

COMPILADO ALERTAS LABORALES

SEPTIEMBRE – DICIEMBRE

2024



**Compilado de Alertas emitidas
por Lizama Abogados**

**Tomo 2
Septiembre – Diciembre 2024**

Segunda edición

Enero 2025 - Todos los derechos reservados.

Esta publicación no puede ser reproducida en todo, sus partes y registrada o transmitida por un sistema de recuperación de información, en todas sus formas por cualquier medio sea mecanismo, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o cualquier otro sin el permiso previo escrito por el autor.

Puede revisar todas las alertas online escaneando el siguiente código.



Índice

Nueva Ley de protección de datos personales, y sus efectos en la empresa.	07
Nueva circular, menos dudas: claves para comprender el cómputo de plazos de vigencia y duración en los instrumentos colectivos	09
Aguinaldo de fiestas patrias ¿es obligatorio entregarlo?	11
Corte Suprema rechaza recurso de queja y resuelve que el plazo de caducidad contemplado en el inciso 1° del artículo 168 del código del trabajo es único y corresponde a sesenta días hábiles.	13
Nulidad de despido y momento de la convalidación del pago	15
Sentencia EXCMA. corte suprema apelación protección n°80.671-2023 determinó que no existía arbitrariedad ni ilegalidad en la derivación de la investigación a un estudio jurídico externo.	16
Sentencia cs Rol n°16.393-2024: Corte establece que no puede entenderse interrumpido el plazo de caducidad de la acción de despido injustificado si se hizo efectivo el apercibimiento de no tener presentada la demanda en causa diversa.	18
Corte Suprema resuelve la existencia de un contrato de trabajo entre conductores y empresa de plataforma digital, mediante la cual prestaban servicios de transporte de carga en carretera.	20
Corte de Apelaciones de Rancagua declara que, para efectos de conceder la indemnización especial del artículo 87 del estatuto docente, el año laboral docente está claramente determinado en el artículo 9 del mismo estatuto, confirmando fallo que limitó dicha indemnización a un director despedido que pretendía extender erróneamente su derecho (sentencia C.A. Rancagua rol laboral 719-2022)	22
Sentencia Cs 218.064-2013: Corte Suprema declara que es procedente el auto despido por no pago de cotizaciones previsionales independiente de la cantidad de meses impagos.	25
Los tipos de huelga	27
Corte de Apelaciones de Puerto Montt acoge recurso de nulidad y anula sentencia por despido indirecto, declarando que el auto despido no procede si el empleador fue diligente al tomar medidas para preservar la salud del trabajador tras el diagnóstico de una enfermedad profesional (rol corte 361-2023 laboral)	28
Ley Karín: primer balance y efectos tras dos meses de vigencia	30
Centenario de la dirección del trabajo	33
Con 4 votos disidentes, el Tribunal Constitucional de Chile rechaza requerimiento de inaplicabilidad en contra del artículo 429 del código del trabajo, en lo relativo a la imposibilidad de decretar el abandono del procedimiento.	35
Dirección del trabajo reitera prohibición legal del empleador de poner término al contrato de trabajo de la trabajadora amparada por fuero laboral salvo que en forma previa hubiere obtenido la respectiva autorización judicial.	37
Sentencia Cs rol n°16.393-2024: Corte deja sin efecto multa y declara que no procede la existencia de cláusulas tácitas en los contratos colectivos.	40
Dirección del Trabajo se pronuncia respecto al proceso de elecciones de alcaldes, concejales, gobernadores regionales y consejeros regionales de los próximos 26 y 27 de octubre de 2024.	42
Sentencia rol 1397-2024: Corte de Apelaciones de Santiago establece que una jefatura autoritaria en contexto de estrés laboral no constituye acoso laboral en los términos del artículo 2° del código del trabajo.	45
Sentencia C.A. Santiago rol n°3083-2023: corte deja sin efecto multa y declara que no procede la existencia de cláusulas tácitas en los contratos colectivos.	47

Corte de Apelaciones de Chillán declara nula sentencia que no tuvo por acreditada todas las causales de despido invocadas para desvincular a un docente, pero que sí tuvo por acreditado un incumplimiento grave, vulnerando el principio de no contradicción al acoger la demanda de despido injustificado (Sentencia C.A Chillán rol n°175 – 2024)	49
La importancia del contexto en la determinación de acoso laboral: Corte de Apelaciones de Santiago, Rol n° 1397-202	51
relación entre salarios y presencia de organizaciones sindicales dentro las empresas.	53
Corte de Apelaciones de Santiago aclara el sentido y alcance del beneficio de descanso reparatorio contemplado en la ley 21.530.	55
Sobre la amplitud del concepto de acoso sexual	57
¿Qué sindicato recibe la cuota sindical del trabajador que se desafilia e ingresa a otro sindicato con el mismo instrumento colectivo?	59
Sentencia C.A. Santiago rol n°3174-2023: corte declara que grabaciones de conversaciones telefónicas se encuentran sujetas a una expectativa de privacidad sin perjuicio de su contenido.	61
El 2º Juzgado de Letras de Trabajo de Santiago, el pasado 14 de octubre de 2024 dictó sentencia declarando unidad económica conforme el artículo 3º del trabajo, acogiendo la demanda interpuesta por el sindicato de empresa de pilotos de transporte aéreo s.a. (SIPLACH)	63
Memorias Anuales deben dar cuenta de las obligaciones relacionadas con la ley n°21.643	65
Corte de Apelaciones confirma fallo del Tribunal de instancia: rechaza desafuero de trabajadora en proceso de negociación colectiva	67
La extensión del acoso sexual más allá del espacio laboral: sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 11 de noviembre de 2024	69
Denuncias falsas por Ley Karin	72
Ilimitada base de cálculo de la indemnización por vulneración de garantías fundamentales con ocasión del despido.	74
Despidos por publicaciones en Tik Tok	75
Ley que faculta al Juez a limitar la sanción de inhabilidad para suscribir contratos con el estado, entra en vigencia este jueves 12 de diciembre	77
Corte de Apelaciones de Santiago confirma sentencia que estima que se infringió el deber legal de protección eficaz de la vida y salud de los trabajadores luego de un accidente laboral, aun cuando el trabajador al momento del accidente ejercía labores que no eran propias de su cargo (Sentencia C.A Santiago rol n°3988-2023)	78
Corte de apelaciones de Santiago descarta el perdón de la causal una vez que pasaron 2 semanas del hecho que fundó el despido.	81
Estudio de la Dirección del Trabajo sobre la discusión pública de la negociación ramal en Chile.	83
Se publica Ley de Protección de datos personales en Chile.	85
Sentencia Juzgado de letras del trabajo de Arica establece imposibilidad de fundar una acción de tutela de derechos fundamentales en base a los mismos hechos de acoso laboral investigados mediante el procedimiento establecido por la Ley Karin (ley n°21.643).	88
El pago de la multa no implica aceptación de los hechos ni renuncia al reclamo judicial.	91
Preguntas frecuentes sobre la constitución de un sindicato en una empresa	94

2/9/2024

Nueva Ley de Protección de Datos Personales, y sus efectos en la empresa.

El pasado 26 de agosto se aprobó la nueva Ley sobre Protección de Datos Personales, modificando la actual Ley N° 19.628 quedando pendiente su publicación y promulgación. Esta Ley actualiza la legislación vigente y eleva el estándar de protección a los derechos de las personas. Cualquier persona jurídica o empleador que realice tratamiento de información de sus clientes como de sus trabajadores, deberán dar cumplimiento a esta ley.

La nueva ley sobre protección de datos personales tiene el objeto de regular la forma y condiciones en las que se realiza el tratamiento de este tipo de información y mejorar la protección de los derechos de sus titulares.

La nueva legislación aumenta el estándar chileno homologando al establecido por el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea, erigido como la referencia internacional para la protección de los derechos de las personas y sus datos personales ajustando: i) Derechos a los titulares de los datos; ii) Crea principios de tratamientos de datos; iii) Implementa sanciones y multas para los incumplimientos.

La propuesta busca que el tratamiento se realice con el consentimiento del titular de dichos datos o en los casos que lo autorice la ley. Además, procura que se aseguren estándares de calidad, información, transparencia y seguridad.

En tal sentido cualquier persona jurídica o empleador que realice tratamiento de información de sus clientes como de sus trabajadores, deberán dar cumplimiento a esta ley.

Se entiende como *“Todo tratamiento de datos personales que realice una persona natural o jurídica, incluidos los órganos públicos, debe respetar los derechos y libertades de las personas y quedará sujeto a las disposiciones de esta ley.”*

El artículo 3º de la Ley, establece los principios de licitud y lealtad; finalidad; proporcionalidad; calidad; responsabilidad; seguridad; transparencia e información; y confidencialidad.

Algunas consideraciones de la presente ley:

- El artículo 12 establece que es lícito el tratamiento de los datos personales que le conciernen al titular, cuando otorgue su consentimiento para ello.
- El consentimiento del titular debe ser libre, informado y específico en cuanto a su finalidad o finalidades. El consentimiento debe manifestarse, además, en forma previa y de manera inequívoca, mediante una declaración verbal, escrita o expresada a través de un medio electrónico equivalente, o mediante un acto afirmativo que dé cuenta con claridad de la voluntad del titular
- El titular puede revocar el consentimiento otorgado en cualquier momento y sin expresión de causa, utilizando medios similares o equivalentes a los empleados para su otorgamiento.

- Los medios utilizados para el otorgamiento o la revocación del consentimiento deben ser expeditos, fidedignos, gratuitos y estar permanentemente disponibles para el titular.
- Se presume que el consentimiento para tratar datos no ha sido libremente otorgado cuando el responsable lo recaba en el marco de la ejecución de un contrato o la prestación de un servicio en que no es necesario efectuar esa recolección.
- Corresponde al responsable probar que contó con el consentimiento del titular y que el tratamiento de datos fue realizado en forma lícita, leal y transparente.
- El artículo 14 bis sobre el deber de secreto o confidencialidad establece que el responsable de datos está obligado a mantener secreto o confidencialidad acerca de los datos personales que conciernan a un titular, salvo cuando el titular los hubiere hecho manifiestamente públicos. Este deber subsiste aún después de concluida la relación con el titular.
- Los responsables de datos deberán implementar mecanismos y herramientas tecnológicas que permitan que el titular ejerza sus derechos en forma expedita, ágil y eficaz. Los medios dispuestos por el responsable deben ser sencillos en su operación.
- El ejercicio de los derechos de rectificación, supresión y oposición siempre serán gratuitos para el titular. El derecho de acceso también se ejercerá en forma gratuita, al menos trimestralmente.

En cuanto a las sanciones, se regulan en el Título VII a partir del artículo 33 y siguientes, en tal sentido, el responsable de datos, sea una persona natural o jurídica, de derecho público o privado, que en sus operaciones de tratamiento de datos personales infrinja los principios establecidos en el artículo 3° de la presente ley, derechos y obligaciones establecidos en esta ley, será sancionado de conformidad con las normas del presente Título.

En el ámbito laboral, haciendo referencia al Ord.1061 (22.03.2019) no debemos olvidar que el legislador ampara este derecho, de modo expreso en el artículo 154 bis que dispone "*El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral*".

La ley entrará en vigencia 24 meses de su publicación en el Diario Oficial. Además, junto con la reciente entrada en vigencia de la Ley de Delitos Económicos para las personas jurídicas, se suma un nuevo elemento a considerar en las áreas de cumplimiento al interior de la empresa, será importante construir una nueva cultura de prevención al interior de la empresa, estableciendo canales para el ejercicio de sus derechos, políticas, entre otros a fin de resguardar y proteger la información de los trabajadores.

Ignacio Cartés

Abogado área Negociación Colectiva

Lizama Abogados

6/9/2024

Nueva Circular, Menos Dudas: Claves para Comprender el Cómputo de Plazos de Vigencia y Duración en los Instrumentos Colectivos

Con fecha 8 de febrero de 2024, la Dirección del Trabajo emitió la Circular N° 2000-50/2024, cuyo objetivo es proporcionar claridad y directrices específicas respecto al cómputo de los plazos para determinar la duración y vigencia de los instrumentos colectivos, en conformidad al artículo 324 del Código del Trabajo.

I. Consideraciones previas:

El periodo de vigencia y la duración de un instrumento colectivo no son lo mismo. El periodo de vigencia dice relación con el espacio de tiempo en que el instrumento producirá sus efectos jurídicos para las partes^[1]. Si bien el periodo de vigencia tiende a coincidir con el plazo de duración del instrumento colectivo, esta regla general se "rompe" cuando en el proceso de negociación colectiva reglada los trabajadores involucrados hacen efectiva la huelga.^[2]

Antes de hacer la distinción, la circular establece como consideración previa que los plazos contemplados en el artículo 324 del Código del Trabajo se rigen por lo prescrito en el artículo 48, inciso primero, del Código Civil, en tanto estos *"han de ser completos y correrán hasta la medianoche del último día del plazo"*. Así, a modo de ejemplo, la circular señala: "Si un contrato colectivo tiene una duración de 2 años (el mínimo legal) y parte su vigencia un 01 de abril de 2023, debe finalizar un 01 de abril de 2025"^[3]

II. Distinciones para el computo de los plazos

1. Cómputo del plazo de duración y vigencia de los instrumentos colectivos en negociaciones donde no hubo huelga

Cuando una negociación colectiva se lleva a cabo sin que los trabajadores ejerzan el derecho a huelga, tanto la duración como la vigencia del instrumento colectivo comenzarán simultáneamente. Sin embargo, para determinar el momento en que comienza tanto la duración como la vigencia del instrumento colectivo, se debe distinguir en función de si existe o no un instrumento colectivo anterior entre las partes de la relación laboral.

A) Con instrumento colectivo vigente: Si las partes negocian un nuevo instrumento colectivo, la duración y vigencia de este comenzarán al día siguiente del vencimiento del instrumento anterior. La circular objeto de esta publicación ejemplifica esta situación de la siguiente manera: si el instrumento colectivo vigente expira el 31 de mayo de 2023 y las partes acuerdan un nuevo instrumento con una duración de dos años, la vigencia de este nuevo instrumento comenzará el 1 de junio de 2023 y finalizará el 1 de junio de 2025.

B) Sin instrumento colectivo vigente: Cuando no existe un instrumento colectivo previo entre las partes, la duración y vigencia del nuevo acuerdo se computan desde el día siguiente a su suscripción. Utilizando el mismo ejemplo anterior, si el instrumento colectivo se celebra el 25 de mayo de 2023, su vigencia comenzará el 26 de mayo de 2023 y finalizará el 26 de mayo de 2025.

2. Cómputo del plazo de duración y vigencia de los instrumentos colectivos en negociaciones donde hubo huelga.

Tal como se señaló en el apartado de antecedentes generales, cuando durante la negociación colectiva se hace efectiva la huelga, la duración y vigencia del instrumento colectivo **dejan de coincidir**.

A. Cuando la negociación ocurre en un contexto donde ya existe un instrumento colectivo vigente y la huelga se hace efectiva, la duración del nuevo instrumento se computará desde el día siguiente al vencimiento del anterior, tal como mencionamos en el punto número 1. Sin embargo, la vigencia del nuevo instrumento solo comenzará a regir desde la fecha de suscripción del contrato, la constitución del compromiso arbitral, o la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, según corresponda.

