

# Repaso 2023 y proyecciones 2024

Luis Parada H.

# Reducción de jornada



# Ley de 40 horas

- Ley 21.561
- Pendiente aún que la Dirección del Trabajo emita un dictamen interpretativo de la ley.

| Período             | Jornada Máxima Ordinaria Semanal |
|---------------------|----------------------------------|
| 26 de abril 2024    | 44 horas                         |
| 26 de abril de 2026 | 42 horas                         |
| 26 de abril de 2028 | 40 horas                         |

# Ley de 40 horas – art. 22

Aspectos más relevantes pendientes que podrían ser impactados por el dictamen de la DT

## Modificación del art. 22 del Código del Trabajo

- Gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración; y
- Todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata / en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.
- A partir del 26/4/2024 se excluyen:
  - Trabajadores que presenten servicios a distintos empleadores.
  - Prestación de servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos.
  - Agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.
  - Trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.

# Ley de 40 horas – franja para padres

Aspectos más relevantes pendientes que podrían ser impactados por el dictamen de la DT

## Franja horaria para padres

- Madres / padres y cuidadores de menores de hasta 12 años.
- Franja de 2 horas → anticipar o retrasar hasta en 1 hora el inicio del trabajo (impacto consecuente en la hora de salida).
- **Excepciones:**
  - Funcionamiento en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo.
  - Naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como atención de público.
  - Labores necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores.
  - Servicios de urgencia, trabajo por turnos → *“en tanto que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno”* (¿?)
- Dudas: anticipación, número de oportunidades que puede ejercerse, etc.

# Ley de 40 horas - jornada extraordinaria

Aspectos más relevantes pendientes que podrían ser impactados por el dictamen de la DT

## Compensación de horas extraordinarias

- Compensación alternativa → días adicionales de vacaciones → acuerdo.
  - Hasta 5 días hábiles por año.
  - Uso dentro de los 6 meses siguientes al ciclo que se originaron las horas extraordinarias → solicitud con 48 horas de antelación.
    - ¿Puedo negarme?
  - En caso de no usar, deben pagarse en el mes 6.
  - Para compensar por vacaciones → 1 hora = 1,5 horas de vacaciones
    - ¿vacaciones por horas o por días?
  - En caso de no usar al término del contrato de trabajo → indemnización.

# Jornada 40 horas

- La rebaja de jornada no puede afectar remuneración de los trabajadores.
- La rebaja de jornada no requiere del consentimiento de las partes → se aplica de pleno derecho a contratos de trabajo (individuales y colectivos) y reglamentos internos.
- Adecuación de jornada diaria → con cada trabajador o sindicatos
  - En caso de no haber acuerdo → reducir el término de la jornada en forma proporcional entre los distintos días de trabajo.
  - Sugerencia → negociar de ser posible.

# Cambios al Seguro de cesantía

AFC

Asian Football Confederation





# Seguro de cesantía

- Ley 21.628 → entra en vigencia el 1/12
- Mínimo de cotizaciones de:
  - trabajadores a plazo y por obra → 5 continuas o discontinuas (hoy 6)
  - Trabajadoras de casa particular → 10 continuas o discontinuas (hoy 12)
- Cálculo se hará sobre el promedio de los últimos 10 meses en que existan cotizaciones para trabajadores con duración indefinida y casa particular (hoy 12 meses) y 5 meses para obra o faena, o plazo fijo (hoy 6)
- Nueva tabla de pago →

| MESES            | PORCENTAJE PROMEDIO REMUNERACIÓN<br>ÚLTIMOS 5 o 10 MESES DE<br>COTIZACIONES, SEGÚN CORRESPONDA |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Primero          | 70%                                                                                            |
| Segundo          | 60%                                                                                            |
| Tercero          | 45%                                                                                            |
| Cuarto           | 40%                                                                                            |
| Quinto           | 35%                                                                                            |
| Sexto o superior | 30%                                                                                            |

