

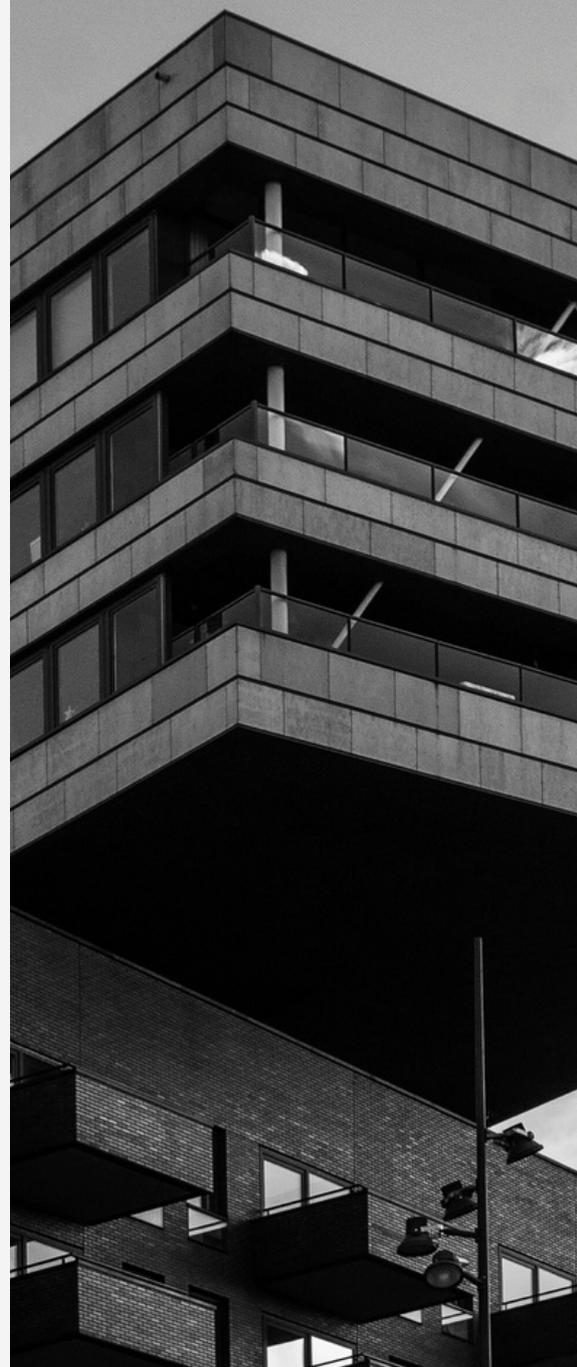
/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

NOVEDADES LABORALES

FEBRERO 2024

MANTENTE AL DÍA DE LAS NOVEDADES LABORALES

- ▶ **01** JURISPRUDENCIA
JUDICIAL
- ▶ **02** JURISPRUDENCIA
ADMINISTRATIVA DE LA
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- ▶ **03** NORMAS PUBLICADAS
EN EL DIARIO OFICIAL
- ▶ **04** PROYECTOS DE LEY



01. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

1. CORTE DE APELACIONES DE VALDIVIA:

Fallo N°425-2023 de fecha 01 de febrero de 2024. Multa de 160 UTM.

Corte de Valdivia confirma multa a empresa de seguridad por no respetar extensión de jornada, descanso laboral y llevar correctamente el libro de asistencia.

El fallo señala que conforme se desprende del propio recurso, y lo referido en el considerando séptimo del fallo, la recurrente no ha negado la existencia de los hechos infraccionales, descartando la primera hipótesis de reclamo conforme la normativa elegida por la reclamante.

La resolución agrega que, a continuación en el considerando octavo la jueza señala que lo realmente reclamado en sede administrativa fue el monto de la multa, solicitando una rebaja a la autoridad administrativa. Señala también la jueza que por esta vía no corresponde al tribunal determinar una rebaja prudencial de la multa, sino solo revisar el actuar de la autoridad administrativa, ajustada a sus facultades, en este caso a lo previsto en el artículo 511 n°2 del Código citado. Es en ese

contexto que la jueza analiza la prueba rendida ante la autoridad administrativa, concluyendo que –igual como lo hace aquella autoridad– solo se trata de manifestaciones de voluntad en orden a adoptar –a futuro– medidas que ajusten las conductas laborales a la ley, más ninguna prueba se rindió que permitiera acreditar que ello efectivamente ocurrió, por lo que no se acreditó la segunda hipótesis legal que permite la rebaja de la multa.

<https://www.diarioconstitucional.cl/2024/02/02/corte-de-valdivia-confirma-multa-a-empresa-de-seguridad-por-no-respetar-extension-de-jornada-descanso-laboral-y-llevar-correctamente-el-libro-de-asistencia/>

2. 2. JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LA SERENA:

Fallo RIT T-121-2023 de fecha 24 de enero de 2024. Derecho a la libertad del trabajo.