B. Cuando no existe un instrumento colectivo vigente y la huelga se hace efectiva, la vigencia del nuevo instrumento comenzará desde el día en que se suscriba el contrato, pero su duración se contará desde el día siguiente al cuadragésimo quinto día contado desde la presentación del proyecto.

III. Conclusión

La **Circular N° 2000-50/2024** de la Dirección del Trabajo aborda de manera detallada el cómputo de plazos para la **duración y vigencia** de los instrumentos colectivos, aportando claridad en aspectos que anteriormente generaban incertidumbre. Destaca por su enfoque didáctico, lo que facilita la comprensión de conceptos clave y asegura que tanto empleadores como trabajadores cuenten con directrices claras para la aplicación de los plazos en procesos de negociación colectiva, evitando malentendidos en la interpretación de la normativa laboral.

Rodrigo Pimentel

Asociado Área Corporativa

Lizama Abogados

[1] Luis Lizama Portal y Gonzalo Riquelme Gonzalo, *Manual de derecho colectivo del trabajo*, Ediciones DER, 2021, p. 207

[2] ídem

[3] Dirección del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales, Circular N° 2000-50/2024, p. 2

9/9/2024

AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS ¿ES OBLIGATORIO ENTREGARLO?

Se aproximan las fiestas patrias, y con ello, el esperado aguinaldo asociado a la celebración. Sin embargo, entregar este beneficio no es obligatorio para todos los empleadores del país.

En la presente alerta, revisaremos qué tipos de aguinaldo existen y su respectiva obligatoriedad.

1. Aguinaldo de fiestas Patrias 2024 para pensionados:

Es una suma de dinero que reciben, junto con la pensión de septiembre, las siguientes personas:

- Pensionados o pensionadas del Instituto de Previsión Social (IPS) que tengan una Pensión Garantizada Universal (PGU) o una Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI).
- Pensionados o pensionadas de las ex cajas de previsión y ex Servicio de Seguro Social (actualmente IPS).
- Pensionados o pensionadas del Instituto de Seguridad Laboral (ISL).
- Pensionados o pensionadas de las leyes de Exonerados Políticos, Ley N° 19.234.
- Pensionados o pensionadas de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744.
- Pensionados o pensionadas de reparación: Ley N° 19.123 (Rettig) y Ley N° 19.992 (Ley Valech).
- Pensionados o pensionadas de AFP o compañías de seguro que reciben el beneficio de la PGU, el Aporte Previsional Solidario (de Vejez o de Invalidez) o pensiones mínimas con Garantía Estatal.
- Beneficiarios y beneficiarias del Subsidio de Discapacidad.

El monto base del Aguinaldo de Fiestas Patrias 2024 es de \$24.261. Este se incrementará en \$12.446 por cada persona que, al 31 de agosto de 2024, tenga acreditada como carga familiar, aunque no tenga derecho a cobrar Asignación Familiar porque su ingreso mensual es superior a \$1.228.614 (es decir, pertenecen al tramo 4 según la Ley N° 21.456).

Si el pago de la Asignación Familiar lo recibe otra persona, tendrá derecho al incremento del Aguinaldo de Fiestas Patrias.

El dinero del aguinaldo de Fiestas Patrias no tiene descuentos. Además, no se considera para el pago de impuestos (no es tributable) ni las cotizaciones previsionales y/o de salud (no es imponible).

2. Aguinaldo de Fiestas Patrias para el sector público:

El aguinaldo de Fiestas Patrias 2024 para el sector público corresponderá a los siguientes montos:

- \$85.093 para trabajadores públicos cuya remuneración líquida de agosto de 2024 sea igual o inferior a \$984.282.

- \$59.071 para trabajadores públicos cuya remuneración líquida de agosto de 2024 supere los \$984.282.

El aguinaldo del sector público estas Fiestas Patrias se entrega a todos los trabajadores que tuvieran un cargo de planta o a contrata hasta el 31 de agosto de 2024.

Asimismo, mediante el decreto 930, se adelantó la fecha de pago del sueldo de quienes laboran en este sector, quienes usualmente lo recibían entre el 18 y 24 de cada mes. Ahora todos recibirán su salario el lunes 16 de septiembre que vendrá acompañado del aguinaldo.

3. Aguinaldo de Fiestas Patrias para trabajadores del sector privado:

Para los empleadores, otorgar aguinaldo a sus trabajadores no es una obligación legal.

No obstante, como trabajador o trabajadora del sector privado puede tener derecho a recibir aguinaldo de Fiestas Patrias en caso que:

- Esté contemplado en su contrato individual de trabajo.
- Exista un contrato o convenio colectivo donde el aguinaldo esté incorporado como cláusula.

En estos casos, el aguinaldo sí podrá ser exigido al empleador.

Javiera Álvarez

Abogada Área Negociación Colectiva

Lizama Abogados

11/9/2024

Corte Suprema Rechaza Recurso de Queja y resuelve que el plazo de caducidad contemplado en el inciso 1° del artículo 168 del Código Del Trabajo es único y corresponde a sesenta días hábiles.

Con fecha 28 de agosto del presente año, la Excma. Corte Suprema, en autos N° Ingreso Corte 19340-2024, rechazó recurso de queja interpuesto por la parte demandante, quien alega que los Ministros de la Décima Sala de la Illma. Corte de Apelaciones de Santiago han incurrido en falta o abuso por una interpretación errada de la ley, al confirmar la sentencia dictada en primera instancia que declara la caducidad de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, respecto a la indemnización contemplada en el artículo 489 del inciso 3° del Código del Trabajo.

Previo a analizar lo razonado por nuestro máximo Tribunal, debe tenerse presente que la demandante fue despedida el 4 de enero de 2024, interpuso reclamo ante la Inspección del Trabajo el 11 de marzo de 2024, se llevó a efecto el comparendo el 9 de abril de 2024 y por último la demanda fue presentada el 16 de abril de 2024.

La discusión planteada, busca determinar si constituyó o no, una falta o abuso grave por parte de los Ministros de la Corte de Apelaciones de Santiago, confirmar la sentencia dictada por el tribunal de primera instancia que declara de oficio la caducidad de las acciones de tutela laboral, respecto de la indemnización contemplada en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, en razón de que entre la fecha de separación de los servicios de la recurrente el día 4 de enero de 2024 y la interposición de la demanda el 16 de abril de 2024, ha transcurrido el plazo máximo de sesenta días hábiles.

En este sentido el considerando séptimo de la sentencia dispone “El plazo de caducidad no se interrumpe y se suspende en los casos precisos que señala la ley, por cuanto prima el interés de estabilizar rápidamente una situación jurídica por tratarse de una cuestión de orden público y como impedimento que se intente la acción judicial más allá del plazo determinado por la legislación. Un caso de suspensión específica se observa en el citado artículo 168, y se configura cuando el trabajador dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde su separación interpone ante la respectiva Inspección un reclamo por la invocación de determinadas causales que fundan el término de la relación laboral, plazo que sigue corriendo concluido este trámite, no pudiendo en caso alguno recurrir ante la judicatura si transcurren noventa días contados desde aquel evento”

En la misma línea la Corte Suprema sostiene en el considerando octavo “Que, entonces, por la suspensión se detiene el cómputo del plazo en que el interesado debe ejercer sus derechos a través de la presentación de una demanda, pero sólo durante el tiempo que se extienda la situación prevista, entenderlo de otro modo, implicaría atribuir un sentido amplio a una institución excepcional y, por tanto, de alcance y aplicación restringidos. De este modo, el tiempo de suspensión debe ser aquel que tarda la duración de la reclamación ante la Inspección del Trabajo, que, una vez resuelta, se reintegra, sumándose al tiempo que ya había transcurrido”

En concreto la Corte Suprema dispone en el considerando noveno “Que, de las actuaciones descritas, se desprende que la reclamación ante la Inspección del Trabajo se interpuso al cumplirse cincuenta y siete días desde que el empleador decidió el despido de la trabajadora,

trámite administrativo que demoró veintitrés días -término que corresponde al de la referida suspensión-, presentándose la demanda seis días más tarde, transcurriendo, entre ambos extremos, sesenta y tres días.”

Finalmente, la Cuarta Sala de la Corte Suprema, dispone “que en consecuencia, se desprende que el plazo de caducidad es único y corresponde al de sesenta días previsto en el inciso primero del artículo 168 del Código del ramo, dentro del cual se debe presentar la gestión de reclamación, si así lo considera pertinente el trabajador, actuación que reviste la entidad suficiente para suspender su transcurso, por lo que una vez concluida, se debe sumar el término transcurrido desde el despido y aquel en que se deduzca la demanda, que en caso alguno puede exceder el ya señalado, precisándose que el de 90 días sólo corresponde a la adición de éste con el de extensión de la instancia administrativa, que constituye un límite previsto únicamente para evitar su dilación por más de 30 días.”

En conclusión, la Excm. Corte Suprema rechaza el recurso de queja interpuesto por la parte demandante, acordando el fallo con un voto en contra, y, en definitiva, resuelve que el plazo de caducidad contemplado en el inciso primero del artículo 168, es único y es de sesenta días hábiles y, en caso de que el trabajador interponga reclamo ante la Inspección del Trabajo, el plazo se suspenderá durante el transcurso de este trámite administrativo y una vez finalizado, para efectos de computar el plazo de caducidad debe sumarse el plazo transcurrido entre la separación de las funciones del trabajador y la presentación de la demanda (sin contar el lapso de tiempo que dure la instancia administrativa) y este no podrá exceder los sesenta días hábiles.

Natalia Ávila Wende

Abogada Área Judicial

Lizama Abogados

13/9/2024

Nulidad de despido y momento de la convalidación del pago

Uno de los escenarios más onerosos y, por ende, graves a que se puede ver enfrentado un empleador en un escenario de judicialización es que se declare nulo el despido de un ex trabajador, habida cuenta que se entiende subsistente el vínculo laboral con él, de lo que se deriva a su vez que se prosigan devengando las remuneraciones y las cotizaciones que correspondan según contrato, ambas con intereses y reajustes, ello hasta que se declare convalidado el despido, lo que coloquialmente es llamado por abogados y operadores jurídicos como que “sigue corriendo el taxímetro”.

Dada la alta cuantía a que se puede arribar conforme a cuál sea la duración del lapso entre la declaración de nulidad y el momento de la convalidación del pago, no pocos consideran que la sanción resultante puede ser incluso más grave que el tope máximo de once remuneraciones a que se puede condenar a un empleador al acogerse una demanda de tutela por vulneraciones de derechos fundamentales del trabajador.

En consecuencia, resulta de la mayor trascendencia determinar desde qué momento se entiende convalidado el despido. Sobre este particular, la sentencia que se pasa a comentar otorga luces, en la medida que despliega un razonamiento en que, haciéndose cargo de las posturas contrapuestas existentes, se decanta por una de ellas, entregando así un argumento al litigante laboral para poner término a los perjuicios patrimoniales en continuo incremento, resultantes de la nulidad, reduciendo el monto de lo que se habrá de pagar, a fin de cuentas.

Así las cosas, de partida, se debe indicar que las posturas doctrinales sobre este punto son básicamente dos: la primera de ellas indica que la convalidación se produce desde el momento mismo en que se produzca el pago; mientras que la segunda de ellas entiende que ésta sólo se producirá una vez que se comunique al trabajador el pago íntegro de lo que en derecho se le deba.

Pues bien, como se adelantó, la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa ROL N° 2781-2023, se inclinó por una de las posturas doctrinales expuestas, a saber, la primera. Ello por cuanto interpretó que el artículo 162° del Código del Trabajo que regula la materia únicamente obliga a acompañar ante el tribunal competente el certificado de PREVIRED y el comprobante de transferencia de remuneraciones, más intereses y reajustes, no siendo la notificación al trabajador más que una formalidad, a realizar mediante carta certificada u otro medio idóneo. La sentencia citada, de fecha 12 de agosto del año en curso, se encuentra firme y ejecutoriada, de manera que bien se puede acudir a ella para una eficaz defensa de los intereses de las empresas deudoras.

En atención a lo expuesto, y, en resumen, empleadores, fiscalía y abogados externos podrán, de aquí en más, alegar en juicio que los efectos de la nulidad del despido únicamente se producen hasta el pago de las deudas morosas, siendo improcedente que ellas se continúen devengando hasta la comunicación del pago al ex trabajador.

Sebastián Micco
Abogado Corporativo
Lizama Abogados

16/9/2024

Nulidad de despido y momento de la convalidación del pago

Uno de los escenarios más onerosos y, por ende, graves a que se puede ver enfrentado un empleador en un escenario de judicialización es que se declare nulo el despido de un ex trabajador, habida cuenta que se entiende subsistente el vínculo laboral con él, de lo que se deriva a su vez que se prosigan devengando las remuneraciones y las cotizaciones que correspondan según contrato, ambas con intereses y reajustes, ello hasta que se declare convalidado el despido, lo que coloquialmente es llamado por abogados y operadores jurídicos como que “sigue corriendo el taxímetro”.

Dada la alta cuantía a que se puede arribar conforme a cuál sea la duración del lapso entre la declaración de nulidad y el momento de la convalidación del pago, no pocos consideran que la sanción resultante puede ser incluso más grave que el tope máximo de once remuneraciones a que se puede condenar a un empleador al acogerse una demanda de tutela por vulneraciones de derechos fundamentales del trabajador.

En consecuencia, resulta de la mayor trascendencia determinar desde qué momento se entiende convalidado el despido. Sobre este particular, la sentencia que se pasa a comentar otorga luces, en la medida que despliega un razonamiento en que, haciéndose cargo de las posturas contrapuestas existentes, se decanta por una de ellas, entregando así un argumento al litigante laboral para poner término a los perjuicios patrimoniales en continuo incremento, resultantes de la nulidad, reduciendo el monto de lo que se habrá de pagar, a fin de cuentas.

Así las cosas, de partida, se debe indicar que las posturas doctrinales sobre este punto son básicamente dos: la primera de ellas indica que la convalidación se produce desde el momento mismo en que se produzca el pago; mientras que la segunda de ellas entiende que ésta sólo se producirá una vez que se comunique al trabajador el pago íntegro de lo que en derecho se le deba.

Pues bien, como se adelantó, la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa ROL N° 2781-2023, se inclinó por una de las posturas doctrinales expuestas, a saber, la primera. Ello por cuanto interpretó que el artículo 162° del Código del Trabajo que regula la materia únicamente obliga a acompañar ante el tribunal competente el certificado de PREVIRED y el comprobante de transferencia de remuneraciones, más intereses y reajustes, no siendo la notificación al trabajador más que una formalidad, a realizar mediante carta certificada u otro medio idóneo. La sentencia citada, de fecha 12 de agosto del año en curso, se encuentra firme y ejecutoriada, de manera que bien se puede acudir a ella para una eficaz defensa de los intereses de las empresas deudoras.

En atención a lo expuesto, y en resumen, empleadores, fiscalía y abogados externos podrán, de aquí en más, alegar en juicio que los efectos de la nulidad del despido únicamente se producen hasta el pago de las deudas morosas, siendo improcedente que ellas se continúen devengando hasta la comunicación del pago al ex trabajador.

Sebastián Micco
Abogado Corporativo
Lizama Abogados

16/9/2024

Sentencia Excma. Corte Suprema Apelación Protección N°80.671-2023 determinó que no existía arbitrariedad ni ilegalidad en la derivación de la investigación a un Estudio Jurídico externo.

