demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo intentada por funcionaria en contra de la Municipalidad de Talcahuano.

El fallo recurrido no sostiene que un accidente de trayecto, por el solo hecho de ser tal, no pueda generar responsabilidad para el empleador en virtud de la obligación de cuidado que impone el artículo 184 del Código del Trabajo; lo que sostiene es que un accidente laboral de trayecto no acarrea ‘necesariamente y en todo caso’ responsabilidad para el empleador. Es decir, lo que se afirma es que ha de establecerse la existencia o inexistencia de tal responsabilidad conforme a las circunstancias de cada caso, y en el que es objeto de esta revisión esas circunstancias fácticas, determinadas irrevocablemente en el fallo de instancia, dan cuenta solo de que el accidente se produjo después de la jornada laboral y en la vía pública.

La resolución agrega que, en las dos sentencias presentadas como contraste, en cambio, media una circunstancia adicional: en una de ellas el accidente ocurre cuando los trabajadores eran trasladados al lugar de faena en un medio de locomoción provisto por la empresa; es decir, el empleador estaba cargo de la seguridad de los pasajeros (trabajadores) durante ese viaje. En el segundo caso, la empresa desatendió el estado de salud del trabajador y no lo trasladó a un centro asistencial, lo que hubo de realizar un particular, viaje durante el cual se produjo el accidente. Es decir, la empleadora debió haber estado a cargo de la seguridad de ese trayecto, y se desatendió indebidamente de ese deber, de suerte tal que fue esa omisión lo que la convirtió en responsable de lo que en el viaje ocurriera.

Concluye que, como la situación planteada en la sentencia impugnada difiere de aquellas de que tratan las de contraste, no concurre el requisito que se analiza, esto es, que se esté en presencia de situaciones que se puedan homologar; razón por la que el recurso no puede prosperar y debe ser desestimado.

Rol Nº 36559-2021: Empresa tercerista es considerada como una unidad económica junto con la demandada principal y se desestima tercería de posesión

Tribunal: Corte Suprema

Resumen: Al referirse a la ultrapetita y la supuesta declaración judicial de unidad económica entre las empresas intervinientes, la Corte advierte que “(...) no es efectivo que la magistratura haya declarado la existencia de una unidad económica, sino que solo constató que, para los efectos de

este juicio, la tercerista y demandada principal se identifican, de manera que la primera no puede ser considerada como un tercero”.

Respecto a la petición de nulidad sustancial, el recurrente acusa en su libelo la infracción de los artículos 3 y 507 del Código del Trabajo, así como la aplicación improcedente del principio de primacía de la realidad.

Argumenta que sólo por medio de una declaración judicial previa dos empresas pueden ser consideradas como una unidad económica, y que, si bien los controladores de la tercerista y de la demandada principal son los mismos, las actividades realizadas por ambas son diferentes, al igual que sus domicilios, sin perjuicio que la tercerista se creó cuando los trabajadores demandantes ya no prestaban servicios para la demandada.

La Corte Suprema desestimó el arbitrio sustancial, al considerar que, “(...) los errores de derecho denunciados se sustentan en que se habría rechazado la demanda no obstante estar acreditado que los bienes embargados estaban en posesión de un tercero ajeno; sin embargo, esa circunstancia no quedó asentada en el proceso”.

En tal sentido, el fallo expresa que el recurrente pretende alterar los hechos asentados en la causa para que se acoja la tercería de posesión opuesta, y concluye “(...) la demandada principal y la tercerista conforman un mismo centro de interés para los efectos del cumplimiento incidental que se conoce, ya sea, por continuidad o relación, las empresas aludidas proyectan o han proyectado en el transcurso del tiempo una imagen de empresa única que en caso alguno puede perjudicar a la parte más débil de la relación laboral, concluyendo que no procede acoger la tercería de posesión interpuesta, justamente por no ser precisamente un tercero quien la interpone”.

Rol Nº 133925-2020: Sindicato puede representar a la colectividad de trabajadores en juicio de cumplimiento de instrumento colectivo, sin el consentimiento previo de aquellos

Tribunal: Corte Suprema

Resumen: La Corte Suprema rechazó el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra de la sentencia, dictada por la Corte de Apelaciones de Antofagasta, que rechazó la excepción de falta de legitimación activa de la empresa recurrente y que ordenó la realización de una nueva audiencia de juicio, ante juez no inhabilitado, por la demanda presentada por sindicato de supervisores de Codelco Chile, División Chuquicamata, por incumplimiento de contrato colectivo y cobro de prestaciones.