Juzgado Laboral de La Serena condena a universidad a pagar una indemnización de \$9.873.402 por vulnerar libertad de trabajo de funcionario despedido sin justificación legal.

El fallo, Rol N°121-2023, señala que no se puede desconocer que si bien el actor cometió un error en la fecha para el cese de funciones que

01. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

consignó en el formulario de renuncia, dicho error se podría haber advertido con antelación, si se hubiera tramitado la renuncia en la fecha en que el actor la presentó en enero de 2022 y no dos meses después como en definitiva se hizo; además la propia Resolución Exenta (...) que acepta la renuncia, establece en su único considerando que (...), se acoge a los beneficios indicados en el artículo 9 de la Ley 20.374, y a la bonificación adicional de cargo fiscal (...), de manera que la Universidad siempre entendió que la renuncia del actor se presentó con la finalidad de optar a los beneficios allí indicados y no simplemente poner fin a la carrera funcionaria, que en definitiva fue el efecto que erróneamente le otorgó la casa de estudio. Para el tribunal, en el caso concreto, al no haberse planteado por la denunciada ninguna explicación del motivo por el cual se reincorporó al actor, ni del motivo por el cual ello fue solo temporal, no la razón por la cual no se renovó esa contrata, más allá que el solo transcurso del tiempo o que se trata de una contrata transitoria, estima esta sentenciadora que era razonable esperar que se le explicitara al actor el motivo por el cual no se mantendría su reincorporación,

especialmente si se considera que todas las autoridades administrativas de la Universidad estaban al tanto de lo ocurrido con su renuncia.

De esta forma, se estima que se ha vulnerado por la Universidad de La Serena el derecho a la libertad del trabajo del actor, razón por la cual se acogerá la acción de tutela.

<https://www.diarioconstitucional.cl/2024/02/08/juzgado-laboral-de-la-serena-condena-a-universidad-a-pagar-una-indemnizacion-de-9-873-402-por-vulnerar-libertad-de-trabajo-de-funcionario-despedido-sin-justificacion-legal/>

3. CORTE SUPREMA: Fallo N°47.565-2023 de fecha 07 de febrero de 2024. Recurso de unificación de jurisprudencia rechazado.

Vínculo entre enfermera contratada por la crisis sanitaria del Covid-19 y el hospital Carlos Van Buren no se rige por el Código del Trabajo.

El máximo Tribunal desestimó el recurso de unificación de jurisprudencia, luego de razonar que, "(...) según se observa, las sentencias ofrecidas para su cotejo no

01. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

resultan útiles para los efectos previstos en el artículo 483-A del Código del Trabajo, por fundarse en una situación fáctica y jurídica distinta que impide la homologación que se pretende”.

Este error en las circunstancias fácticas de las sentencias para homologar es puntualizado por el fallo, al mencionar que, “(...) se refieren a casos en que se dio por acreditado que los servicios prestados no correspondieron a cometidos específicos y que se desarrollaron bajo el vínculo de subordinación y dependencia que determina la existencia del contrato de trabajo, sustrato contrario al de la que se impugna, en que se dio por probado que el actora fue contratada, en conformidad del artículo 4° de la Ley N°18.883, para desempeñar un cometido específico, que fue atención de pacientes Covid-19, sin establecer que el hospital ejerciera el poder de mando y dirección que es propio de la calidad de empleador que se le atribuye”.

<https://www.diarioconstitucional.cl/2024/02/12/vinculo-entre-enfermera-contratada-por-la-crisis-sanitaria-del-covid-19-y-el-hospital-carlos-van-buren-no-se-rige-por-el-codigo-del-trabajo/>

4. JUZGADO DE LETRAS DE ANGOL: Fallo RIT O-19-2023 de fecha 15 de febrero de 2024. artículos 174 y 201 del Código del Trabajo.

Juzgado de Letras de Angol condena a Delegación Presidencial de Malleco a pagar la suma de \$3.831.667 por despido de trabajadora con fuero maternal.

El fallo señala que a propósito del término de la vinculación a honorarios existente entre las partes, es preciso anotar que, del mérito del certificado de nacimiento de la hija de la actora, nacida con fecha 7 de febrero de 2022, fluye que (...), a la fecha de hacerse efectiva la no renovación de su contrato para la anualidad 2023, a saber, al día 31 de diciembre de 2022, se encontraba amparada por fuero maternal, a la luz de lo prevenido en los artículos 174 y 201 del Código del Trabajo.