Con fecha 10 de septiembre de 2024, la Excma. Corte Suprema revocó la sentencia de la Iltrma. Corte de Apelaciones de Valparaíso y sentenció que la derivación de una Investigación interna a un Estudio Jurídico externo no conculca la garantía del debido proceso en tanto se establece como un mecanismo de recopilación de antecedentes.

En enero del año 2023, un trabajador de la Empresa Portuaria San Antonio presentó un recurso de protección ante la Iltrma. Corte de Apelaciones de Valparaíso, con el objeto de dejar sin efecto la nota que notificaba el inicio de una investigación por una serie de denuncias en su contra y que devenía en la derivación de dicha investigación a un Estudio Jurídico externo.

En específico, el recurrente estimaba arbitraria la decisión de la empresa y por ello reclamaba conculcada la garantía fundamental del debido proceso, consagrada en el inciso 5° del numeral 3 del artículo 19 de nuestra Carta Fundamental, esto es, “[n]adie podrá ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que señalare la ley y que se hallare establecido por ésta con anterioridad a la perpetración del hecho”.

La Iltrma. Corte de Apelaciones de Valparaíso, en atención a la remisión de los instrumentos internos de la empresa, determinó arbitraria la decisión de la empresa y acogió el recurso de protección presentado.

Sin embargo, luego de la presentación de un recurso de apelación en contra de la sentencia de la Iltrma. Corte, la Excma. Corte Suprema resolvió acoger el recurso de apelación, revocar la sentencia recurrida y rechazar el recurso de protección primeramente interpuesto.

En este sentido, determinó que no existía arbitrariedad ni ilegalidad en la derivación de la investigación a un Estudio Jurídico externo, toda vez que “la gestión cuestionada no se ha establecido como un mecanismo que sustituya al resolutor estatutario, sino que, como un mecanismo de recopilación de antecedentes pertinentes, a fin de resolver las denuncias internas, todas razones que, en definitiva, conducen necesariamente al rechazo de la acción.”

Lo anterior, tiene su fundamento en especial consideración al artículo 184 del Código del Trabajo, que dispone que el empleador debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. Es por ello que, ante la recepción de diversas denuncias en contra del trabajador recurrente, la Excma. Corte suprema razona que la empresa “ha dispuesto la realización de diligencias investigativas a fin de aportar elementos de juicio para el órgano resolutor, cuya intervención en el proceso no ha sido entredicha, conforme a las facultades y competencias de las que se encuentra investida la “Comisión Código de Conducta”, la que, a mayor abundamiento, mantiene la potestad de “[...] recibir y recabar todos los antecedentes y medios de prueba que estime procedente, encontrándose facultado para requerir información y entrevistar a los funcionarios de la empresa al tenor de la denuncia efectuada.”, según los términos del Código de Conducta que integra el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa recurrida.”.

Por consiguiente, se sentencia por el Máximo Tribunal que no existía arbitrariedad ni ilegalidad en la derivación de dicha investigación a un órgano externo, toda vez que ello permitía la mayor recopilación de antecedentes, sin que ello implicare la sustitución de la entidad resolutora consignada en los instrumentos internos de la empresa, actuando la empresa de conformidad a lo señalado por el Código de Conducta y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Para mayor información, revisar Expediente Electrónico en causa Ingreso Corte N°80.671-2023 Civil.

Sofía Rebolledo López

Abogada Judicial

Lizama Abogados

17/9/2024

Sentencia CS Rol N°16.393-2024: Corte establece que no puede entenderse interrumpido el plazo de caducidad de la acción de despido injustificado si se hizo efectivo el apercibimiento de no tener presentada la demanda en causa diversa.

En un fallo reciente, la Corte Suprema rechazó un recurso de queja y dejó asentado que el apercibimiento del artículo 2 inciso cuarto de la ley N°18.120, relativo a no tener presentada la demanda para todos los efectos legales, no interrumpe el plazo de caducidad de la acción de despido injustificado.

Con fecha 13 de septiembre del 2024, la Corte Suprema rechazó un recurso de queja, dejando firme la sentencia de Corte de Apelaciones de Santiago por la cual se confirmó la decisión de instancia que declaró la caducidad de la acción de despido injustificado por haberse interpuesto extemporáneamente.

En específico, el recurrente sostenía que en una causa diversa en la que existía similitud de pretensiones y partes, se había interpuesto la demanda dentro de plazo por lo que habría operado la interrupción de la caducidad. Sin embargo, en la misma causa se aplicó la sanción del artículo 2° inciso cuarto de la ley N°18.120, esto es, que se tuvo por no presentada la demanda para todos los efectos legales.

Así, la Corte sostuvo que la demanda iniciada en causa diversa, a la cual fue aplicada la sanción del artículo 2° inciso cuarto de la ley N°18.120, no podía suspender el plazo de caducidad puesto que el tenor de la sanción de no tener por presentada la demanda para todos los efectos legales es claro.

“Que, en efecto, para efectuar la declaración censurada, la judicatura tuvo presente que se hizo efectivo el apercibimiento del inciso cuarto del artículo 2° de la Ley 18.120 en un procedimiento anterior, en que el quejoso dedujo idénticas acciones en contra de los demandados, teniéndose por no presentada la demanda para todos los efectos legales.”

Al respecto, sostuvieron que no puede pretender un efecto suspensivo del plazo de caducidad, puesto que el artículo 168 del Código del Trabajo lo reconoce en caso de presentación de un reclamo ante la Inspección del Trabajo dentro de los 60 días posteriores al despido, lo que no se verificó; ni resulta procedente la interrupción del plazo, en atención a la sanción dispuesta en el inciso cuarto del artículo 2° de la Ley N° 18.120, que se impuso al quejoso en RIT O-9322-2024 del mismo tribunal, entendiéndose como jamás presentada la demanda, razones que se estimaron suficientes para confirmar la resolución apelada, decisión que es propia del ejercicio del ejercicio de las facultades privativas de la función jurisdiccional y en la que no se advierte una grave falta o abuso”

La sentencia en comentario es interesante porque se aleja de una línea jurisprudencial de la Corte que ha entendido que las “normas procesales deben ser comprendidas integrando de manera concreta los principios inspiradores que justifican la existencia de tal disciplina”^[1], mediante el principio de la tutela judicial efectiva^[2]. Situación contraria a la dispuesta por parte de la doctrina

que entiende que los principios del derecho laboral no serían aplicables a las normas procesales^[3].

Gonzalo Doren Avalos

Abogado Área Corporativo

Lizama Abogados

^[1] Sobre la posibilidad de tramitar mediante un procedimiento ordinario una demanda con una cuantía que corresponde a un procedimiento monitorio sin la actuación ante la Dirección del Trabajo, rol CS N°152.754-2022

^[2] Sobre plazo de prescripción de la acción de declaración de relación laboral rol CS N°80.450-2023

^[3] Lizama Castro, Diego (2023): El pro operario en material laboral, (Der Ediciones, Santiago).

17/9/2024

Corte Suprema resuelve la existencia de un contrato de trabajo entre conductores y empresa de plataforma digital, mediante la cual prestaban servicios de transporte de carga en carretera.

Con fecha 11 de septiembre de este año, la Corte Suprema acogió el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante, señalando que de los hechos acreditados se puede concluir la concurrencia de indicios de subordinación y dependencia (N°61.595-23)

El día 11 de septiembre de este año, la Corte Suprema resolvió acoger el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por los recurrentes, invalidando la sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso que rechazaba el recurso de nulidad interpuesto.

La materia de derecho que se solicitó unificar fue determinar que el vínculo habido entre las partes correspondió a un contrato de trabajo, al concurrir elementos tales como una jornada de trabajo, control de asistencia, remuneración y ajenidad en los riesgos, que de acuerdo al artículo 8° del Código del Trabajo, permiten presumir la existencia de una relación laboral.

Los recurrentes, un grupo de trabajadores que ocupaban una plataforma digital mediante la cual prestaban servicios de transporte de carga en carretera, reprocharon que la sentencia impugnada no se apegara a la doctrina dictada por las Cortes de Apelaciones de Valparaíso y Concepción, en los autos Rol N°507-22 y 395-2020, respectivamente. Particularmente, la primera de ellas correspondía a un caso iniciado por tres trabajadoras que cumplían la misma función de los actores en contra las mismas empresas, resolviendo la existencia de una jornada laboral y que la supuesta libertad de las actoras para determinar su horario era una apariencia.

El Tribunal señaló que si bien se debe presentar que en la actualidad el Título II del Código del Trabajo, posee un Capítulo X que regula el trabajo mediante plataformas digitales de servicios, distinguiendo la posibilidad de que tales labores sean realizadas en forma dependiente o independiente, lo cierto es que se trata de una normativa incorporada por la Ley N°21.431, publicada en el Diario Oficial el 11 de marzo de 2022, toda vez que la demanda se interpuso con anterioridad a esta fecha, procediendo entonces a realizar un análisis de determinación de la naturaleza del vínculo, en conformidad con los artículo 7° del Código del Trabajo.

De esta manera, la Corte Suprema concluyó la existencia de indicios de un vínculo de subordinación y dependencia en tanto fue posible inferir que los servicios prestados por los actores coinciden con la descripción contenida en el artículo 7° del Código del Trabajo, pues cada uno de ellos ejecutó labores en forma personal como repartidor, tareas que en momento alguno encomendaron a otra persona; bajo vínculo de subordinación y dependencia, expresado en que lo hicieron en condiciones dispuestas por la empresa, usando la indumentaria, credenciales y logos de aquella, dentro de turnos y horarios previamente establecidos, siendo controlados por coordinadores y jefes de operaciones con quienes se vinculaban a través de la plataforma y del sistema WhatsApp, percibiendo por ello una remuneración que incluía un pago fijo más otra parte variable, dependiente de la cantidad de kilómetros recorridos en las entregas.

Particularmente, la Corte Suprema señala además que, si bien en la sentencia del grado se destaca la supuesta libertad que tenían para elegir qué turnos ejecutar y en qué bloques horarios, lo cierto es que también se estableció que los coordinadores advirtieron a los

repartidores que tomar una menor carga de trabajo podría significar una menor asignación futura de entregas.

Finalmente, hacemos presente que la sentencia fue acordada con el voto en contra del ministro señor Simpértigue, quien fue de la opinión de rechazar el arbitrio, atendido que, a su juicio, las conclusiones del fallo impugnado permiten descartar la concurrencia de aquellos indicios de subordinación y dependencia en que los actores sostienen su demanda.

José Pablo Arraño Urrutia

Abogado Negociación Colectiva

Lizama Abogados

25/9/2024

CORTE DE APELACIONES DE RANCAGUA DECLARA QUE, PARA EFECTOS DE CONCEDER LA INDEMNIZACION ESPECIAL DEL ARTICULO 87 DEL ESTATUTO DOCENTE, EL AÑO LABORAL DOCENTE ESTÁ CLARAMENTE DETERMINADO EN EL ARTICULO 9 DEL MISMO ESTATUTO, CONFIRMANDO FALLO QUE LIMITÓ DICHA INDEMNIZACION A UN DIRECTOR DESPEDIDO QUE PRETENDÍA EXTENDER ERRÓNEAMENTE SU DERECHO (SENTENCIA C.A. RANCAGUA ROL LABORAL 719-2022)

Sentencia Rol N°719-2022 Laboral: La Corte de Rancagua declara que el sentido del artículo 9 del Estatuto Docente es claro en definir que el año laboral docente comprende el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicie el año escolar siguiente, para efectos de otorgar la indemnización especial regulada en el artículo 87 del mismo estatuto, fallo que quedó firme al rechazarse recientemente el recurso de unificación de jurisprudencia por la Corte Suprema.

En fallo de fecha 06 de diciembre de 2022, la Corte de Apelaciones de Rancagua rechazó el recurso de nulidad intentado por la parte demandante en contra de la sentencia definitiva de primera instancia en la que el sentenciador hizo una correcta interpretación y aplicación del artículo 87 del Estatuto Docente, puesto que, conforme al sentido claro del artículo 9 de dicho Estatuto, declaró que al director desvinculado el 31 de diciembre de 2021 le asiste el derecho al pago de remuneraciones por los meses de enero y febrero de 2022, puesto que febrero de 2022 fue el mes inmediatamente anterior a aquel en que se iniciaba el año escolar siguiente, no siendo procedente extenderlo hasta febrero de 2023, como erróneamente pretende el actor. La referida sentencia quedó firme con fecha 06 de agosto de 2024, luego de que nuestro Tribunal Supremo rechazara el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante en su contra.

Con fecha 06 de diciembre de 2022, la Corte de Apelaciones de Rancagua rechazó el recurso de nulidad intentado por la parte demandante en contra de la sentencia definitiva de 25 de julio del mismo año dictada por el Segundo Juzgado de letras de San Fernando, en la que el sentenciador hizo una correcta interpretación y aplicación del artículo 87 del Estatuto Docente, puesto que conforme al sentido claro del artículo 9 de dicho Estatuto, declaró que al director de un colegio que fue desvinculado el 31 de diciembre de 2021, le asiste el derecho al pago de remuneraciones hasta febrero de 2022 por concepto de indemnización especial, puesto que este efectivamente fue el mes inmediatamente anterior a aquel en que se iniciaba el año escolar siguiente, que era marzo de 2022, no siendo procedente extenderlo hasta febrero de 2023, como erróneamente pretende el actor.

Para un mayor entendimiento, cabe recordar que el artículo 87 del Estatuto Docente establece una indemnización especial para personal docente del sector privado que sea despedido por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, además de la indemnización por años de servicio, constituyendo un mecanismo para desincentivar que se ponga término a la relación laboral de un profesional de la educación durante el curso del año escolar. Aquella indemnización especial, según la referida normativa, es "equivalente al total de las

remuneraciones que habría tenido **derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso**". La única excepción a pagarla, según el mismo artículo, se da cuando "la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha."

Considerando el artículo 87 anteriormente descrito, el director recurrente sostiene que le asiste el derecho a dicha indemnización, toda vez que fue desvinculado el 31 de diciembre de 2021, y como las clases del año escolar 2022 se iniciarían durante el mes de marzo de ese año 2022, el plazo de preaviso de término de contrato venció impostergablemente el 29 de diciembre de 2021, por lo que el colegio no habría cumplido con los requisitos para exonerarse de tal obligación al no cumplir con los 60 días de anticipación exigidos por ley, debiéndole entonces el pago de sus remuneraciones hasta el mes de febrero de 2023. Bajo este orden de ideas, en el recurso reclama que el sentenciador de primera instancia infringió la ley, en particular artículo 87, al haber otorgado el derecho al pago de la indemnización especial, pero lo limitó solo a las remuneraciones de los meses de enero y febrero de 2022, puesto que febrero de 2022 efectivamente fue el mes inmediatamente anterior a aquel en que se iniciaba el año escolar siguiente, marcando el fin del año laboral docente.

Así las cosas, para resolver el recurso de nulidad, la Corte estima necesario determinar el periodo que abarca el año laboral referido en el artículo 87 ya reiteradas veces referido, para lo cual, en su considerando sexto razona lo siguiente: "Que, conforme lo razonado en la sentencia que se revisa, el artículo 9° del Estatuto Docente se encarga de definir que: "En cada establecimiento, para los efectos de esta ley se entenderá por año laboral docente el período comprendido entre el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicie el año escolar siguiente". De este modo, **el año laboral docente 2021 del demandante, se extendía desde marzo de ese año, hasta el último día de febrero de 2022, porque iniciándose el año escolar en marzo de 2022, febrero es el mes "inmediatamente anterior"**".