La resolución expresa: “En efecto, la decisión que se comenta concluye que el sindicato recurrido puede actuar representando a los trabajadores asociados sin necesidad de requerimiento previo, porque en el caso analizado, se permite su intervención para demandar válidamente en la etapa de cumplimiento del contrato colectivo, ya que se imputa al empleador una determinada infracción”. “Tal petición se estima consistente con la finalidad de estas organizaciones, descritas en la resolución como una premisa que exige la correcta interpretación de tal disposición; constatándose que el análisis de los supuestos normativos relacionados con la facultad de representación sindical, sin previo requerimiento, y el análisis del propósito finalista de estas organizaciones, no fue analizado en el recurso, adscrito a una única hipótesis, y que tampoco se contiene en el fallo ofrecido como medio de comparación, distinciones que socaven su integridad”.

Rol Nº 150210-2020: Corte Suprema vuelve a confirmar que el despido declarado indebido judicialmente priva del sustento fáctico y normativo para imputar el descuento del seguro de cesantía del empleador

Tribunal: Corte Suprema

Resumen: La Corte Suprema rechazó el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra de la sentencia que acogió demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales de ejecutiva desvinculada por la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, sucursal Chillán.

“Que el objetivo del legislador al establecer el inciso segundo del artículo 13 de la Ley Nº 19.728, fue el de favorecer al empleador enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo”, reitera el fallo.

La resolución agrega que: “Es así como, tratándose de una prerrogativa patronal, tiene un carácter excepcional, y por lo tanto, es de aplicación restrictiva, por lo que solo procede si se configuran todos

los presupuestos del artículo 161, esto es, cuando el despido del trabajador es consecuencia real de las necesidades de la empresa, que, estando plenamente comprobadas, hacen inevitable la separación de uno o más dependientes, de manera que, cuando se declara judicialmente que tal decisión no fue demostrada y que la desvinculación, por tanto, tiene sustento en un propósito subjetivo del empleador, no es admisible la defensa que sostiene la continuidad de aquel derecho, puesto que la supresión de la causa que permite acceder al artículo 13 de la Ley N°19.728, también afectará al consecuente que depende de la validez del despido, pretensión que, por lo antes dicho, carece de sustento normativo, derivándose, de todo lo anterior, que la rebaja pretendida por la recurrente, es improcedente”.

Para la Sala Laboral, en la especie: “(...) en ese contexto, solo cabe concluir que la sentencia impugnada, hizo un correcto uso de la normativa aplicable al caso de autos, razón por la que, si bien se constata la divergencia denunciada con la de contraste, no configura la hipótesis prevista por la ley para que esta Corte unifique la jurisprudencia alterando lo resuelto sobre la cuestión objeto de la controversia, porque se ajustó a derecho la argumentación que acogió la demanda en el aspecto analizado, por lo que el arbitrio intentado será desestimado”,

Por tanto, se resuelve que: “se rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandada, en contra de la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Chillán de veinticinco de noviembre de dos mil veinte”.

Rol N° 20756-2022: Descuentos de las remuneraciones para pagar créditos sociales otorgados por Cajas de Compensación es un mecanismo excepcional que sólo opera si se cobran oportunamente

Tribunal: Corte Suprema

Resumen: Se revocó la sentencia dictada por la Corte de Concepción, y en su lugar acogió el recurso de protección interpuesto por un deudor en contra de la Caja de Compensación La Araucana, por el cobro de un crédito social mediante descuento de sus remuneraciones.

La recurrente expone que en el año 2011 pidió un crédito social a la recurrida, el cual pagaría mensualmente descontándose las cuotas pactadas de su remuneración, para lo cual otorgó la respectiva autorización a su empleador, sin embargo, el año 2014 cambió de empleador y nunca se le efectuaron los descuentos respectivos, hasta que en febrero de 2022 la Caja comenzó a descontar las cuotas pactadas más intereses, acto que considera arbitrario e ilegal, contrario a su derecho a no ser juzgada por comisiones especiales, al derecho a la seguridad social, y derecho de propiedad. La recurrida debió ejercer las acciones que el derecho le reconoce para perseguir el pago de su crédito, y no de forma autónoma, sin comunicación previa, realizar los descuentos.