# Seguro de cesantía

- Fondo de cesantía solidario → mínimo 10 meses de cotización en 24 meses anteriores al término del contrato
- Indefinidos

| MESES   | PORCENTAJE PROMEDIO<br>REMUNERACIÓN<br>ÚLTIMOS 10 MESES | VALOR<br>SUPERIOR | VALOR<br>INFERIOR |
|---------|---------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Primero | 70%                                                     | \$821.147         | \$246.344         |
| Segundo | 60%                                                     | \$703.840         | \$211.152         |
| Tercero | 45%                                                     | \$527.879         | \$158.364         |
| Cuarto  | 40%                                                     | \$469.228         | \$140.768         |
| Quinto  | 35%                                                     | \$410.574         | \$123.173         |

- Plazo fijo, obra o faena

| MESES   | PORCENTAJE PROMEDIO<br>REMUNERACIÓN<br>ÚLTIMOS 10 MESES | VALOR<br>SUPERIOR | VALOR<br>INFERIOR |
|---------|---------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Primero | 60%                                                     | \$703.840         | \$211.152         |
| Segundo | 40%                                                     | \$469.228         | \$140.768         |
| Tercero | 35%                                                     | \$410.574         | \$123.173         |
| Cuarto  | 30%                                                     | \$351.921         | \$105.575         |
| Quinto  | 30%                                                     | \$351.921         | \$105.575         |

# Derecho a la indemnidad



# Derecho a la indemnidad – Ley 21.592

- Represalias
  - [Interposición de denuncias](#)
  - Ejercicio de acciones judiciales
  - Participación como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad
  - A consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo

# Delitos económicos



# Delitos económicos → ley 21.595

- Penas de hasta 3 años
  - Apropiarse o distraer dinero ya descontado.
- Sin consentimiento de los trabajadores (o si el consentimiento se entregó con abuso grave del empleador de su situación de necesidad, inexperiencia o incapacidad de discernimiento):
  - Omitir retener o pagar (enterar)
  - Declaración de pago de renta inferior a la legal
- Falsedad en:
  - Certificación de lesiones, estados de salud, fechas de diagnóstico o prestaciones otorgadas.

# Delitos económicos → ley 21.595

- Penas de 61 días y hasta 3 años
- Con abuso grave de su situación de necesidad, inexperiencia o incapacidad de discernimiento
  - Pague → remuneración manifiestamente desproporcionada e inferior al ingreso mínimo mensual
  - Entregue en arriendo inmueble o morada → reciba una contraprestación manifiestamente desproporcionada.

# Ley Sanna → cambios Ley 21.614





# Cambios a Ley Sanna

- Seguro de acompañamiento de niños, niñas y jóvenes afectados por una condición grave de salud
  - Padres y madres de niños y niñas afectados por una condición grave de salud
  - Derecho a ausencia justificada (para brindar atención)
  - Subsidio laboral

## Cambios → vigentes 1/11/23

- Padre y madre / dos padres / dos madres
- Fuero 180 días después de terminada la última licencia (antes 90 días) → cesa automáticamente al cumplirse el plazo o culminar la obra.

# Cambios a Ley Sanna

| Diagnóstico                                                                        | Rango de edad | Licencias     | Duración                               |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|----------------------------------------|
| Cáncer                                                                             | 1 – 18 años   | Hasta 30 días | Hasta 180 días / 90 en segundo período |
| Transplante                                                                        | 1 – 18 años   | Hasta 30 días | Hasta 180 días                         |
| Estado terminal                                                                    | 1 – 18 años   | Hasta 30 días | Hasta el deceso                        |
| Accidente con riesgo de muerte o secuela funcional grave y permanente              | 1 – 14 años   | Hasta 30 días | Hasta 45 días                          |
| Hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios | 1 – 4 años    | Hasta 15 días | Hasta 15 días                          |