En ese mismo sentido, continua señalando en el considerando octavo que el sentido del artículo 9 del Estatuto Docente es en "extremo claro", por lo que no cabe desatender su tenor literal, y de esta forma, en el caso concreto, "habiéndose desahuciado la convención laboral con fecha 31 de diciembre de 2021, le otorgó el derecho a cobrar remuneraciones hasta el término del año laboral que a esa fecha se encontraba en curso, esto es, hasta el último día del mes de febrero del año 2022, tal como fue otorgado por el fallo en estudio", lo que llevó a rechazar el recurso deducido, al no verificarse ninguna infracción legal por el juez a quo.

Finalmente, y en el mismo considerando, la Corte previene lo siguiente: "es del caso señalar **que la interpretación planteada por el actor contraviene el claro sentido del artículo 9° del Estatuto Docente, haciendo sinónimos los conceptos de "año laboral docente" y de año calendario, lo cual quebranta además la norma contenida en el artículo 20 del Código Civil, aplicable en la especie, conforme a la cual las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio según el uso general de las mismas palabras, "pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal"**.

Si bien este fallo fue objeto de recurso de unificación de jurisprudencia por parte del ex director, la Corte Suprema desestimó dicho recurso el mes de agosto de 2024, ya que la sentencia ofrecida para su cotejo no resultó idónea 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, atendido a que corresponde a un caso donde se discutió si la indemnización prevista en su artículo 87 resulta aplicable a una trabajadora que efectuó labores directivas, en su calidad de vicerrectora académica; discusión que no es la materia cuya

unificación se solicita, la que apunta a otra cuestión jurídica, cual es el período que abarca la indemnización adicional del referido artículo 87. De esta forma, el fallo de la Corte de Rancagua quedó firme con fecha 06 de agosto de 2024.

Para concluir, a juicio de la abogada que suscribe, la Corte razona correctamente, puesto que la misma ley se encarga de definir qué se entiende por año laboral cuando se menciona dentro del Estatuto Docente, determinando el legislador de forma exacta y clara el principio y fin de dicho año, lo que no se puede desatender. Aun así, estimo que vale la pena aclararlo mediante un fallo de un tribunal superior, toda vez que no es poco común encontrar demandas con cifras irrisorias en contra de colegios por la errada interpretación que algunos abogados le dan a dicho artículo, como ocurrió en el caso de autos, aumentando de forma exagerada la cuantía de una demanda, aun cuando no tiene asidero legal, siendo este fallo un precedente importante a tener en cuenta los colegios del sector privado, especialmente a la hora de despedir a un miembro del personal docente por las causales del artículo 161 de nuestro Código laboral.

Dyan Kelly Pong Rodríguez

Abogada del Área Judicial

Lizama Abogados

27/9/2024

SENTENCIA CS 218.064-2013: CORTE SUPREMA DECLARA QUE ES PROCEDENTE EL AUTODESPIDO POR NO PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES INDEPENDIENTE DE LA CANTIDAD DE MESES IMPAGOS.

Con fecha 24 de septiembre de 2024, la Corte Suprema acogió el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante, señalando que es procedente la acción de despido indirecto ante el no pago de cotizaciones previsionales, aun cuando se trate sólo de algunos meses dentro de una relación laboral, toda vez que esta situación es calificada como un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.

Con fecha 24 de septiembre de 2024, la Corte Suprema resolvió recoger el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el recurrente, contra la sentencia de veintitrés de agosto de dos mil veintitrés dictada por la Corte de Apelaciones de Rancagua, el cual rechazaba el recurso de nulidad que se interpuso contra la sentencia Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua.

La materia del recurso fue solicitar la correcta interpretación del artículo 171 en relación al artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, y con el artículo 19 N° 18 de la Constitución Política de la República, artículos 7 y 8 del Código del Trabajo y artículos 17 y 19 del D.L. N° 3.500, esto es, si el no pago de las cotizaciones previsionales reviste la gravedad necesaria para poder justificar la invocación de la causal señalada en el despido indirecto; si su no pago o retardo, constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

En virtud de estos artículos, el demandante ejerció una acción de auto despido, puesto que, a la fecha de este, el empleador adeudaba las cotizaciones de AFP de diciembre de 2021 y enero de 2022 y de AFC por los meses de febrero y marzo de 2022. La sentencia de primera instancia resolvió que el no pago de cotizaciones previsionales en estos meses no tiene la gravedad que establece la ley para configurar la causal consagrada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Por otro lado, la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que dedujo la parte demandante, que se fundamentó en los artículos 478 letra c) y 477 del Código del Trabajo, ratificando el fallo de primera instancia, argumentando que no existía una errada calificación jurídica de los hechos, debiendo desestimarse la causal de nulidad interpuesta. Agrega que no cualquier incumplimiento deriva necesariamente en la terminación del contrato de trabajo. Señala que la gravedad del incumplimiento debe analizarse en virtud de algunos parámetros que dan luz acerca de la entidad y trascendencia de este, dado que no todo atraso o incumplimiento en el pago de las prestaciones derivadas de la relación laboral, pueden calificarse de grave.

En el caso en específico, señala que debe tenerse en cuenta el hecho público y notorio de los efectos de la Pandemia en la economía, el cual atenuaría el incumplimiento en comento, impidiendo su configuración como grave para los efectos del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

En base a esto, el recurrente acompañó los fallos dictados por la Corte Suprema en los antecedentes N° 3.668-2014 y en el rol N° 31.913-2019, así como la sentencia de la Corte de

Apelaciones de Rancagua emitida bajo el rol N° 473-2022, solicitando una unificación de jurisprudencia.

Así, una vez revisados los antecedentes, la Corte Suprema consideró que “se yergue como conclusión irredarguible la procedencia de la acción de despido indirecto ante el no pago, por parte del empleador, de la cotizaciones de seguridad social, aun cuando se trate sólo de algunos meses dentro de una relación laboral, máxime si no se han argumentado razones de naturaleza extraordinaria que pudieran explicar o justificar el incumplimiento, que dadas las consecuencias que acarrea al trabajador, sólo puede ser calificado de grave, por lo que permite configurar la causal de terminación del contrato prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, que conforme al artículo 171 del mismo cuerpo legal puede ser esgrimida por el trabajador en contra del empleador y cuya consecuencia es el pago de las indemnizaciones y recargos legales consecuentes.”

Por tanto, en el caso en específico, toda vez que se acreditó que el empleador no enteró las cotizaciones de seguridad social devengadas durante los meses de diciembre de 2021 y enero de 2022, y de AFC por los meses de febrero y marzo de 2022, esta situación se configura como un incumplimiento grave, que justifica el despido indirecto planteado.

Así, la Corte Suprema acogió el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandante, declarando nula la sentencia de instancia que desestimó la demanda de despido indirecto del demandante, ordenando dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Scarlett Zavala Toledo

Abogada Corporativa

Lizama Abogados

30/9/2024

Los Tipos de Huelga

La huelga puede definirse como una medida de presión consistente en la interrupción colectiva de la actividad laboral de un grupo de trabajadores, con el fin de reivindicar y exigir prestaciones y beneficios al empleador. En nuestro ordenamiento jurídico se contemplan dos tipos de huelga: la huelga legal y la huelga extra legal.

La huelga legal es aquella que se ejerce como medida de presión al empleador en un procedimiento reglado y forzoso de negociación colectiva. Esta se encuentra regulada en el artículo 345 del Código del Trabajo y solo puede llevarse a cabo por un grupo de trabajadores que se encuentre afiliado a un sindicato. Considerando lo anterior, no podrán ejercer este tipo de huelga los trabajadores que negocien de acuerdo al procedimiento no reglado del artículo 314 del Código del Trabajo, los que negocien según el procedimiento especial para trabajadores por obra o faena transitoria y los que negocien colectivamente mediante el procedimiento especial no reglado para federaciones y confederaciones de trabajadores.

Por otro lado, la huelga al margen del Código del Trabajo o huelga extralegal, ha sido reconocida por los Tribunales de justicia como un legítimo ejercicio del derecho fundamental en cuestión y que este puede ejercerse fuera del procedimiento reglado de negociación colectiva. El único límite que se ha dilucidado en estos fallos consiste en que la manifestación del derecho fundamental de huelga tenga como objetivo la demanda de mejoras salariales y/o beneficios colectivos para los trabajadores, así como también para denunciar infracciones de carácter laboral por parte del empleador. Como vemos, no existen muchos límites para el ejercicio de este tipo de huelga, no siendo relevante consideraciones como si es que el sindicato tiene o no instrumento vigente, si se encuentran dentro de un proceso de negociación de cualquier tipo e incluso si es que han dado aviso o advertencia al empleador previo al comienzo de la paralización de labores.

Es importante tener en cuenta esta distinción entre tipos de huelga y entender que el ejercicio de esta no se encuentra limitado al procedimiento reglado de negociación colectiva del Código del Trabajo y que, las paralizaciones fuera de dicho procedimiento han sido validadas y legitimadas por los Tribunales de Justicia.

Antonia Morales Alemparte

Abogada Área Negociación Colectiva

Lizama Abogados

2/10/2024

Corte de Apelaciones de Puerto Montt acoge recurso de nulidad y anula sentencia por despido indirecto, declarando que el auto despido no procede si el empleador fue diligente al tomar medidas para preservar la salud del trabajador tras el diagnóstico de una enfermedad profesional (Rol Corte 361-2023 Laboral)

El Tribunal de Alzada de Puerto Montt acogió el recurso de nulidad interpuesto por la empresa demandada, Empresa Constructora Recondo S.A., en el contexto del auto despido invocado por Luis Hernández Leviñanco. La sentencia original, que había declarado justificado el despido indirecto debido al incumplimiento del deber de seguridad por parte del empleador, fue anulada por una incorrecta interpretación del artículo 184 del Código del Trabajo. El fallo determinó que la empresa había adoptado medidas adecuadas para proteger al trabajador, por lo que la causal de despido indirecto no estaba justificada.

En los autos Rol Corte 361-2023, caratulados "Hernández con Empresa Constructora Recondo S.A.", la empresa demandada interpuso un recurso de nulidad en contra de la sentencia que había acogido la demanda de auto despido presentada por Luis Hernández Leviñanco. La demandada basó su recurso en la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, argumentando que la sentencia contenía decisiones contradictorias. Además, invocó subsidiariamente la causal de infracción de ley del artículo 477, señalando una interpretación errónea del deber de seguridad del empleador, previsto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

La Corte rechazó la causal principal, pero acogió la causal subsidiaria, concluyendo que la sentencia original había interpretado de manera incorrecta la obligación del empleador de garantizar la seguridad del trabajador. La empresa había implementado medidas de seguridad tras el diagnóstico de una enfermedad profesional del demandante en 2017, y este esperó casi seis años para alegar un incumplimiento grave. El tribunal determinó que el deber de protección fue cumplido por la empresa y que no existía justificación para el auto despido. Por lo tanto, la Corte anuló la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt y dictó una nueva resolución rechazando la demanda de despido indirecto.

La decisión de acoger el recurso de nulidad se sustenta en un análisis adecuado de los hechos y la correcta interpretación de la normativa aplicable, específicamente el artículo 184 del Código del Trabajo, que establece el deber de protección del empleador. La empresa adoptó las medidas necesarias para garantizar la seguridad del trabajador al asignarle funciones acordes a su estado de salud tras el diagnóstico de una enfermedad profesional en 2017.

El hecho de que el demandante esperara casi seis años para invocar un incumplimiento grave del contrato laboral, sin que existieran nuevos antecedentes médicos o secuelas relacionadas con su enfermedad, debilita la justificación de su auto despido. Es importante destacar que la Corte identificó que el fallo original no había analizado cronológicamente el cumplimiento del deber de protección, lo que influyó de manera determinante en la resolución del caso.

Al corregir esta interpretación errónea, la Corte actuó conforme a los principios de justicia y proporcionalidad, validando que la empresa cumplió diligentemente con sus obligaciones laborales y de seguridad, y que no se configuraba un incumplimiento grave que justificara el

auto despido. Esta decisión, por tanto, respeta el equilibrio entre los derechos del trabajador y los deberes del empleador, asegurando que no se abuse del mecanismo de despido indirecto cuando no existen fundamentos suficientes.

María Jesús Pérez J.

Abogada área Litigios

Lizama Abogados

4/10/0204

Ley Karin: Primer Balance y Efectos Tras Dos Meses de Vigencia

El lunes 30 de septiembre del presente año el Ministerio del Trabajo y Prevención Social, realizó el primer balance- cambios – efectos concretos- a dos meses de la entrada en vigencia de la “Ley Karin”.

1. ANTECEDENTES NORMATIVOS.

Con fecha 15 de enero de 2024 de enero de 2024 se publicó la ley N°21.643 o “ley Karin”, que realizó una serie de modificaciones en diversos cuerpos normativos a fin de establecer mecanismos preventivos sobre situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

La ley modificó el inciso segundo del artículo segundo del Código del Trabajo, que otrora señalaba que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona” y que ahora pasa a decir que: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.”

Conforme al numeral segundo de la ley, el Empleador estará obligado a incluir en el Reglamento Interno de Orden y, Higiene y Seguridad, un protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán los trabajadores y trabajadoras, que considerará las medidas de resguardo que se adoptarán respecto a los involucrados y las sanciones que se aplicarán.

Conforme al numeral sexto de la Ley, que reemplaza el artículo 211-A del Código del Trabajo, el empleador que cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo, es decir, que cumpla con el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como con el procedimiento, medidas de resguardo y sanciones aplicables a los involucrados, no estará afecto a que se le condene con un incremento de un 80 por ciento sobre la indemnización por años de servicio, en caso de que el contrato de trabajo hubiese terminado por alguna de las causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo

El numeral noveno de la ley, que modifica el artículo 211-B del Código del Trabajo, establece que la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia se realiza de manera verbal, deberá levantarse acta, la que será firmada por la persona denunciante y de la cual se le entregará una copia.

Una vez presentada la denuncia, no puede el empleador realizar un test de admisibilidad que pondere la gravedad de la conducta denunciada o su falta de antecedentes, en caso que se hayan cumplido los requisitos formales de la denuncia, se debe necesariamente investigar.

El empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados,

la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

1. LOS RESULTADOS A DOS MESES DE ENTRADA EN VIGENCIA LA NORMA

Si bien el decreto N.º 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 28 de mayo de 2024, señala en su artículo 26, inciso primero, que:

La Dirección del Trabajo deberá Implementar un mecanismo de reportabilidad de información estadística en su sitio web, respecto de los procedimientos de investigaciones relativos a conductas constitutivas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

El artículo tercero de las disposiciones transitorias señala que la obligación de emitir dicho reporte comenzará el año 2025, durante la primera semana del mes de enero. De tal forma, los datos entregados por el ministerio se apoyaron en reportes de la Subsecretaría de Previsión Social la Dirección del Trabajo y la Súper intendencia de Seguridad Social. Entre el 1 y el 31 de agosto, se recibieron un total de 4.820 denuncias bajo el marco de la Ley Karin. Un dato significativo es que el 79% de estas denuncias provienen del sector privado, es decir, 3.844. De estas, 2.928 están en fase de análisis jurídico y 906 en proceso de fiscalización.