La resolución agrega que, a juicio de este sentenciador, dado que la reincorporación a las labores debe realizarse, a lo menos, por el mismo período en que se extiende el fuero maternal; que, conforme a la comunicación de 25 de noviembre de 2022, la exoneración de la actora se verificó con fecha 31 de diciembre de la misma anualidad; que, el fuero maternal de aquella se extendió hasta el 2 de mayo de 2023; que, la demandante supeditó la reincorporación al trabajo en el programa presupuestario al evento de declararse la existencia de una relación laboral –lo que no aconteció en la especie–; y, estimándose que es procedente, en

01. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

la especie, a modo de compensación, el pago de las remuneraciones correspondientes a los meses de vigencia que le restaban del fuero maternal (4 meses y 1 día), pues configuran una suerte de indemnización a la prestadora de servicios por el perjuicio que le irroga la conducta ilegítima de la autoridad administrativa provincial al poner término a su contrato, privándola de su fuente de trabajo, sin contar con autorización judicial previa para ello, se acogerá la acción de compensación del fuero maternal, tal como se dirá en lo resolutivo del presente acto jurisdiccional.

<https://www.diarioconstitucional.cl/2024/02/22/juzgado-de-letras-de-angol-condena-a-delegacion-presidencial-de-malleco-a-pagar-la-suma-de-3-831-667-por-despido-de-trabajadora-con-fuero-maternal/>

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

1. ORDINARIO N°81/2, de 01 de febrero de 2024.

Informa respecto al contenido y entrada en vigencia de la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, publicada en el Diario Oficial con fecha 26.04.2023.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125559_recurso_1.pdf

2. ORDINARIO N°82/3, de 01 de febrero de 2024.

Fija el sentido y alcance del artículo 22 bis del Código del Trabajo incorporado por la Ley N°21.561, publicada en el Diario Oficial, con fecha 26.04.2023, en lo que respecta a la participación que corresponde a los sindicatos en relación con los pactos sobre distribución de la jornada de trabajo prevista en el inciso primero del artículo 22 del mismo Código, sobre la base de un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas y acerca de los acuerdos que pueden suscribirse por las aludidas organizaciones sindicales respecto de sus afiliados con el objeto de ampliar el tope semanal establecido igualmente en el inciso primero de la norma del artículo 22 en referencia.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125561_recurso_1.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

/CORTÉS &
ZAMORA /
ABOGADOS

3. ORDINARIO N°84/4, de 06 de febrero de 2024.

1-. La regla general en materia de jornada laboral debe ser su formalización por la cantidad de horas pactadas contractualmente y, en consecuencia, la utilización de sistemas de registro y control de asistencia y horas de trabajo. 2-. A partir de la entrada en vigor del artículo 33 del Código del ramo, esto es, a partir del día 26.04.2024, los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y horas de trabajo deberán ajustar sus características y procesos a las condiciones que fije este Servicio mediante una resolución. 3-. La sola circunstancia de prestar servicios fuera del local, establecimiento o faena de la empresa, inclusive en otra región del país, no constituye un obstáculo para controlar la asistencia y horas de trabajo de un dependiente y, en general, para ejercer una fiscalización superior inmediata a través de medios electrónicos. 4-. Las causales de exclusión de limitación de jornada, atendida su naturaleza excepcional, deben ser interpretadas restrictivamente y de acuerdo con el principio de la primacía de la realidad. 5-. Cuando se requiera la opinión de las y los Inspectores del Trabajo, respecto de la aplicación de alguna de las situaciones descritas en el inciso 2° del artículo 22 del Código del ramo, la o las partes que soliciten dicha intervención deberán respaldar sus aseveraciones con antecedentes que den fe de sus argumentos, no bastando las meras solicitudes, declaraciones o acuerdos estampados documentalmente, considerando la aplicación del principio de primacía de la realidad.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125573_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

4. ORDINARIO N°88, de 09 de febrero de 2024.

1) Para establecer las remuneraciones que le corresponderá percibir al profesional de la educación al ingresar al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, como es la Remuneración Básica Mínima Nacional, se debe multiplicar el número de horas para las cuales haya sido contratado por el valor mínimo de la hora cronológica que fije la ley. 2) El período de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al SDP establecido en el artículo trigésimo transitorio de la ley N°20.903, comprende los meses de enero a junio, ambos inclusive, de la anualidad respectiva. 3) Con relación a la disminución en el monto de la Bonificación de Reconocimiento Profesional que percibe mensualmente de su empleador, DAEM Curicó, cabe señalar que este Servicio carece de competencia interpretar y fiscalizar la legislación laboral respecto de los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de los Departamentos de Educación de las Municipalidades, correspondiendo esta última a Contraloría General de la República. 4) Los profesionales de la educación que laboran en el sector particular, entre los que se encuentran aquellos que laboran en establecimientos particulares subvencionados regidos por el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, quedan afectos a las disposiciones del Estatuto Docente y en forma supletoria a la normativa del Código del Trabajo, en todo aquello no previsto en el citado Estatuto. 5) El trabajador se encuentra amparado por la garantía de indemnidad que se traduce en el derecho a no ser objeto de represalias por parte de su empleador en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125586_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