La Corte Suprema revocó la sentencia en alzada, al considerar que “(...) la recurrida ha actuado de manera caprichosa e injustificada al revivir y forzar de manera unilateral un beneficio que el artículo 22 de la Ley N° 18.833 concede a las Cajas de Compensación para cobrar oportunamente los créditos sociales que otorgan. Tal beneficio, en la especie, resultaba improcedente, considerando el extenso lapso (prácticamente diez años) que alcanzó a transcurrir sin que se hubieren llevado a cabo por la acreedora acciones tendientes a cobrar el crédito; con lo que su actual decisión de requerir el pago a través de esa vía especial deviene en antojadiza, sin perjuicio de su derecho para perseguir la obligación por los medios legales ordinarios”.

En tal sentido, el fallo añade que, “(...) este proceder manifiestamente arbitrario de la recurrida corresponde que sea declarado y se otorgue amparo a la recurrente, pues de lo contrario la Caja de Compensación recurrida obtendría un reconocimiento de la jurisdicción a su actuación arbitraria y podría mantenerlo permanentemente en el futuro y con quienes estime procedente, al igual que todas las otras Cajas que integran este sistema de prestaciones sociales, sin que el Estado pueda amparar estas conductas ni esta forma abusiva de ejercer sus atribuciones...”.

Concluye la Corte calificando el acto “(...) como arbitrario, y vulneratorio del derecho de propiedad de la parte recurrente sobre sus remuneraciones, privándole de beneficios económicos, los que están amparados por la garantía prescrita en el artículo 19 N° 24 de la Constitución, por lo que el recurso debe ser acogido”.

Rol N°20867-2022: No acudir a la Inspección del Trabajo antes del juicio monitorio no implica perder el derecho a la acción, pues surge la supletoriedad del procedimiento de aplicación general

Tribunal: Corte Suprema

Resumen: Se acogió el recurso de queja interpuesto en contra de los ministros de una sala de la Corte de Santiago, que confirmaron la resolución del tribunal de instancia que no dio curso a la demanda interpuesta en contra de LanCargo S.A.

Al respecto, el máximo Tribunal estima que “la interpretación realizada por la magistratura priva a la trabajadora que no reclamó ante la Inspección del Trabajo y demandó por una suma igual o inferior a quince ingresos mínimos mensuales de toda posibilidad de accionar judicialmente, lo que la deja, en los hechos, sin recurso judicial alguno, impidiéndole someter al conocimiento del tribunal especializado sus legítimas pretensiones derivadas del término de una relación de naturaleza laboral”.

En tal contexto, hace presente que, “(...) en materia laboral, las normas procesales deben ser comprendidas integrando de manera concreta los principios inspiradores que justifican la existencia de tal disciplina, y uno de los basamentos sensibles en este asunto, dice relación con el derecho de las personas a acceder libremente a un tribunal de justicia para la protección de su derecho...”.

Añade que “el Código del Trabajo en su Libro V no consagra un derecho de opción para el trabajador, en orden a elegir entre el procedimiento monitorio y el de aplicación general, pero lo cierto es que por circunstancias calificadas y extraordinarias es posible que el trabajador no pueda preparar el juicio monitorio con la gestión que establece el inciso 1° del artículo 498 del Código del Trabajo, lo que no puede conllevar la pérdida del derecho a la acción, caso en el cual surge la supletoriedad del procedimiento de aplicación general, conforme lo indica el artículo 432 inciso 2° del mismo Código, toda vez que un procedimiento monitorio no es viable cuando la referida gestión preparatoria no se ha verificado, como se colige del tenor expreso del artículo 497 inciso 1° del mismo cuerpo normativo”.

Por lo expuesto, acogió el recurso de queja y ordenó que el tribunal de base de curso a la demanda, de conformidad al procedimiento ordinario establecido en la ley.

LEYES Y DECRETOS PUBLICADOS

Decreto N°1089 de 2022 del Ministerio de Hacienda: Determina a partir del 1 de agosto de 2022 el Ingreso Mínimo Mensual para los trabajadores y las trabajadoras menores de 18 Años de edad y mayores de 65 años de edad, el Ingreso Mínimo Mensual para efectos no remuneracionales, asignación familiar y maternal y subsidio familiar que indica

Fecha publicación: 26 de julio de 2022

Resumen: Determina que, a partir del 1 de agosto de 2022, el Ingreso Mínimo Mensual (IMM) para los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años de edad y mayores de 65 años de edad, así como IMM para efectos no remuneracionales, asignación familiar y maternal y subsidio familiar.