En el sector privado, solo considerando aquellas denuncias que están en proceso de fiscalización, el 87 por ciento corresponden a denuncias por acoso laboral, mientras que, en el sector público, el 73% de las denuncias están relacionadas específicamente con acoso laboral. Además, se observa que el 77% de las denuncias totales en este sector son realizadas por mujeres. Esta tendencia de género también se refleja en el sector privado, donde el 68% de las denuncias provienen de trabajadoras.

Un total de 50.700 personas han participado en las actividades de y capacitación sobre la Ley Karin, realizadas por el Ministerio del Trabajo, la DT y la SUSESO con un enfoque fuerte en la prevención. Este esfuerzo conjunto se tradujo en 726 actividades de capacitación a nivel nacional.

En el sector público, 28.859 funcionarios del Estado se han capacitado en los dos cursos ofrecidos por el Servicio Civil entre 2023 y 2024, orientados a erradicar la violencia y el acoso en los espacios laborales. En el ámbito de la salud, la participación fue de 18.976 personas. Adicionalmente, 3.806 trabajadores del Estado participaron en “webinars” y jornadas de capacitación para directivos y funcionarios públicos sobre los alcances e impactos de la Ley Karin, organizados por el Servicio Civil.

III. CONCLUSIONES.

Si bien los primeros datos reportados por el Ministerio del Trabajo y otros organismos son de suma importancia, ya que permiten registrar de manera inmediata los primeros efectos de la Ley Karin, será necesario esperar los informes que, según lo establecido en el artículo 26 del Reglamento referido, la Dirección del Trabajo está obligada a realizar desde el año 2025 en adelante. Estos informes proporcionarán una “fotografía” más completa y precisa del impacto de la ley en nuestro país.

Esto se debe a que la Dirección del Trabajo contará con estadísticas más veraces y detalladas. La norma establece que las investigaciones que no sean realizadas directamente por la Dirección del Trabajo, sino por las empresas a través de sus propios procedimientos de investigación—los cuales deben estar siempre estipulados en el Reglamento Interno de Orden,

Higiene y Seguridad- deben ser remitidas de todas formas a la Dirección del Trabajo para su pronunciamiento. De esta manera, se centraliza la información y se garantiza una evaluación integral del alcance y efectividad de la Ley Karin.

En resumen, aunque los datos iniciales son valiosos y reflejan un avance significativo en la lucha contra el acoso y la violencia laboral, es fundamental contar con informes más exhaustivos. Estos permitirán medir con mayor exactitud el impacto real de la ley y orientar futuras acciones y políticas públicas para fortalecer la protección de los trabajadores y trabajadoras en Chile.

Rodrigo Pimentel Mestre

Asociado Corporativo

Lizama Abogados

7/10/2024

Centenario de la Dirección del Trabajo

Cien años han transcurrido desde 1924, en un contexto que estuvo marcado por movimientos sociales, una incipiente industrialización y un proceso de urbanización que agravaron las malas condiciones de vida de los trabajadores urbanos.

Fue el 3 de septiembre de 1924, tras una manifestación por los militares también conocido como “Ruido de sables”, que dio origen a la semana siguiente un 8 de septiembre de 1924, una sesión en la que se aprobaron de una vez, una serie de leyes sociales que llevaban tiempo sin su tramitación.

Si bien no se habla de una codificación propiamente tal, este hito dio origen a unas de las leyes más importantes en el derecho del trabajo y la seguridad social, tales como la Ley N° 4.053, de Contrato de Trabajo de Obreros; la Ley N°4.054, de Seguro Obrero Obligatorio; la Ley 4.055, sobre Accidentes del Trabajo; la Ley N°4.056, sobre Organización Sindical; la Ley N°4.057, sobre Tribunales de Conciliación y Arbitraje; la Ley N°4.058, sobre Cooperativas; y la Ley N°4.059 sobre Contrato de Empleador Particulares.

Previo a este conjunto de leyes, escasa era la regulación y protección hacia los trabajadores, destacando así la Ley N°1.838 de 1907, la Ley N°1.990 sobre descanso dominical, y consagra los primeros feriados anuales para las fiestas patrias y de fin de año, y el Decreto N°730, por el que se crea la Oficina Estadística del Trabajo, en el Ministerio del Interior y de Obras Públicas.

El DFL N°2 que viene a regular y dispone la reestructuración fijando las funciones de la Dirección del Trabajo, reconoce que, para alcanzar el desarrollo económico y social del país, es función del Estado, “velar por la correcta aplicación de las leyes que garantizan los derechos sociales de los trabajadores”.

En este sentido, el Servicio es el organismo creado por ley para supervigilar la aplicación de esas leyes y realizar las demás funciones tendientes a asesorar al Supremo Gobierno en el desarrollo de la política social.

Siendo así un organismo técnico, las principales funciones de la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales, son:

1. a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;
2. b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;
3. c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;
4. d) La supe vigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y
5. e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.

Sin dudas la Dirección del Trabajo ha contribuido en la justicia social a través de sus funciones encomendadas por la ley. A pesar de su indudable labor, aún está pendiente la ratificación del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo. Este convenio está vigente desde el año 1947 y ha sido ratificado por 150 de los 187 países miembros de la OIT.

Ignacio Cartes

Abogado área Negociación Colectiva

Lizama Abogados

11/10/2024

CON 4 VOTOS DISIDENTES, EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE CHILE RECHAZA REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD EN CONTRA DEL ARTÍCULO 429 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN LO RELATIVO A LA IMPOSIBILIDAD DE DECRETAR EL ABANDONO DEL PROCEDIMIENTO.

Con fecha 03 de octubre de 2024 el Tribunal Constitucional de Chile dictó la sentencia de la causa seguida ante el ROL N°14.615-23 INA, en la cual se requirió la declaración de inaplicabilidad del inciso primero del artículo 429 del Código del Trabajo^[1], alegando una afectación del derecho a la igualdad ante la ley, así como el derecho a un justo y racional procedimiento, correspondientes a los artículos 19 N°2 y N°3 de la Constitución Política de la República, respectivamente.

El requerimiento en cuestión proviene de la causa RIT C-1240-2010 del Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Valparaíso, en el cual se decretó el archivo de la causa con fecha 07 de enero de 2014, hasta que la parte ejecutante solicitó el desarchivo el 10 de julio de 2023 — más de 9 años después—, frente a lo cual la parte ejecutada solicitó la declaración del abandono del procedimiento.

Resolviendo el requerimiento de inaplicabilidad, el Tribunal Constitucional reconoce que su jurisprudencia en la materia es dividida, pero reitera fundamentos señalados en sentencias anteriores para determinar que la norma impugnada no resulta inconstitucional en el caso concreto. Se basa en los principios formativos del procedimiento laboral (destacando la celeridad, la actuación de oficio del tribunal) en el sentido de permitir de forma eficaz el respeto de los derechos de los trabajadores, y señala que, en el entendido de que la institución del abandono del procedimiento es una sanción al litigante negligente en aquellos procedimientos en que existe una igualdad entre las partes y el impulso procesal está radicada en ellas (caso contrario al proceso laboral, sostiene), no se genera una inconstitucionalidad con su aplicación. Refiere el fallo que la norma permite fines legítimos, razonables y proporcionados, en relación con el oportuno cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales en favor de los trabajadores.

Finaliza su argumentación en lo relativo a la excesiva duración del juicio de cobranza, señalando que el requirente, en el fondo, imputa la inaplicabilidad a la diligencia de las autoridades, en circunstancias que el Tribunal Constitucional está llamado a pronunciarse sobre preceptos legales o su aplicación. En circunstancias que, si se hubiese aplicado oportunamente lo dispuesto en el artículo 429 del Código del Trabajo, se habría evitado el efecto inconstitucional que se alega.

En sentido opuesto se pronuncia el **voto disidente** de los ministros Sres. Vásquez, Fernández, Mery y Peredo, quienes defendieron la inaplicabilidad de la norma impugnada por vulnerar los artículos 19 N°2 y N°3 de la Constitución Política de la República, toda vez que en el caso concreto la aplicación de la norma llevaba a consecuencias ilegítimas.

En lo relativo a la igualdad ante la ley, señala que la aplicación del artículo 429 del Código del Trabajo en la gestión pendiente supondría que el legislador ampara prácticas potencialmente abusivas por parte de los ejecutantes, quienes tenderían el incentivo perverso de prolongar y paralizar el juicio por el mayor tiempo posible, para acumular —sin límite temporal—

prestaciones en su favor. Por otro lado, ampararía una situación contraria a la pretendida por la ley, ya que el artículo 249 de la compilación laboral fue concebido para evitar la paralización y dilación indebida del juicio laboral^[2].

En lo relativo al derecho a un racional y justo procedimiento, señala que en el caso concreto la norma no resulta razonable toda vez que no logra el fin pretendido por el legislador y le impone una carga y perjuicio irracionales al requirente, quien se vería obligado a continuar con un juicio que se ha extendido por más de una década y que acumula prestaciones en contra de forma proporcional al tiempo transcurrido.

Finaliza su escrutinio de razonabilidad indicando que *“independientemente de quién haya sido el causante de la vulneración de este derecho parte del debido proceso, la afectación ilegítima al mismo ya se ha producido y, por lo tanto, deben evitarse mayores efectos contrarios a la Constitución a través de la declaración de inaplicabilidad”*.

Así, sostienen, si bien el artículo 429 del Código del Trabajo en abstracto resulta legítimo, en el caso concreto la improcedencia del abandono del procedimiento no es un medio razonable para la consecución de los fines que inspiraron los principios de impulso procesal de oficio y celeridad en materia laboral, y le impone una carga no razonable al requirente.

Sergio Navarro Galleguillos

Abogado Judicial

Lizama Abogados

[1] Este artículo señala que la institución del abandono del procedimiento no es aplicable en los juicios laborales.

[2] El Tribunal parte de la base que el principio de igualdad ante la ley implica que un precepto legal torne en arbitrario cuando, en el caso concreto, su aplicación suponga: i) otorgar relevancia jurídica u protección, mediante el derecho, a situaciones que pueden tornarse en claramente abusivas; y/o ii) permitir situaciones que realmente no guardan relación alguna con el sentido original del mismo precepto legal

14/10/2024

Dirección del Trabajo reitera prohibición legal del empleador de poner término al contrato de trabajo de la trabajadora amparada por fuero laboral salvo que en forma previa hubiere obtenido la respectiva autorización judicial.

El día jueves 10 de octubre recién pasado, la Dirección del Trabajo, a través del Ordinario N°653 reitera la prohibición legal respecto a que el empleador ponga término al contrato de trabajo de la trabajadora amparada por el fuero laboral salvo que en forma previa hubiere obtenido la respectiva autorización emitida por un tribunal de justicia, la que procederá respecto de las causales de término establecidas en los artículos 159 numerales 4 y 5 y 160, ambos del Código del Trabajo.

Mediante oficio se le consulta a la Dirección del Trabajo si por el hecho de encontrarse afecta a contrato de plazo fijo próximo a vencer, su empleador le puede dejar sin trabajo aun cuando se encuentre embarazada o si se encuentra amparada por las normas de protección a la maternidad.

De las disposiciones legales transcritas se desprende que durante el periodo de embarazo y hasta un año después de terminado el descanso de maternidad, el empleador no puede poner término al contrato de trabajo de una dependiente sujeta a fuero laboral, a menos que el juez competente lo autorice previamente en los casos establecidos en los artículos 159 numerales 4 y 5, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato y conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato y 160 del Código del Trabajo.

De esta forma, tratándose de un contrato de plazo fijo, el solo vencimiento del plazo no produce la terminación de dicho contrato respecto de una trabajadora amparada por fuero laboral toda vez que la ley exige que el empleador obtenga previamente la autorización del juez de letras del trabajo competente,

Asimismo, se desprende que si por ignorancia del estado de embarazo de la trabajadora, el empleador hubiese puesto término a su contrato de trabajo, bastará la sola presentación del certificado médico o de matrona para que la medida adoptada por empleador quede sin efecto y la trabajadora afectada se reincorpore a sus labores, debiendo pagársele la remuneración por todo el tiempo que hubiere permanecido indebidamente separada de sus funciones, si durante dicho periodo no gozado de subsidio.

Ahora bien, en el evento que pese a la existencia de estas normas de protección a la maternidad su empleador ponga término a su contrato de trabajo de plazo fijo sin dar cumplimiento a los requisitos que la ley establece, lo que corresponde es la formulación de una denuncia ante la Inspección del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, la ley prohíbe que el empleador ponga término al contrato de trabajo de la trabajadora amparada por fuero laboral salvo que en forma previa hubiere obtenido la respectiva autorización judicial, la que procederá respecto de las causales de termino establecidas en los artículos 159 N° 5 y °5, y 16° del Código del Trabajo.

Javiera Álvarez

Abogada Negociación Colectiva

Lizama Abogados

16/10/2024

Instrucciones verbales y despidos

Dado el tenor literal de la causal, las cartas de despido por incumplimiento grave de las obligaciones que el contrato le impone al trabajador, suelen remitirse o bien a la cláusula en que se estipulen sus funciones, o bien al título del reglamento interno en que se establezcan las obligaciones y prohibiciones a que se encuentran sujetos los trabajadores de la empresa, o bien al descriptor de cargo donde se detallen las responsabilidades o deberes propios de éste (en este caso, se sugiere que se formalice la incorporación de este documento mediante mención expresa en el contrato de trabajo o en el anexo que se suscriba al efecto, sugiriéndose además que, en forma ideal, se firme un recibo, una de cuyas copias quede en poder del empleador), o bien a todas las fuentes anteriores o una combinación de éstas.

Al tratarse de remisiones a obligaciones que se encuentran escrituradas, su incumplimiento será más fácil de probar en juicio, permitiéndole al abogado litigante concentrar sus esfuerzos en demostrar la gravedad del comportamiento infractor. Evidentemente, lo anterior no impide que el despido se funde en el quebrantamiento de obligaciones tácitas, como pueden ser las que emanen de una ejecución del contrato acorde con la buena fe o el contenido ético-jurídico que éste supone, sin perjuicio que su defensa en juicio presentará la dificultad adicional de probar su existencia.

Dentro de estas últimas hipótesis se encuentra la escasa o nulamente abordada contravención de las instrucciones verbales —no escrituradas— del empleador o sus representantes, cuyo incumplimiento grave es el centro de la controversia resuelta por la Corte de Apelaciones de Santiago, con fecha 04 de octubre del año en curso, en causa ROL N° 3529-2023.

El tribunal superior razona que, en tanto la subordinación es un componente de la esencia de todo vínculo laboral, la obligación principal de todo trabajador es cumplir las instrucciones dadas por el empleador o quien haga las veces de tal. Por lo mismo, el sentenciador estima que la labor de asistente de logística que desempeñó la trabajadora despedida, necesariamente supone obedecer las instrucciones entregadas con respecto al protocolo a seguir para cursar notas de crédito, las que resultan indispensables para la gestión operativa de la empresa y, por tanto, su logística, siendo del todo relevante que ellas contaran, pues, con la autorización y firma del gerente general, previa solicitud personal de la trabajadora, sin importar que tal instrucción se haya escriturado o no, sobre todo si su desobediencia tuvo por resultado que las firmas fueran adulteradas, como sucedió en la práctica, no estimándose necesario por los ministros de la Corte que se estipulara la prohibición de presentar documentos comerciales con firmas falsas, puesto que ello indudablemente se sigue de una ejecución de buena fe del contrato.