# Proyecto constitucional



# Proyecto constitucional

- Derecho al trabajo **decente**, su libre elección y libre contratación:
  - **acceso** a condiciones laborales equitativas
  - **seguridad** y salud en el trabajo
  - **remuneración** justa
  - **descanso** y la desconexión digital
  - **respeto** de los derechos fundamentales del trabajador en el marco de la relación laboral.
  - La ley debe establecer las condiciones para el ejercicio de este derecho y promover la conciliación trabajo y vida familiar.
  - Prohibición de discriminación salvo capacidad e idoneidad personal
    - Principio de igual remuneración a igual trabajo → especialmente entre hombres y mujeres
  - Prohibición del trabajo infantil y aquellos que la ley declare inmorales, contrarios a la seguridad , salubridad pública o al interés de la Nación.
  - Prohibición de que la ley o las autoridades puedan exigir afiliación o desafiliación a cualquier entidad.

# Proyecto constitucional

- **Libertad sindical** → comprende sindicalización y huelga en el marco de NC.
- Derecho a constituir, afiliación y autonomía de organizaciones sindicales.
- Prohibición de la obligación de formar parte o desafiliarse → deber de proteger contra la discriminación sindical.
- NC con la empresa en que laboren los trabajadores → salvo en los casos que la ley lo prohíba
  - La ley debe fijar el procedimiento de NC → solución justa y pacífica
  - Posibilidad de que la ley determine casos de arbitraje obligatorio
- Prohibición de huelga para funcionarios del Estado y municipalidades → tampoco trabajadores de empresas cuya “naturaleza, finalidad o función” es atender servicios de utilidad pública, cuya paralización cause grave daño a la salud, abastecimiento de la población, economía o seguridad del país → la ley debe determinar las empresas a que aplicará la prohibición.

# Proyecto constitucional

- **Seguridad social** → El Estado garantiza acceso a prestaciones básicas y uniformes
  - Definidas por la ley
  - Instituciones públicas o privadas
- Contingencias de vejez, discapacidad, muerte, enfermedad, embarazo, maternidad, paternidad, cesantía, accidentes y enfermedades → la ley puede agregar otras.
- Cotizaciones obligatorias fijadas por la ley (“puede”)
- Propiedad sobre cotizaciones previsionales y ahorros generados + derecho de elección sobre institución que administre o invierta → prohibición de expropiación estatal.
- El Estado supervigila y regula este derecho.
- Las leyes que se dicten deben ser de quórum calificado (mayoría de diputados y senadores en ejercicio).

# Proyecciones



# 2024

- Proyectos de ley que revisar:
  - Incremento de cuota de trabajadores discapacitados (1% al 2%) → pasó a segundo trámite constitucional.
  - ¿Sale el 2024?
- Ley de datos personales
  - ¿Sale el 2024? → Sí
  - Principal aspecto a mejorar será el procesamiento de datos personales de trabajadores
  - Necesidad de consentimiento
  - ¿Qué datos reunimos y para qué?
  - ¿Por cuánto tiempo?
  - Necesidad de implementar un modelo de gestión de datos



# 2024

- Transferencia de datos al extranjero
- Nuevos principios: licitud y lealtad / finalidad (específicos, explícitos, lícitos) / proporcionalidad / calidad / responsabilidad / transparencia e información / confidencialidad.
- Agencia de protección de datos → garras y dientes.
- Refuerzo de derechos de los titulares (acceso, rectificación, supresión, oposición y portabilidad).
- Implementación de un modelo de cumplimiento de la ley.
  - Delegado de protección de datos
- Altas sanciones.