La norma indica que la Ley N°21.456 dispone que, a contar del 1 de agosto de 2022, el IMM para los trabajadores y las trabajadoras mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad, se elevaría a \$400.000. Además, establece que, desde la misma fecha, se elevarían los montos del IMM para los trabajadores menores de 18 años de edad y mayores de 65 años de edad y para efectos no remuneracionales, en la misma proporción en que se acrecentare el monto del IMM.

Por consiguiente, determina que los valores del IMM para los trabajadores menores de 18 años de edad y mayores de 65 años de edad, será de \$298.391; y para efectos no remuneracionales ascenderá a \$257.836.

Ley N° 21476: Modifica el Código del Trabajo para asegurar la oferta de servicios de transporte público durante periodo de elecciones populares o plebiscitos

Fecha publicación: 2 de agosto de 2022

Resumen: La presente ley, modifica el artículo 38 de Código del Trabajo, estableciendo que no se aplicará a las trabajadoras y a los trabajadores contratados en los servicios de transporte público urbano o rural durante los meses en que se desarrollen elecciones populares o plebiscitos, la obligación de entregar descanso compensatorio en días domingos en los periodos señalados, para lo cual, deberán otorgarlo en uno o más domingos del mes calendario anterior o siguiente a aquél en que se verifiquen las referidas elecciones o plebiscitos.

Lo anterior, es con la finalidad de asegurar la oferta de servicios de transporte público durante periodo de elecciones populares o plebiscitos.

TEMA DEL MES:

Tramitación electrónica de procedimientos laborales en la Dirección del Trabajo

Bien vale recordar que esta materia tomó especial fuerza y relevancia durante la pandemia en el año 2020, dado los cierres y restricciones de diversos servicios públicos o de relevancia pública, que impedían a los ciudadanos y usuarios poder acceder a las prestaciones ofrecidas.

En lo que respecta al ámbito laboral, las complejidades de una serie de trámites que requieren Ministros de Fe complicaron aún más su eficacia, dado que las Inspecciones del Trabajo no atendieron público presencialmente por largo tiempo, y las notarías también se vieron afectadas de funcionar con normalidad.

Con todo, lo anterior se vio dificultado dado el carácter imperativo de las normas laborales, lo que implica que sus mandamientos no pueden ser homologables a situaciones no previstas en la propia normativa, cuestión que está lejos de ser arbitraria, sino que responde al principio protector que envuelve la disciplina, obligando a las partes a dar pleno cumplimiento a las exigencias y procedimientos, incluyendo los medios, que ahí se han contemplado. Tanto es así, que la DT, en conjunto con la Subsecretaría del Trabajo tuvieron primera derrota en tribunales a propósito del finiquito electrónico establecido en la página web del Servicio, donde la Corte de Apelaciones de Chillán, en la causa rol N°231-2020, estableció que el “finiquito electrónico (de la DT) carecía de efecto liberatorio”, y, por tanto, en la causa citada, la suscripción de dicho acto no había producido la finalización de la relación laboral. Y es que uno de los grandes problemas en este caso en particular, es que imposibilitaba al trabajador ejercer sus derechos y garantías de igual manera como podría hacerlo de manera presencial manuscrito al no contemplar el medio electrónico posibilidad alguna de efectuar la “reserva de derechos”, entre otros.

La ley N° 21.361 publicada en julio del año 2021 viene a establecer de manera “legal” nuevas modalidades de tratamiento de actos laborales que podrán hacerse de manera digital, previendo algunas garantías mínimas en favor de los trabajadores observando los principios mencionados. El presente dictamen viene a precisar algunas cuestiones de operatividad e interpretación para una correcta y efectiva utilización de los sujetos laborales.

La primer modificación que efectúa es en el artículo 162 del Código del Trabajo, incorporando un nuevo inciso 8°, mediante el cual establece la obligación del empleador, al momento de efectuar el aviso de término, informar la modalidad en que se otorgará y pagará el finiquito, el que podrá ser presencial o electrónica, como la posibilidad de formular la reserva de derechos.