Así pues, se deben entender ampliadas las fuentes con base a las cuales se podrá desvincular a un trabajador por incumplimiento grave de sus obligaciones, una o más de las mismas pueden perfectamente haber sido informadas mediante instrucciones verbales, considerándose adecuada tal forma de comunicación, máxime si ellas se desprenden naturalmente del cargo desempeñado por el trabajador.

Sebastián Micco
Abogado Corporativo
Lizama Abogados

17/10/2024

Sentencia CS Rol N°16.393-2024: Corte deja sin efecto multa y declara que no procede la existencia de cláusulas tácitas en los contratos colectivos.

Con fecha 04 octubre del 2024, la Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad y dejó sin efecto una multa cursada por la Inspección del Trabajo Comunal Santiago Norte que reprochaba a la empresa hacer cumplir 40 horas semanales de trabajo, en vez de 37,5 horas semanales, las que eran efectuadas por los trabajadores en la práctica e incorporada a su contrato colectivo por regla de la conducta.

La Corte tuvo por acreditado que el contrato colectivo de los trabajadores señalaba que *“la jornada ordinaria para los trabajadores full time será de 40 horas semanales, en una semana cada mes calendario, en la que el trabajador le corresponda descansar en día domingo y además tenga derecho a descansar un día hábil a la semana”*. Asimismo, tuvo por acreditado que, en el periodo de junio a septiembre de 2022, los trabajadores tuvieron una jornada de trabajo de 37,5 horas semanales, una semana al mes, para luego nuevamente asignarles 40 horas con la misma regularidad.

En virtud de lo anterior, la Inspección del Trabajo sostuvo que por la extensión del periodo de tiempo que trabajaron 37,5 horas semanales, se habría configurado una cláusula tácita que modificó la jornada de trabajo.

Luego, la Corte señala la improcedencia de modificar mediante cláusulas tácitas un contrato colectivo, aun cuando haya transcurrido el periodo de tiempo constatado en la multa. Para lo anterior, el tribunal otorga sendos argumentos, expuestos a continuación:

1. *Conforme al inciso final del artículo 320 citado, el contrato colectivo es solemne y requiere escrituración, lo que excluye la posibilidad de ser modificado mediante las cláusulas tácitas, a diferencia del contrato individual que es consensual.*
2. *El contrato colectivo se negocia y suscribe entre la empresa y el sindicato, por lo que no parece posible jurídicamente conforme al –inciso final del artículo 5 del código del ramo- establecer una modificación en el instrumento que se ha estipulado con un tercero o que no ha sido emplazado en el juicio.*
3. *Tratándose de un contrato solemne y suscrito por una organización sindical a la cual debe reconocérsele la autonomía colectiva no se é í puede tampoco modificar la estipulación en cuestión de alguna manera que beneficie a los trabajadores mencionados en la multa. En este sentido debe primar el gran principio del derecho colectivo, cual es la Libertad Sindical, debiendo respetarse además el artículo 2 del Convenio OIT N°98 que impone evitar injerencia en las negociaciones para el sano desenvolvimiento de las relaciones laborales.*
4. *Además se ha razonado por parte de la misma Dirección del Trabajo en Ordinario N°3787 de 2014 y N°822/19 de 2003, conforme a los cuales además de reforzar la exigencia de – escrituración- se establece el criterio que un instrumento colectivo “no podría ser dejado sin efecto por un acto de voluntad de alguno de los involucrados como ser a decidir negociar individualmente con su empleador otras condiciones de trabajo, aun cuando estas fueren superiores en cantidad y calidad a las convenidas en el contrato colectivo, puesto que atentar a contra las garantías constitucionales referidas a la libertad sindical, contenidas en el artículo 19 N°16 y 19 de la Constitución Política de la República”.*

5. *Por último, la jurisprudencia judicial también ha recogido la limitación de las llamadas cláusulas tácitas, las que se pueden circunscribir únicamente al ámbito del contrato individual de trabajo, conforme se observa entre otros en el fallo de esta Corte N°1645-2013, que cita la recurrente”*

Tal como fue señalado por la Corte, consideramos que los argumentos vertidos en el fallo no permiten que se pueda configurar cláusulas tácitas en los contratos colectivos, ni aún por aplicación de la regla de conducta y el lapso de tiempo en que se ha desplegado la situación que generaría dicha cláusula.

Gonzalo Doren Avalos

Abogado Corporativo

Lizama Abogados

21/10/2024

DIRECCIÓN DEL TRABAJO SE PRONUNCIA RESPECTO AL PROCESO DE ELECCIONES DE ALCALDES, CONCEJALES, GOBERNADORES REGIONALES Y CONSEJEROS REGIONALES DE LOS PRÓXIMOS 26 Y 27 DE OCTUBRE DE 2024.

Atendidas las modificaciones legales introducidas por la Ley N°21.693 que modifica diversos cuerpos legales, para perfeccionar el sistema electoral y realizar las elecciones municipales y regionales del año 2024 en dos días, el sábado 26 y domingo 27 de octubre, la Dirección del Trabajo ha estimado pertinente emitir un pronunciamiento acerca de los alcances en materia laboral del referido evento electoral, mediante Ordinario N°656/24 de fecha 15.10.24.

Sobre el día feriado de votación, el artículo cuarto transitorio letra c), incisos 2° y 3° de la Ley N°21.693, dispone: *"La aplicación del feriado electoral contenida en el número 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, así como lo establecido en el artículo 180 de la Ley N°18.700, Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, será aplicable sólo para el día domingo".* Por su parte, el artículo 180 de la Ley N°18.700 sobre votaciones populares y escrutinios, establece en su inciso 1°: *"El día que se fije para la realización de las elecciones y plebiscitos será feriado legal."* A su vez, el inciso 1° del artículo 35 del Código del Trabajo dispone: *"Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días."*

Del análisis de las normas antes transcritas fluye que sólo se considerará feriado legal aquel que recaiga en domingo, distinción que expresamente se hace extensiva a los trabajadores exceptuados del descanso dominical que se desempeñan en las actividades regidas por el numeral 7 del artículo 38 del Código del Trabajo. En consecuencia, el sábado 26 de octubre de 2024 será hábil y por tanto corresponderá a los dependientes prestar servicios conforme con la jornada pactada con su empleador, sin perjuicio del derecho que les asiste de exigir que se les concedan por el empleador los permisos necesarios para concurrir a sufragar o excusarse ante Carabineros de Chile.

En cuanto a la duración del descanso laboral durante el feriado legal del día domingo 27 de octubre de 2024, cabe señalar que el inciso 1° del artículo 36 del Código del Trabajo, dispone: *"El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo."*

Acorde con lo señalado, la duración del descanso correspondiente al proceso electoral que se llevará a cabo el día domingo 27 de octubre de 2024 deberá comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día sábado 26 de octubre de 2024 y terminar a las 06:00 horas del día lunes 28 de octubre, a menos que los respectivos trabajadores estén afectos a turnos rotativos de trabajo, que incidan en las horas de descanso que establece la norma legal precitada, en cuyo caso podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y las 24:00 horas del 26 de octubre, o entre las 00:00 y las 06:00 horas del 28 de octubre.

En cuanto a la situación de los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos, de acuerdo con el artículo 38 del Código del Trabajo, en especial la referida a aquellos

regidos por el numeral siete de dicho precepto, toda vez que, a ellos expresamente se encuentra referido el artículo cuarto transitorio de la Ley N°21.693, cabe señalar que la citada norma legal dispone: *"Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen: 7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley N°18700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica de Municipalidades. y [...]"*.

Por su lado la doctrina de este Servicio, contenida entre otros pronunciamientos en los Dictámenes N°3175/33 de 25.11.2020; N°5141/87 de 18.10.2016; N°3115/53 de 08.06.2016 y Ordinario N°4061 de 04.08.2016, mantiene un criterio conducente a estimar que el domingo 27 de octubre de 2024, debe considerarse como de descanso obligatorio para los trabajadores comprendidos en el numeral 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, en cuanto laboren en centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, razón por la cual, no podrá exigírseles la prestación de servicios en dicho día.

Por otra parte, en lo que respecta a los trabajadores que no están comprendidos en la situación antes descrita, esto es, aquellos que no prestan servicios en los centros o complejos comerciales referidos en párrafos anteriores, pero que conforme con el artículo 38 del Código del Trabajo se encuentran exceptuados del descanso en domingo y festivos y por tanto, deben desempeñar sus funciones durante el día domingo 27 de octubre de 2024, se hace necesario considerar lo dispuesto en el artículo 165 de la Ley N°18.700, que prescribe: *"Ninguna autoridad o empleador podrá exigir servicio o trabajo alguno que impida votar a los electores. En aquellas actividades que deban necesariamente realizarse el día en que se celebrare una elección o plebiscito, los trabajadores podrán ausentarse durante tres horas, a fin de que puedan sufragar o excusarse, según corresponda, sin descuento de sus remuneraciones"*.

Al respecto, dadas las modificaciones introducidas por el artículo 1° N°21, letras a) y b) de la Ley N°21.693 de 28.08.2024, en la Ley N°18.700 sobre Votaciones Populares y Escrutinios, que aumenta a tres horas el permiso de los trabajadores para sufragar o excusarse, según corresponda, cabe señalar que la doctrina existente sobre la materia conforme con la cual, le asiste al trabajador el derecho a ausentarse de sus labores el día que se celebren elecciones para sufragar, deberá entenderse también referida al nuevo permiso de tres horas para excusarse de votar, sin que la ausencia del dependiente durante ese espacio de tiempo (con uno u otro objetivo) pudiera significar una disminución de sus remuneraciones, producto de la modificación legal precitada.

En el mismo orden de ideas, en cuanto al día que el trabajador podrá ejercitar su derecho a sufragar o excusarse de sus labores durante el desarrollo del proceso eleccionario a realizarse los días 26 y 27 de octubre de 2024, cabe señalar que las modificaciones introducidas no imponen al trabajador la obligación de hacer uso de esos derechos en un día determinado del proceso, por lo que debe concluirse que el trabajador libremente podrá ejercerlos cualquiera de los dos días en que se desarrollará la votación.

Por último, en relación con la situación de las y los trabajadores que sean designados para ejercer las funciones de vocales de mesas receptoras de sufragios, miembros de colegios escrutadores o delegado de la junta electoral, resulta aplicable el artículo 166 de la citada Ley N°18.700, que se contiene en el DFL N°2 de 06.09.2017, que dispone: *"Los empleadores deberán conceder los permisos necesarios, sin descuento de remuneraciones, a los trabajadores que sean designados vocales de mesas receptoras de sufragios, miembros de colegios escrutadores o delegado de la junta electoral"*.

Sobre lo anterior, es dable concluir:

1) El sábado 26 de octubre de 2024, fecha en que se da inicio al proceso de elecciones de Alcaldes, Concejales, Gobernadores Regionales y Consejeros Regionales, es un día hábil, correspondiendo, por tanto, que las y los dependientes den cumplimiento a la jornada de trabajo pactada con su empleador, sin perjuicio de asistirles el derecho a ausentarse de sus labores por un lapso de tres horas para concurrir a sufragar o excusarse de participar en la votación, sin que ello implique menoscabo en sus remuneraciones, como asimismo, a que se les concedan los permisos necesarios para cumplir las funciones de vocal de mesa, miembro del Colegio Escrutador o Delegado de la Junta Electoral.

2) El domingo 27 de octubre de 2024, constituye un día de feriado obligatorio para las y los trabajadores comprendidos en el artículo 38 N°7 del Código del Trabajo, siempre que laboren en centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica.

3) Las y los trabajadores que no están en la situación anterior y que se encuentran legalmente exceptuados del descanso en días domingo y festivos en virtud del citado artículo 38 del Código del Trabajo y que, por tanto, les corresponda prestar servicios el próximo domingo 27 de octubre de 2024, tienen derecho a ausentarse de sus labores durante un lapso de tres horas para concurrir a sufragar o excusarse de participar en la votación, sin que ello implique menoscabo en sus remuneraciones, como asimismo, a que se les concedan los permisos necesarios para cumplir las funciones de vocal de mesa, miembro del Colegio Escrutador o Delegado de la Junta Electoral.

4) Las modificaciones introducidas por la Ley N°21.693, al Código del Trabajo, a la Ley N°18.700 y otros cuerpos legales, no imponen a la o el trabajador la obligación de hacer uso del derecho a sufragar o excusarse de sus labores en un día determinado del proceso electoral, por lo que debe concluirse que la o el trabajador libremente podrá ejercerlos en cualquiera de los dos días en que se desarrollará la votación.

5) La duración del descanso de las y los trabajadores durante el feriado legal correspondiente al proceso electoral que se llevará a cabo el día domingo 27 de octubre de 2024 se rige por lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 36 del Código del Trabajo, debiendo comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día sábado 26 de octubre de 2024 y terminar a las 06:00 horas del día lunes 28 de octubre, salvo que los respectivos trabajadores estén afectos a turnos rotativos de trabajo, en cuyo caso podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y las 24:00 horas del 26 de octubre, o entre las 00:00 y las 06:00 horas del 28 de octubre, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.

José Tomás Erenchun

Abogado de Negociación Colectiva

Lizama Abogados

25/10/2024

SENTENCIA ROL 1397-2024: CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO ESTABLECE QUE UNA JEFATURA AUTORITARIA EN CONTEXTO DE ESTRÉS LABORAL NO CONSTITUYE ACOSO LABORAL EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 2° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Con fecha 10 de octubre de 2024, la Corte de Apelaciones de Santiago acogió el recurso de nulidad interpuesto por la parte denunciada, señalando que el contexto de crisis sanitaria de Covid 19 generó una situación de estrés en el personal de la salud, situación que permite desestimar que las conductas de la jefatura califiquen como acoso laboral.

Con fecha 10 de octubre de 2024, la Corte de Apelaciones de Santiago resolvió acoger el recurso de nulidad interpuesto por la parte denunciada, contra la sentencia de tres de abril de dos mil veinticuatro, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, mediante la cual se rechazó la excepción de caducidad, y se acogió la denuncia de tutela por derechos fundamentales e indemnización por daño moral, con costas.

La parte denunciada funda su recurso en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo. Luego de un resumen de los antecedentes del proceso, alega que la sentencia ha incurrido en una serie de errores en la valoración de la prueba, consistentes en valorar solamente de forma parcial el informe de investigación de las denuncias por abuso laboral, y desestimar que en sus conclusiones indicaba que los hechos eran constitutivos de comportamientos inadecuados, pero no de maltrato y/o acoso laboral.

Al respecto, el informe señalaba que no existen testimonios sobre el maltrato denunciado, más solamente constata un clima laboral complejo, desarrollado en el contexto de la pandemia. Añade que la denunciante desempeña sus labores en un centro de salud que recibe una gran cantidad de pacientes, por lo que el ejercicio de una jefatura exigente o severa no implica necesariamente una situación de abuso, y que el cambio de labores denunciado por la presunta afectada obedeció a una indicación de la Asociación Chilena de Seguridad, situación que fue demostrada por el recurrente. Por consiguiente, no procedió que la sentencia de primera instancia constituyera esta circunstancia como indicio de vulneración.

Así, resalta que, en sede judicial, los hechos deben ser valorados bajo las normas de la sana crítica. En el caso de marras, indica que la juez de instancia analiza las probanzas rendidas, poniendo énfasis en el informe de investigación disciplinaria que se siguió en contra de la Sra. Meta, destacando que los hechos probados en el proceso no distan diametralmente de los contenidos en el informe de la fiscal instructora donde se indica que la sumariada ha ejercido tratos inadecuados, comentarios verbales que no se condicen con un ambiente laboral respetuoso, pero la diferencia está en que la fiscal no lo considera acoso laboral, sugiriendo medidas de capacitación.