# Jurisprudencia relevante



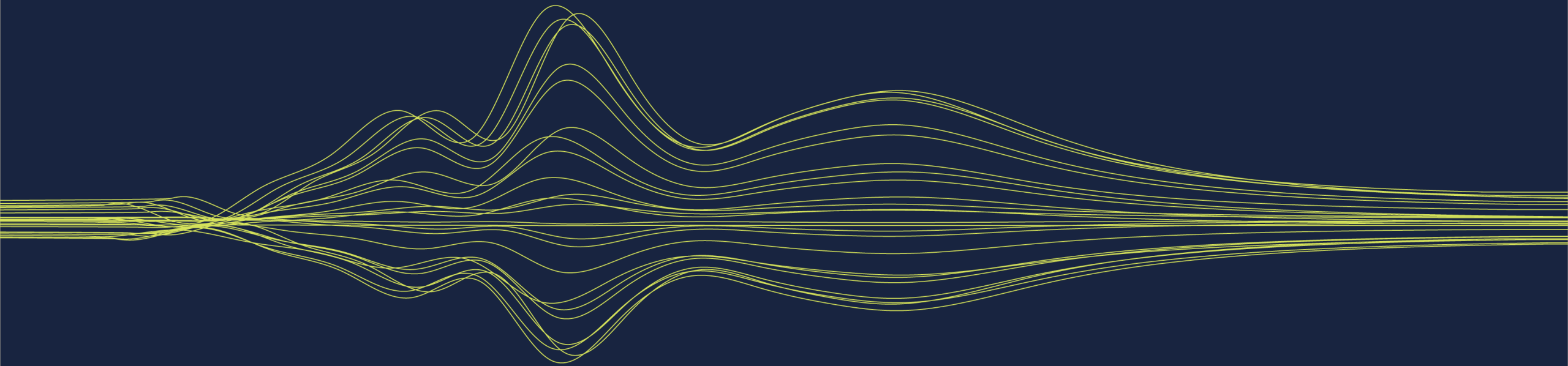
# Corte Suprema

- Como todos los años muy pocas sentencias de unificación de jurisprudencia
- Castro con Corporación municipal de Ñuñoa 14.047-22 → 160 n° 5 “imprudencias temerarias”
  - No requiere dolo, sino que un olvido en la aplicación de las medidas de seguridad (negligencia).
- Albina con Municipalidad de San Ramón 122.010-22 → Art.s 7 y 8 CT
- desempeñó sus labores sujeta a obligaciones de asistencia, cumplimiento de horario, y a las instrucciones de su jefatura, percibiendo un estipendio fijo, para cuyo cobro se le requería un informe relativo a los servicios prestados, características que configuran el vínculo de subordinación y dependencia, que, de acuerdo a los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, permiten distinguir al contrato de trabajo de otras modalidades de prestación de servicio. De manera que la presencia de esas circunstancias determina que una prestación de servicios personales, retribuida con una remuneración mensual fijada en forma previa, deba ser calificada como una relación laboral

# Corte Suprema

- Carrillo con VTR (71.494-22)
  - Rechaza el recurso, pero...
  - Art. 172 → última remuneración
  - Incluye a remuneraciones de carácter permanente
  - Excluye beneficios ocasionales
    - Horas extras que se dan todos los meses, no son ocasionales al desnaturalizar su carácter eventual y deben considerarse en la base de cálculo
- Ahumada con Transportes Transvel (175-2022)
  - Acoge recurso
  - No puede alegarse el límite temporal del art. 183 B en materia de nulidad de despido, si es que la deuda previsional surge al estar vigente la subcontratación
  - Deber de vigilancia de la empresa principal

# Gracias



Para mayor información, contactar al expositor Sr. Luis Parada al +562-27982606 o al correo [lparada@dlapiper.cl](mailto:lparada@dlapiper.cl)  
Linkedin: [linkedin.com/in/luis-parada-54114236](https://www.linkedin.com/in/luis-parada-54114236)

Esta presentación provee de información breve sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en este, ni tampoco está destinado a proporcionar un consejo legal particular sobre las mismas. Se sugiere buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en esta presentación. Esta presentación no puede ser reproducida por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de © DLA Piper Chile 2023.