5. ORDINARIO N°92, de 12 de febrero de 2024.

1) No resulta jurídicamente procedente establecer un sistema de incentivo remuneracional que haga depender la obtención de este, a la circunstancia de que el trabajador no haga uso de su derecho a gozar de licencia médica o del feriado legal. 2) No resulta jurídicamente procedente la modificación unilateral de las metas que determinan los incentivos remuneraciones, reitera Ordinario N° 6515, de 26.12.2018. 3) El cálculo o medición de los incentivos variables de los cobradores Recovery que hacen uso de licencia médica, debe ser calculado considerando la proporción de días trabajados, por lo que, cualquier factor u operación aritmética utilizado para la medición de un incentivo que no respete esa proporcionalidad, deviene improcedente al constituirse en un imposible para aquellos trabajadores que se encuentran afectos por una contingencia de salud.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125589_recurso_pdf.pdf

6. ORDINARIO N°112, de 14 de febrero de 2024.

La psicopedagoga que cursando estudios de Educación Diferencial ejerce la función docente en educación diferencial en virtud de una autorización otorgada por la Secretaría Regional Ministerial de Educación respectiva no le asiste el derecho a percibir la Bonificación de Reconocimiento Profesional.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125602_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

/CORTÉS &
ZAMORA /
ABOGADOS

7. ORDINARIO N°116, de 15 de febrero de 2024.

1. La jornada laboral de los profesionales de la educación y el personal no docente que se desempeñan en establecimientos particulares pagados debe disminuir de 45 a 44 horas semanales, a más tardar, el 26.04.2024, luego a 42 horas el 2026 y finalmente a 40 horas en 2028. Ello, sin perjuicio de que las partes puedan pactar una reducción de la jornada de trabajo con anterioridad a la época establecida por el legislador. 2. Las remuneraciones de los profesionales de la educación y personal no docente que se desempeña en establecimientos particulares pagados no pueden verse disminuidas con ocasión de la reducción de la jornada de trabajo, originada en la aplicación de las disposiciones de la Ley N°21.561.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125604_recurso_pdf.pdf

8. ORDINARIO N°117, de 15 de febrero de 2024.

No existen restricciones para que cualquier organización sindical utilice sistemas informáticos para el desarrollo de sus elecciones internas, en la medida que las plataformas se ajusten a las condiciones técnicas señaladas en el cuerpo del presente informe.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125605_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

9. ORDINARIO N°125, de 20 de febrero de 2024

No corresponde que el empleador modifique unilateralmente aquellos beneficios que se incorporan a los contratos individuales de trabajo en razón de un consentimiento tácito entre las partes de la relación laboral.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125607_recurso_pdf.pdf

10. ORDINARIO N°126, de 20 de febrero de 2024.

Resulta jurídicamente procedente exigir a una trabajadora de una Corporación Municipal la devolución o reintegro mediante el descuento de remuneraciones del pago de los días no laborados por licencia médica rechazada por la COMPIN y demás organismos médicos previsionales.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125610_recurso_pdf.pdf

11. ORDINARIO N°129, de 28 de febrero de 2024.

1.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de las causales de terminación de un contrato de trabajo de una funcionaria regida pro la Ley N°19.378 dependiente de una Corporación Municipal, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia. 2.- Resulta procedente que la entidad administradora pueda destinar a una funcionaria de atención primaria de salud desde un determinado establecimiento a otra

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

dependencia de la misma Corporación Municipal siempre que siga regida por la Ley N°19.378 y que las funciones de la destinación revistan la misma jerarquía de aquellas asignadas en su contrato de trabajo.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125611_recurso_pdf.pdf

03. NORMAS PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

1. Decreto número 56 de 2023, publicado con fecha 01 de febrero de 2024. Modifica decreto N° 64, de 2017, que aprueba reglamento del capítulo II De la inclusión laboral de personas con discapacidad, del Título III del Libro I del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

<https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2024/02/01/43765/01/2448117.pdf>

2. Resolución exenta número 224 de 2024, publicada con fecha 15 de febrero de 2024. Fija tope imponible para las cotizaciones obligatorias del sistema de AFP, de salud y de la Ley de Accidentes del Trabajo.

<https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2024/02/15/43777/01/2453840.pdf>

3. Resolución exenta número 225 de 2024, publicada con fecha 15 de febrero de 2024. Fija tope imponible vigente durante 2024 para el pago de cotizaciones al Seguro de Cesantía.

<https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2024/02/15/43777/01/2453839.pdf>



Para mayor información contacta a
nuestros abogados



Camilo Cortés

Socio

+56 2 2604 8650

ccortes@cortezamora.cl



Leonardo Villarroel

Asociado

lvillarroel@cortezamora.cl