En la línea argumentativa del fallo, también se refiere a las declaraciones de los testigos presentados que calificaron a la Sra. Meta como “autoritaria”, “jefatura dura”, “habla fuerte”, agregando que “se le nota cuando está enojada”. En este sentido el juzgador, además, concluyó que la actora fue cambiada de lugar de trabajo y que las explicaciones dadas por la demandada no fueron probadas.

Frente a esto, la Corte dictamina que, a pesar de lo consignado, la juez de base desatendió el fondo del asunto que se consigna en el informe y que se relaciona con un hecho público y notorio, esto es, el desgaste propio del personal de salud y la situación de estrés generalizado que debieron enfrentar los profesionales de esa área al producirse una situación desconocida, como lo fue la pandemia por el Covid 19, que generó una evidente crisis en el sistema, en tanto todos los esfuerzos desplegados parecían insuficientes para hacer frente al virus y que requirió de un esfuerzo mayor de quienes debían cuidar de la salud y vida de la ciudadanía.

En este mismo sentido, los hechos que estableció la investigadora evidenciaron un clima laboral altamente saturado y tensionado por la contingencia sanitaria, en que las autoridades y jefaturas de los servicios debieron actuar con premura, viéndose sumamente exigidos por la demanda de atención, lo que implicó la adopción de medidas de redistribución de ingresos, adaptación de elementos tecnológicos, adecuando de espacios, lo que conllevó naturalmente un esfuerzo por sobre lo normal de parte del personal de salud.

Por tanto, la Corte estima que en el caso específico, la multiplicidad y conexión entre los elementos de prueba aportados por ambas partes daban cuenta de una situación de estrés generalizada y de una conducta de parte de la jefatura que respondía específicamente el momento de crisis sanitaria ocurrida a nivel mundial, más no a una de hostigamiento en los términos que consigna el citado artículo 2°, por tanto, la sentencia de instancia contiene yerros que contrarían los parámetros de la lógica y las reglas de experiencia, pues el motivo de esa conducta responde a la situación coyuntural que afectó al país.

Así, la Corte de Apelaciones acogió el recurso de nulidad deducido por la parte denunciada, declarando nula la sentencia de instancia, ordenando dictarse la sentencia respectiva de reemplazo.

Scarlett Zavala Toledo
Abogada Corporativa
Lizama Abogados

28/10/2024

Sentencia C.A. Santiago Rol N°3083-2023: Corte deja sin efecto multa y declara que no procede la existencia de cláusulas tácitas en los contratos colectivos.

Con fecha 04 octubre del 2024, la Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad y dejó sin efecto una multa cursada por la Inspección del Trabajo Comunal Santiago Norte que reprochaba a la empresa hacer cumplir 40 horas semanales de trabajo, en vez de 37,5 horas semanales, las que eran efectuadas por los trabajadores en la práctica e incorporada a su contrato colectivo por regla de la conducta.

La Corte tuvo por acreditado que el contrato colectivo de los trabajadores señalaba que *“la jornada ordinaria para los trabajadores full time será de 40 horas semanales, en una semana cada mes calendario, en la que el trabajador le corresponda descansar en día domingo y además tenga derecho a descansar un día hábil a la semana”*. Asimismo, tuvo por acreditado que, en el periodo de junio a septiembre de 2022, los trabajadores tuvieron una jornada de trabajo de 37,5 horas semanales, una semana al mes, para luego nuevamente asignarles 40 horas con la misma regularidad.

En virtud de lo anterior, la Inspección del Trabajo sostuvo que por la extensión del periodo de tiempo que trabajaron 37,5 horas semanales, se habría configurado una cláusula tácita que modificó la jornada de trabajo.

Luego, la Corte señala la improcedencia de modificar mediante cláusulas tácitas un contrato colectivo, aun cuando haya transcurrido el periodo de tiempo constatado en la multa. Para lo anterior, el tribunal otorga sendos argumentos, expuestos a continuación:

1. *Conforme al inciso final del artículo 320 citado, el contrato colectivo es solemne y requiere escrituración, lo que excluye la posibilidad de ser modificado mediante las cláusulas tácitas, a diferencia del contrato individual que es consensual.*
2. *El contrato colectivo se negocia y suscribe entre la empresa y el sindicato, por lo que no parece posible jurídicamente conforme al –inciso final del artículo 5 del código del ramo- establecer una modificación en el instrumento que se ha estipulado con un tercero o que no ha sido emplazado en el juicio.*
3. *Tratándose de un contrato solemne y suscrito por una organización sindical a la cual debe reconocérsele la autonomía colectiva no se é í puede tampoco modificar la estipulación en cuestión de alguna manera que beneficie a los trabajadores mencionados en la multa. En este sentido debe primar el gran principio del derecho colectivo, cual es la Libertad Sindical, debiendo respetarse además el artículo 2 del Convenio OIT N°98 que impone evitar injerencia en las negociaciones para el sano desenvolvimiento de las relaciones laborales.*
4. *Además se ha razonado por parte de la misma Dirección del Trabajo en Ordinario N°3787 de 2014 y N°822/19 de 2003, conforme a los cuales además de reforzar la exigencia de – escrituración- se establece el criterio que un instrumento colectivo “no podría ser dejado sin efecto por un acto de voluntad de alguno de los involucrados como ser a decidir negociar individualmente con su empleador otras condiciones de trabajo, aun cuando estas fueren superiores en cantidad y calidad a las convenidas en el contrato colectivo, puesto que atentar a contra las garantías constitucionales referidas a la libertad sindical, contenidas en el artículo 19 N°16 y 19 de la Constitución Política de la República”.*

5. *Por último, la jurisprudencia judicial también ha recogido la limitación de las llamadas cláusulas tácitas, las que se pueden circunscribir únicamente al ámbito del contrato individual de trabajo, conforme se observa entre otros en el fallo de esta Corte N°1645-2013, que cita la recurrente”*

Tal como fue señalado por la Corte, consideramos que los argumentos vertidos en el fallo no permiten que se pueda configurar cláusulas tácitas en los contratos colectivos, ni aún por aplicación de la regla de conducta y el lapso de tiempo en que se ha desplegado la situación que generaría dicha cláusula.

Gonzalo Doren Avalos

Abogado Corporativo

Lizama Abogados

30/10/2024

CORTE DE APELACIONES DE CHILLÁN DECLARA NULA SENTENCIA QUE NO TUVO POR ACREDITADA TODAS LAS CAUSALES DE DESPIDO INVOCADAS PARA DESVINCULAR A UN DOCENTE, PERO QUE SÍ TUVO POR ACREDITADO UN INCUMPLIMIENTO GRAVE, VULNERANDO EL PRINCIPIO DE NO CONTRADICCIÓN AL ACOGER LA DEMANDA DE DESPIDO INJUSTIFICADO (SENTENCIA C.A CHILLÁN ROL N°175 – 2024)

Sentencia Rol N°175 – 2024: La Iltrma. Corte de Apelaciones de Chillán declaró que fue justificado el despido de un docente respecto del cual, si bien no se dieron por acreditadas todas las causales invocadas en la carta de termino de contrato en el fallo de primera instancia, estas son, las dispuestas en el artículo 160 N°1 letra a) falta de probidad, letra e) conducta inmoral, 160 N°5 actos, omisiones imprudencias temerarias del Código del Trabajo; sí se tuvo por acreditado que incurrió en un incumplimiento grave de su contrato laboral, causal establecida en el 160 N°7 del mismo Código, siendo contradictorio por tanto haber acogido la demanda de despido injustificado, infringiéndose de esta forma el principio de la lógica de no contradicción, no pudiendo ser un despido injustificado y justificado a la vez.

En fallo de fecha 07 de octubre de 2024, el tribunal superior de Chillán acogió el recurso de nulidad laboral interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán que acogió la demanda de despido injustificado interpuesta por un docente en contra de un establecimiento educacional, declarando que es nula la sentencia por haber incurrido en una infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, en particular, el principio de la no contradicción.

Con fecha 07 de octubre de 2024, la Corte de Apelaciones de Chillán acogió el recurso de nulidad interpuesto por la Corporación Educacional San Valentín Chillán, parte demandada, en contra del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán que acogió la acción de despido injustificado, declarando el fallo recurrido es nulo por haber incurrido en una infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, en particular, el principio de la no contradicción, toda vez que del análisis del fallo, se aprecia claramente que de 4 causales de despido invocadas tiene por no acreditadas 3 de ellas, y solo una por acreditada, la de incumplimiento grave del contrato por parte del docente, lo que a juicio del sentenciador de primera instancia, no cumple con la exigencia legal de acreditar la totalidad de los hechos imputados en la carta de despido, debiendo considerarse injustificado el despido.

Para un mayor entendimiento, la causal de nulidad interpuesta en el recurso fue la dispuesta en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, referente a la vulneración de las reglas de la sana crítica, argumentando que el fallo recurrido vulnera los principios de la lógica de la no contradicción y de la razón suficiente. Respecto del principio de no contradicción, el recurrente explica que en el considerando Décimo Segundo de la sentencia se afirma categóricamente que no se lograron acreditar las causales invocadas en la carta de despido que refieren a las hipótesis contenidas en el artículo 160 N°1 letras a) y e) del texto legal ya mencionado, junto con la causal contenida en el numeral 5 del mismo artículo. Sin perjuicio de lo anterior, declara como acreditada y ajustada a derecho la causal contenida en el artículo 160 N°7, separando el análisis en dos párrafos, el primero expresando su razonamiento para declarar como no acreditadas las causales del artículo 160 N°1 letras a) y e), y N°5, para luego dar por acreditada

la última causal invocada en la carta, la del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto último en virtud de la propia declaración del denunciante, quien, abiertamente reconoce la infracción cometida, cuestionándose luego si puede un despido estar justificado e injustificado al mismo tiempo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corte respectiva razona lo siguiente: “En efecto, lo que exige el legislador, en relación a la causal de nulidad alegada, es que al dar por probados los hechos, ello se haga en forma clara y lógica, vale decir que no sea confusa o ininteligible, contradictoria ni que omita hechos relevantes acreditados en relación con el contenido de la sentencia, sin que contradiga los principios de la sana crítica. Sin embargo, se aprecia que la sentencia impugnada vulnera dichos principios o reglas, al señalar en el considerando Décimo tercero que “...logrado sólo la acreditación de uno de estos, por lo que ha de concluirse que no se cumple con la exigencia legal de acreditar la totalidad de los hechos imputados en la carta de despido. Corresponde calificar de indebido el despido de que fue objeto el actor, al tenor del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.”

Luego, el tribunal superior declara que el énfasis de la valoración de la prueba por parte del juez está puesto en la racionalidad y no en la libertad, señalando que “no pueden arribar a cualquier conclusión a partir de la información incorporada en el juicio, sino que esta actividad está sujeta a límites que vienen dados por la prohibición de contradicción de los principios de la sana crítica”, concluyendo que en la sentencia no se respetó la ley de la lógica formal de la no contradicción, que implica que una cosa no puede ser explicada a la vez por dos proposiciones contrarias entre sí respecto de una misma cuestión.

Así las cosas, razona lo siguiente en el considerando séptimo: “Que, en lo atinente a la causal en análisis, ésta será acogida, pues se divisa en el fallo vulneración a las reglas, máximas y principios que informan la valoración de la prueba, todo en relación al principio de la no contradicción que el Tribunal del grado vulneró; siendo tal la diferencia de opinión, valórica o conceptual, que es fundamento de nulidad.” dictando en consecuencia sentencia de reemplazo que rechaza íntegramente la demanda de despido injustificado, declarando que el despido se encuentra ajustado a derecho.

A juicio de la abogada que suscribe, la Corte de Chillán claramente ha resuelto de forma correcta, en armonía con lo interpretado por nuestro máximo tribunal judicial, toda vez que la Excma. Corte Suprema ya ha unificado jurisprudencia en el sentido de que si en la carta de despido se invoca más de una causal legal de despido, el acreditar en juicio una de ellas justifica la desvinculación respectiva, estableciendo recientemente que “Si de los hechos que se tuvieron por acreditados en la instancia se configura, a juicio de la judicatura, a lo menos una de las causales de despido invocadas en la respectiva carta, el contrato de trabajo se entiende terminado por dicha causal”, agregando finalmente que “se unifica la jurisprudencia en el sentido que para calificar un despido como justificado basta que el empleador acredite los hechos constitutivos de una de las causales de despido invocadas, no encontrándose obligado a probar, copulativamente, todas ellas”.(Sentencia C.S ROL 26.605-2023, de fecha 26 de abril de 2024)

Dyan Kelly Pong Rodríguez

Abogada del Área Judicial

Lizama Abogado

.1/11/2024

La Importancia del Contexto en la Determinación de Acoso Laboral: Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 1397-202

1. ANTECEDENTES

El 10 de octubre de 2024, la Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad presentado en el caso **OLGUÍN/COSAM RENCA** (Rol N° 1397-2024), anulando la sentencia emitida el 3 de abril de 2024 por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT T-413-2023. Esta resolución surge tras considerar que el fallo inicial se basó en una apreciación defectuosa de las pruebas, no ajustada a los parámetros de la lógica y la experiencia, particularmente en cuanto a que el tribunal a quo no tuvo en consideración, o desatendió, el desgaste propio y el estrés generalizado que el COVID-19 causó sobre el personal de salud, un hecho público y notorio consignado además en el informe.

2. ANALISIS

El artículo 2° del Código del Trabajo define el acoso laboral como “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

La Corte valoró que el informe de investigación presentado no establecía claramente la existencia de maltrato o acoso laboral. Según el informe de investigación, solo se evidenciaron “comportamientos inadecuados, pero no constitutivos de maltrato y/o acoso laboral” y se sugirió la implementación de medidas de capacitación para mejorar el clima laboral. El fallo subraya que, aunque se percibía incomodidad y tensión en el ambiente laboral, esta situación derivaba principalmente de las exigencias y estrés propios de la pandemia.

El razonamiento de la Corte destaca la importancia de analizar el contexto en el que se producen las conductas que podrían presuntamente constituir hostigamiento. Se concluyó que, debido a la situación extraordinaria que afectó a los trabajadores de salud durante la pandemia, se justificaban las medidas adoptadas por la jefatura, y que no había evidencia suficiente para calificar estas acciones como acoso laboral. Conforme el considerando noveno de la sentencia

se disiente de la apreciación de las probanzas allegadas que realiza la a quo, pues se apartó en forma manifiesta de la lógica y máximas de la experiencia, con un razonamiento defectuoso al establecer como acoso laboral la conducta desplegada por la denunciada en las circunstancias en que se desarrollaron los hechos, sin tomar, además, en consideración la multiplicidad y conexión entre los elementos de prueba aportados por ambas partes, que daban cuenta de diversos elementos demostrativos de una situación de estrés generalizada y de una conducta de parte de la jefatura que respondía específicamente el momento de crisis sanitaria ocurrida a nivel mundial [...]