Se incorporan además, los nuevos incisos 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 14° al artículo 177 del mismo cuerpo legal, donde establece el procedimiento de otorgamiento, ratificación y pago del finiquito electrónico, sus efectos jurídicos y la facultad expresa del trabajador de formular su reserva de derechos. Consecuencialmente, la posibilidad de otorgar y ratificar la renuncia y mutuo acuerdo de manera electrónica,

Sobre los documentos laborales que pueden ser suscritos de manera electrónica, el artículo 177 modificado establece que el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito y podrá ser presencial o electrónico. La modificación introducida al art. 177 permite que la ratificación del finiquito que previo a la reforma debía ser ante un Ministro de Fe presencial, ahora se tendrá por cumplida dicha formalidad si es efectuado de manera electrónica en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo. Dicho finiquito por tanto, cuenta con fuerza ejecutiva de aquellas obligaciones pendientes y podrá ser cobrado bajo las mismas consideraciones de un finiquito tradicional.

Dentro de las garantías que ha establecido el legislador se refiere el nuevo inciso 8° del artículo 162 exige que el empleador informe al trabajador: a) la modalidad en que se otorgará y pagará, esto es si será presencial o electrónica; b) en caso de ser electrónica, deberá indicar expresamente al trabajador que esta modalidad es voluntaria para el trabajador, y que **siempre** podrá optar a hacerlo vía presencial ante un ministro de fe, y; c) que podrá formular reserva de derechos al momento de la suscripción del finiquito, tanto en la modalidad presencial o electrónica.

Sobre el derecho a opción del trabajador fue una temática discutida en la tramitación legislativa, y de la historia de la ley siempre se tuvo el espíritu de ser un derecho en favor del trabajador, y por tanto, siempre será una opción para él la suscripción electrónica y nunca una imposición. Previsto lo anterior, comunicado y otorgado el finiquito, el trabajador podrá: a) aceptar la modalidad y propuesta ofrecida, suscribiéndolo electrónicamente; b) aceptar la modalidad, pero no estar de acuerdo con la propuesta, pudiendo efectuar la correspondiente reserva de derechos, y; c) rechazar la modalidad electrónica. En este caso el empleador deberá poner a disposición un finiquito presencial.

Finalmente, la ley otorga poder liberatorio al finiquito electrónico, en los mismo términos que lo hace el artículo 177 del CT, y esto tendrá oportunidad cuando las partes concuerden de manera expresa y no se extenderá a aquellos aspectos en que el consentimiento no se haya formado. En consecuencia, en el evento que el trabajador manifiesta una reserva, ello no alterará la existencia del finiquito, solo conllevará a que producirá efecto liberatorio en relación a aquellos aspectos en que se formó voluntad de acuerdo.

En este acápite nos propusimos a analizar los principales aspectos y más importante a nuestro entender tanto de la ley como del reciente dictamen, donde a nuestro criterio, la ley ha logrado equilibrar los valores y principios en juego, por un lado, modernizando actuaciones que facilitan tanto para empleadores como trabajadores suscripciones, pudiendo hacerlo de manera libre desde la seguridad de su hogar, pero que ha sido debidamente ponderado elementos que permitan equilibrar el abuso que podrían pretender ejercer empleadores sobre trabajadores, otorgando mecanismos de salvaguarda, como por ejemplo, el derecho a siempre poder efectuarlo de manera presencial, como también la obligación que el empleador deberá contener en el finiquito del derecho que le asiste al trabajador para reservar sus derechos en aquellas materias que no está conforme.

Si bien, algunos podrán desde lo teórico pretender que el empleador pueda forzar a un trabajador a suscribirlo en un computador de la propia empresa contra su voluntad, no menos cierto es que en tales situaciones estaríamos ante figuras que podrían estar más cerca de conductas punitivas que salen del ámbito propiamente laboral, especialmente, si efectúa una retención física o mediante amenazas. Con todo, no menos cierto, es que el hecho de efectuarlo de manera física no ha estado exceptuado del abuso empleador, cuando en consorte con Notarios, estos últimos privan al trabajador de que pueda reservar derechos. Esta materia por cierto, ha sido conocida por Cortes de Apelaciones a través de auto acordados recordándoles que es un derecho de los trabajadores.