

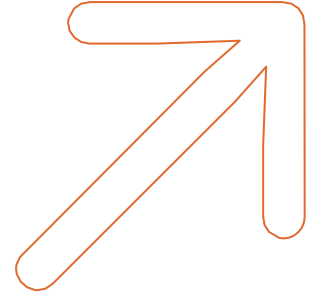


Newsletter

Laboral



Enero 2024



Índice

01 — Proyectos de Ley

02 — Noticias

**03 — Dictámenes
Dirección del
Trabajo**

Proyectos de Ley

Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, con el objeto de establecer un permiso laboral en caso de muerte de las personas que señala

Crear un permiso laboral por los días que se indican para ausentarse del lugar de trabajo, respecto de aquellos trabajadores del sector privado que sufran la pérdida de una persona que haya tenido su cuidado personal, que sea su abuelo o su nieto.

Artículo Único. - Introdúzcanse las siguientes modificaciones al artículo 66 del Código del Trabajo:

1. Reemplácese el inciso segundo por el siguiente:
"Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación o de la persona respecto de la cual el trabajador haya ejercido el cuidado personal. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, o de quien haya tenido el cuidado personal sobre el trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles".
2. Agréguese el siguiente inciso tercero nuevo, pasando el actual a ser cuarto y así sucesivamente:
"De igual forma dicho permiso se aplicará, por dos días hábiles, en caso de muerte de un abuelo o nieto del trabajador".

[Ver](#)

Proyectos de Ley

Proyecto de ley que modifica diversos cuerpos legales para regular la transparencia e información en los procesos de automatización laboral y fomentar la capacitación para el trabajo

Proyecto de ley que modifica distintos cuerpos legales con el fin de regular los procesos de automatización laboral, su transparencia e información, así como también el fomento a la capacitación ocupacional en resguardo del trabajo humano.

[Ver](#)

Noticias

Derechos de trabajadores/as por incendios en Valparaíso, O'Higgins y Maule

Debido a los incendios que azotan a diversos sectores de las regiones de Valparaíso, O'Higgins y Maule, y sus consecuencias para la actividad laboral, la Dirección del Trabajo señala lo siguiente:

- Cualquier trabajador que esté sufriendo secuelas humanas o materiales, que de acuerdo al sentido común hagan imperioso permanecer con su familia o en su lugar de residencia, albergue u hogares de familiares, o no cuente con condiciones seguras de traslado, tendrá justificación para no asistir a cumplir sus obligaciones laborales, durante el tiempo que objetivamente permanezcan esas condiciones.

En casos más extremos, como fallecimiento de un pariente cercano, el artículo 66 del Código del Trabajo dispone que en caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

- Todo empleador deberá garantizar, según lo dispone el artículo 184 del Código del Trabajo, condiciones de trabajo que no pongan en riesgo la vida o la integridad física del trabajador. En consecuencia, se deberá evaluar si las instalaciones de las empresas, talleres o pequeños locales comerciales situados en la zona de los siniestros han quedado en condiciones de operar sin poner en riesgo la seguridad de los trabajadores. Si no existen dichas condiciones, el empleador incumpliría gravemente su deber de protección si obligara a sus dependientes a prestar los servicios. Asimismo, debe garantizar la existencia de condiciones mínimas de salubridad, por ejemplo, suministro de agua potable.

Noticias

Derechos de trabajadores/as por incendios en Valparaíso, O'Higgins y Maule

- En caso de decretarse la evacuación por las autoridades competentes, el empleador está obligado a permitir la inmediata salida a sus trabajadores, todo ello conforme los protocolos de emergencia dispuestos. En caso de incumplimiento de estas obligaciones junto con la aplicación de sanciones por parte de los servicios fiscalizadores se dará cuenta de dicho ilícito a las autoridades administrativas y judiciales que corresponda a fin de que se tomen las medidas del caso.

- Sólo corresponde poner término al contrato de trabajo por la causal de caso fortuito o fuerza mayor, cuando se cumplan todos y cada uno de los requisitos legales para ello, debiendo tener presente, en todo caso, que para su procedencia se exige que exista imposibilidad total y absoluta de seguir otorgando el trabajo convenido.

- La Dirección del Trabajo hace un llamado a los empleadores(as) a actuar con la mayor responsabilidad, sentido común y solidaridad para quienes están sufriendo con las consecuencias de esta situación extrema.

Derechos laborales de Bomberos/as

En cuanto a la situación de los voluntarios/as del Cuerpo de Bomberos, cabe precisar que estos "pueden concurrir a las emergencias propias de su voluntariado sin poner en riesgo su fuente laboral, ni sus remuneraciones".

Lo anterior está respaldado por el artículo 66 ter, incluido en el Código del Trabajo en virtud de la Ley N°20.907 publicada en el Diario Oficial el 14/04/2016. Dicho artículo protege a los voluntarios de Bomberos que en sus actividades laborales habituales están afectos al Código del Trabajo, al Estatuto Administrativo contenido en la Ley N°18.834 y al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la Ley N°18.883.

Canal para denuncias

La Dirección del Trabajo ha puesto a disposición el correo denunciaincendio@dt.gob.cl para hacer denuncias en caso de alguna vulneración a los derechos descritos anteriormente.

Dictámenes DT

Dictamen N°67 de 26.01.2024 Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

Fija sentido y alcance de la Ley N°21.645, publicada en el Diario Oficial con fecha 29.12.2023, que Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo "de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

Se establece que el Título "De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral" se registrará por los siguientes principios:

- El principio de parentalidad positiva.

Este principio incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas.

[VER AQUÍ](#)

Dictámenes DT

Dictamen Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

- El principio de corresponsabilidad social.

El numeral 6) letra a) de la ley señala que este comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado.

- El principio de protección a la maternidad y la paternidad.

Conforme con lo anterior, los empleadores, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados, deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente por el empleador o a través de los organismos administradores de la ley N°16.744

[VER AQUÍ](#)

Dictámenes DT

Dictamen Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar.

- El derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado.

El legislador ha incorporado, mediante el numeral 3 de la ley y a continuación del artículo 152 quáter O, el epígrafe denominado: "Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado", el que establece la obligación del empleador de ofrecer a la persona trabajadora que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

Este ofrecimiento debe realizarse a la persona trabajadora, durante la vigencia de la relación laboral y que, sin recibir remuneración, i) tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o, ii) se encuentre a cargo del cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida.

[VER AQUÍ](#)

Dictámenes DT

Dictamen Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

- Procedimiento solicitud derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado.

La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo 152 quáter O bis y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo, esto es, 10 horas diarias y 45 o 40 horas semanales, de acuerdo a la entrada en vigencia de la Ley N°21.561 de 26.04.2023 que modificó el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

Dictámenes DT

Dictamen Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

El empleador deberá dar respuesta dentro de los quince días siguientes, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como por ejemplo (enumeración no taxativa):

- Labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo; o
- La atención presencial de público; o -

Que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores;

- o - Labores de atención de atención de servicios de urgencia, guardias o similares;

Dictámenes DT

Dictamen Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

- Cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores; o
- Cuando el organismo administrador del seguro determine que el lugar en el que se desarrollarán las labores no cumple con condiciones de seguridad y salud adecuadas, de acuerdo con lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M. En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

2. Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución de la jornada establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido anteriormente.

Dictámenes DT

Dictamen Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

3. En el caso que ocurra una causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas respecto de la naturaleza de las funciones. Para estos efectos, las partes deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.

4. El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo: a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de verificación que habilita para el ejercicio del derecho; b) La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa y de tiempos de trabajo fuera de ellas. En todo lo demás que sea compatible se aplicarán las normas del Capítulo IX del Título II, del Libro I del Código del Trabajo, referido al trabajo a distancia o teletrabajo.

Dictámenes DT

Dictamen Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

- **Derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el ministerio de educación conforme al calendario escolar**

Las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de: a) Un niño o niña menor de catorce años; o b) Un adolescente menor de 18 años con discapacidad o dependencia severa o moderada.

- **Procedimiento Derecho preferente uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por Ministerio de Educación conforme a calendario escolar.**

El trabajador solicitará el feriado preferente al empleador, al menos, con treinta días de anticipación acompañando:

- a) Certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto del niño o niña o resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personas del menor; o
- b) Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia o el instrumento que reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora.

Dictámenes DT

Dictamen Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

Sin perjuicio de lo dispuesto por la nueva ley, es necesario tener presente que el artículo 44 del Decreto N°969 de 1933, que Aprueba el Reglamento para la aplicación del Título IV del Libro I del Código del Trabajo limita la facultad del empleador para determinar la fecha en que concederá el feriado al trabajador que lo solicite de acuerdo con el artículo 43 de la misma preceptiva, estableciendo que:

"El feriado será concedido preferentemente en la Primavera o en el Verano, y se distribuirá entre los empleados en forma de poder mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco empleados; si tuviera menos de este número se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado".

Dictámenes DT

Dictamen Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

- Derecho a la modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

Por su parte, el nuevo artículo 76 bis, agregado en virtud del numeral 2 de la ley, consagra el derecho a la modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible.

Beneficiarios. Las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de:

- a) un niño o niña menor de catorce años o
- b) adolescente menor de 18 años con discapacidad o dependencia severa o moderada.

Dictámenes DT

Dictamen Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

Procedimiento Derecho a la modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semana.

El trabajador efectuará una propuesta al empleador con treinta días de anticipación, a lo menos, a fin de que el empleador se pronuncie sobre ella. El empleador dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que justifican su rechazo. El empleador debe dejar constancia en un anexo del contrato de trabajo, de la modificación transitoria, la que no implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona trabajadora, o que el empleador tenga que dis

Dictámenes DT

Dictamen Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

- Acuerdo con las organizaciones sindicales.

Según lo establecido en el numeral 7 de la nueva normativa legal, que agrega un inciso final al artículo 376 del Código del Trabajo, las organizaciones sindicales podrán acordar con su empleador que, durante el período de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, las personas trabajadoras que, durante la vigencia de la relación laboral, tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho período, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado.

Dictámenes DT

Dictamen Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

Al tenor de lo expuesto, el contenido del acuerdo al que pueden arribar los empleadores con las organizaciones sindicales es la reducción transitoria de la jornada laboral de los trabajadores afiliados a ellas, que se encuentren en alguna de las situaciones señaladas por la ley, durante todo o parte del período de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, de acuerdo con el calendario escolar respectivo.

Beneficiarios. Este acuerdo favorece a las: a) Personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años; b) Personas trabajadoras que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida.

Dictámenes DT

Dictamen Protección a la maternidad,
paternidad y vida familiar

- Vigencia norma.

De acuerdo con el artículo transitorio la ley entrará regir treinta días después de su publicación, esto es, el día 29 de enero de 2024, pues la nueva normativa legal fue publicada en el Diario Oficial con fecha 29.12.2023.

Dictámenes DT

**Dictamen N°84 06 de febrero de 2024. Jornada de Trabajo.
Exclusión de limitación de jornada. Medios de supervisión.
Sistemas de registro y control de asistencia.**

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.

Dictámenes DT

**Dictamen N°84 06 de febrero de 2024. Jornada de Trabajo.
Exclusión de limitación de jornada. Medios de supervisión.
Sistemas de registro y control de asistencia.**

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.

Dictámenes DT

Dictamen N°81 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.

Por razones de buen servicio, se ha estimado necesario que esta Dirección aborde el alcance de los cambios normativos introducidos por la Ley N°21.561 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

A tal efecto, resulta pertinente indicar que, si bien el objetivo primario de la nueva normativa es reducir la jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país a 40 horas semanales, la Ley N°21.561 contempla, además, según se verá más adelante; la distribución de la jornada en cuatro días de trabajo por tres de descanso; la compensación de horas de trabajo extraordinarias por días de descanso adicionales; el establecimiento del derecho a exigir la implementación de bandas horarias para los trabajadores y trabajadoras que tengan niños y niñas bajo su cuidado; y precisar las causales de exclusión de limitaciones de jornada laboral, todo lo cual propende a mejorar la calidad de vida de los mismos dependientes y sus familias, generando empleo protegido y decente.

Dictámenes DT

Dictamen N°82 de 01 de febrero de 2024. Acuerdos sobre distribución de jornada laboral. Pactos sobre ampliación del tope semanal.

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.

Dictámenes DT

Dictamen N°66 de 25.01.2024. Exclusión al Límite de Jornada. Fiscalización superior inmediata.

Los trabajadores que cumplen funciones de jefes de sala o jefes intermedios en los locales de los distintos formatos de Walmart Chile, laboran sujetos a fiscalización superior inmediata, razón por la cual, no se encuentran sujetos a la exclusión de la limitación de jornada prevista en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

Dictámenes DT

Dictamen N°53 de 25.01.2024. Uso Teléfonos móviles personales.

Con la excepción del trabajo a distancia y teletrabajo, no existe inconveniente para que los dependientes utilicen medios tecnológicos de su propiedad para el desarrollo de sus funciones en la medida que su uso se ajuste a las reglas indicadas en el N°2.23.2 del Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021.

Dictámenes DT

Dictamen N°22 de 16.01.2024. Contrato individual de Trabajo; Sociedad de Personas.

Los socios de sociedades de personas serán trabajadores dependientes de la sociedad para la cual trabajan si se dan los requisitos indicados en el cuerpo de este informe, y en tal caso, corresponderá dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en el artículo 515 del Código del Trabajo.



chilefa.cl

Chile Finance Advisors SpA | Ebro 2740, of 602, Las Condes, Santiago, Chile.

Phone: 562 2232 9758 | E-mail: cfa@chilefa.cl