Es ampliamente documentado que la pandemia de COVID-19 aumentó significativamente la carga y el estrés laboral en los trabajadores de la salud, como señala el informe “Atención primaria en tiempos de COVID-19: desafíos y oportunidades” del Centro de Políticas Públicas de la Escuela de Medicina de la UC^[1]. Según este estudio, las largas jornadas y la incertidumbre

afectaron profundamente la salud mental de los trabajadores, presentándose altos índices de síntomas depresivos y de pensamientos suicidas entre el personal sanitario. Solo un porcentaje reducido recibió apoyo en salud mental, lo que expone una brecha en el manejo de la sobrecarga emocional en el sector.

3. CONCLUSIONES

La Corte determinó que, aunque se presentaron indicios de incomodidad en el ambiente laboral, estos fueron ocasionados principalmente por el contexto de alta demanda y estrés generado por la pandemia, y no por acciones que constituyeran acoso laboral conforme al artículo 2° del Código del Trabajo

Este fallo subraya la necesidad de considerar el contexto en el cual se desarrollan las relaciones laborales, especialmente en sectores con altos niveles de exposición al estrés, como el de la salud. La decisión de la Corte establece un precedente importante en la interpretación del acoso laboral, indicando que las acciones de una jefatura, aun cuando puedan ser percibidas como severas o exigentes, deben analizarse en función de las circunstancias extraordinarias que las rodean. En este sentido, el fallo proporciona una orientación valiosa para la valoración judicial de conductas en situaciones de crisis.

Rodrigo Pimentel Mestre

Asociado Corporativo

Lizama Abogados

[1] Rojas, M. Paulina, Blanca Peñaloza, Mauricio Soto, Álvaro Téllez, y Ricardo Fábrega. *Atención primaria en tiempos de COVID-19: desafíos y oportunidades*. Centro de Políticas Públicas, Escuela de Medicina UC, mayo de 2022.

4/11/2024

Relación entre salarios y presencia de organizaciones sindicales dentro las empresas.

La Dirección del Trabajo publicó un artículo que ahondaba en la relación que existe entre los salarios de los trabajadores y la presencia de sindicatos dentro de las empresas, a continuación, las consideraciones principales y conclusiones de dicho estudio^[1].

La publicación se basa en datos administrativos reportados directamente por los empleadores a la Dirección del Trabajo, además de un análisis estadístico de las remuneraciones entre empresas con y sin organizaciones sindicales.

El artículo en análisis tiene especial relevancia, considerando el debate público en relación a la insuficiencia de las remuneraciones en Chile, específicamente respecto en la posibilidad de estas de mantener a una familia por sobre la línea de la pobreza. El estudio hace referencia a problemáticas como el estancamiento salarial asociado a la falta de crecimiento económico y de productividad, aspectos que son de especial relevancia al momento de llevar a cabo un procedimiento de negociación colectiva entre una empresa y un sindicato.

El panorama salarial, en base a los datos administrativos señalados, reporta que la mitad de los trabajadores ganan menos de \$882.811 líquidos mensuales, el cual corresponde a la denominada “mediana salarial”. Como se indica, si se contrastan las empresas con y sin organizaciones sindicales, podemos observar que las que cuentan con sindicatos dentro de éstas, tienen una mediana salarial más elevada (\$980.162), que las empresas sin organizaciones sindicales (\$797.039). Adicionalmente, se dilucida que esta alza salarial observable afecta más a los salarios bajos.

Otro punto interesante e importante de analizar que aborda el artículo es la diferencia salarial por tamaño de empresa. Como sabemos, la concentración más grande de organizaciones sindicales se da en empresas de gran tamaño, trabajadores de la cuales, además, reciben remuneraciones más altas en nuestro país. El artículo indica que, independiente del tamaño de la empresa, los trabajadores reciben remuneraciones más altas cuando hay presencia sindical, a saber: 20% más en las pequeñas empresas, 16% en las medianas y 14% en las grandes.

En cuanto al factor de la dispersión salarial y la relación de este con la presencia de organizaciones sindicales, se llega a una interesante conclusión: la presencia de sindicatos se vincula con la reducción de la dispersión salarial. En las empresas sin sindicato, quien gana más, recibe 23 veces lo que percibe quien gana menos y en las empresas con sindicato esta diferencia se reduce a 15 veces. Estos indicadores son un promedio de los datos aportados a la Dirección del Trabajo, los cuales fluctúan dependiendo del rubro y actividad económica de la empresa.

En conclusión, la presencia sindical dentro de las empresas, según datos aportados directamente por empleadores a la Dirección del Trabajo, estaría directamente relacionada a salarios más altos y a una menor dispersión salarial entre trabajadores. Aquellas conclusiones se mantienen, con variaciones, independientemente del tamaño de la empresa y del rubro o actividad económica.

Antonia Morales Alemparte

Abogada Área Negociación Colectiva

Lizama Abogados

[\[1\]](#) *¿Hay mejores salarios en las empresas con sindicatos en Chile? Lo que dicen los datos reportados por las empresas a la Dirección del Trabajo – Carolina Díaz y Katherine Tabilo – (Vol.1 2024).*

6/11/2024

CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO ACLARA EL SENTIDO Y ALCANCE DEL BENEFICIO DE DESCANSO REPARATORIO CONTEMPLADO EN LA LEY 21.530.

Con fecha 29 de octubre del presente año, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago en autos N° de ingreso Corte 3619-2023, acogió recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada e invalidó sentencia dictada por el tribunal de primera instancia, en lo relativo a la aplicación del descanso reparatorio contemplado en la Ley 21.530, por no encontrarse la actora en la hipótesis prevista en dicha ley y además por no haber ejercido funciones acordes a los riesgos y presiones o contexto de estrés vinculado con la situación de Covid 19.

Previo a analizar lo razonado por la Corte de Apelaciones de Santiago, debe tenerse presente que el tribunal de primera instancia acogió la demanda interpuesta por la actora, quien se desempeñaba como contadora en Laboratorios Recalcine S.A. declarando su despido como injustificado y condenando a la demandada al pago de las indemnizaciones y recargo correspondiente, incluido el pago de \$947.200 por concepto de compensación de descanso reparatorio por Ley 21.530. Al respecto la parte demandada deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de los artículos 1° y 2° de la Ley 21.530.

En este sentido, el considerando octavo de la sentencia dispone “Que, de todo lo dicho, resulta que el recurrente y demandado de autos, Laboratorios Recalcine S.A., es una entidad dedicada a la fabricación y producción de medicamentos, y no encuadra en ninguna de las definiciones de las entidades a que se refiere la Ley 21.530, y por lo tanto no queda sujeta a la obligación de pagar el beneficio especial de “descanso compensatorio” establecido en dicha norma”.

En la misma línea continua el considerando octavo señalando el espíritu y la historia fidedigna de la Ley 21.530 “Cabe agregar, que en la historia fidedigna de esta ley se ha indicado que “las trabajadoras y los trabajadores del área de la salud, han ocupado un rol preponderante en esta tarea, lo cual ha traído una serie de consecuencias para su salud. Entre ellas, podemos mencionar el sentimiento de estar bajo presión de manera constante, razón por la cual debemos atender la salud física y mental, y el bienestar psicosocial de las y los trabajadores. De esta manera, el departamento de salud mental de la OMS ha generado distintas recomendaciones para apoyar el bienestar psicosocial y la salud mental durante el brote de COVID-1. (...) La exposición a estas situaciones de riesgo, además de impactar en la salud de los/as trabajadores, genera impactos organizacionales importantes relacionados con un mayor ausentismo, una mayor rotación del personal, menor satisfacción laboral, motivación y compromiso e incluso, se ha vinculado a una mayor accidentabilidad y una peor calidad de la atención. Además de las condiciones imaginables que ha producido esta situación mundial y nacional, se suman estresores adicionales, como el riesgo de estigmatización hacia quienes trabajan con pacientes con COVID-19, el cansancio físico por el uso de equipos de protección personal, el aislamiento físico que dificulta proporcionar confort y apoyo a quienes están enfermos o afectados, el constante estado de alerta y vigilancia, los procedimientos sumamente estrictos que deben seguir, el entorno laboral demandante, las largas jornadas de trabajo y el aumento de la cantidad de pacientes, las reducidas posibilidades para recurrir a su red de apoyo social debido a los intensos horarios de trabajo, o pasados ingresos a periodos de cuarentena, las limitadas posibilidades y energía para implementar acciones de autocuidado básico, el temor al contagio de sus familiares y amigos, entre otras situaciones”.

En concreto la Corte de Apelaciones de Santiago decidió acoger el recurso de nulidad, en atención a que la actora no se encuentra en la hipótesis que establece la Ley 21.530, y, en consecuencia, resuelve que la demandante no ejerció funciones acordes a los riesgos y presiones o contexto de estrés propias de la situación Covid 19, por lo que se invalida la sentencia, solo respecto a la procedencia de la aplicación del beneficio de descanso reparatorio. Esta sentencia aún no se encuentra firme, por lo que aún puede ser materia de unificación de jurisprudencia ante la Excm. Corte Suprema.

Natalia Ávila Wende

Abogada Coordinadora del Área Judicial

Lizama Abogados

7/11/2024

Sobre la amplitud del concepto de acoso sexual

Por su impacto mediático, e inclusive por hechos noticiosos recientes que la han vuelto a traer a la palestra, es difícil no conceder que la ley laboral del año sea la Ley Karin. Su discusión y publicación supuso una innegable oportunidad para reforzar la exigencia de que las relaciones laborales se funden en un trato exento de violencia y acorde con la dignidad y género de las personas.

Entre otras modificaciones legales encaminadas a garantizar la existencia de ambientes laborales de este tipo, fueron aprobadas (i) la obligatoriedad de adoptar medidas de resguardo inmediatas ante la presentación de denuncias; (ii) el establecimiento de un sistema robusto de prevención de conductas infractoras; (iii) la eliminación del requisito de reiteración en el concepto de acoso laboral, bastando con que se produzca un hecho aislado o puntual para entenderlo configurado —sin perjuicio de que usualmente se exige que sea de significación—; (iii) la creación del ilícito de violencia en el trabajo, cuyo propósito es proteger a los trabajadores de los comportamientos agresivos en que puedan incurrir terceros ajenos a la empresa o institución; (iv) la incorporación del principio de celeridad en la conducción de investigaciones —siendo discutible que en los hechos sea efectivamente así, dados los plazos finalmente dispuestos— y del principio de perspectiva de género en su tramitación y resolución; así como (v) la ampliación del listado de categorías con base a las cuales puede entenderse cometido un acto de discriminación laboral, el que ha pasado a convertirse en un catálogo abierto.

Pese a estos avances, existe consenso en que se desperdició la oportunidad para modificar la formulación del concepto de acoso sexual, usualmente considerada como excesivamente circunscrita a la existencia de requerimientos de carácter sexual, no obstante que en forma reiterada y sostenida ello ha sido criticado por la doctrina, y en cierto sentido subsanado por la jurisprudencia administrativa y judicial.

En un fallo de reciente dictación (Rol N°175.330-2023), la Corte Suprema ha venido en refrendar tal postura, uniformando la jurisprudencia sobre la materia al considerar que una correcta interpretación de la disposición que regula el acoso, debe llevar a entenderla en términos tales que rebasan su enunciado literal. En su sustento, apela a la necesidad de que el ordenamiento jurídico mantenga una coherencia sistémica, lo que supone armonizar el contenido del ilícito laboral con lo dispuesto en los tratados internacionales sobre violencia de género ratificados por Chile —valga decirlo, considerablemente más amplios en su tenor—, y a la necesidad de que se respete el propósito que inspiró la creación de esta figura, que no fue otro que el resguardo de la vida, salud y dignidad de todos los trabajadores.

Por lo anterior, el máximo tribunal del país sentenció que la connotación sexual del comportamiento de un trabajador perfectamente puede inferirse de un conjunto de actos o comentarios que sólo en forma tácita dejen entrever dicha índole, como sucedió en los hechos materia de controversia, en los cuales el trabajador mantuvo, entre otras conductas, una prosémica incómoda con la trabajadora denunciante, conjuntamente con un uso reiterado de calificativos que sólo indirectamente aludían a la apariencia física de ella. En función de lo anterior, la Corte Suprema estimó errados los fallos del juez de instancia y de la Corte de Apelaciones que, amparándose en el tenor textual de la norma sobre acoso, consideraron no configurada la conducta punible por no haberse dado un hostigamiento sexual en sentido estricto.

Sin lugar a dudas, una importante directriz puede extraerse del pronunciamiento comentado. Los trabajadores en quienes se delegue la investigación de denuncias de acoso, debiesen tender a abandonar lecturas restrictivas, literales, de la norma —a las que suelen ser particularmente proclives los investigadores que no posean una formación jurídica, por desconocer la jurisprudencia pertinente— para en su lugar inclinarse a adoptar interpretaciones más expansivas, que realmente velen por que exista una sana convivencia en los lugares de trabajo.

Sebastián Micco

Abogado Corporativo

Lizama Abogados

11/11/2024

¿QUÉ SINDICATO RECIBE LA CUOTA SINDICAL DEL TRABAJADOR QUE SE DESAFILIA E INGRESA A OTRO SINDICATO CON EL MISMO INSTRUMENTO COLECTIVO?

Mediante Ordinario N°733 de fecha 04 de noviembre de 2024, la Dirección del Trabajo se pronunció respecto a determinar qué organización sindical es acreedora de la cuota sindical de los trabajadores que han decidido desafiliarse del sindicato con el que participaron en un proceso de negociación colectiva -conjunta con otras cuatro organizaciones y que culminó con la suscripción de un único contrato colectivo- para ingresar posteriormente a otro de los aludidos sindicatos.

Precisa que, según consta de copia del contrato colectivo que adjunta a su presentación, todos los beneficios contenidos en dicho instrumento, suscrito por los cinco sindicatos que negociaron en forma conjunta, son percibidos por igual, por la totalidad de los socios de dichas organizaciones.

El artículo 323 del Código del Trabajo, que prescribe:

Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.

No obstante, el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este.

Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar.

Por su parte, la Dirección del Trabajo, mediante Dictámenes N°5781/93 de 01.12.2016 y N°2858/79 de 27.06.2017, ha sostenido que, además de otorgar certeza a las partes de la negociación colectiva, la disposición en comento constituye la manifestación del principio general contenido en el artículo 307 del Código del Trabajo, según el 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”.

Precisado lo anterior, el Servicio recuerda la doctrina contenida en el Dictamen N°2904/74 de 23.07.2003, que regula “los trabajadores que se desafiliaron del sindicato del que eran socios, con posterioridad a la negociación colectiva en la que participaron representados por aquel y que ingresaron luego a otra organización sindical, no estaban obligados a cotizar a favor del primero el aporte del 75% de la cuota sindical ordinaria, previsto en el inciso tercero del artículo 346 del Código del Trabajo —derogado por la Ley N°20.940, que introdujo diversas modificaciones al Libro IV del Código del Trabajo-, en caso de que los beneficios obtenidos en la negociación de la cual formaron parte se hubieren logrado mediante la celebración de un instrumento colectivo suscrito por ambas organizaciones sindicales”.

Dicha doctrina fue reiterada por el Servicio mediante Dictamen N°6181/46 de 10.12.2018 y Ordinario N°1818 de 09.06.2020, entre otros pronunciamientos, luego de la entrada en vigor de la citada Ley N°20.940.

Finalmente, la Dirección justifica su interpretación con el siguiente razonamiento: “La tesis expuesta en los pronunciamientos recién citados se justifica, si se tiene en consideración que, en las situaciones allí descritas el instrumento colectivo suscrito ha sido gestionado por dos o más sindicatos que, en forma mancomunada, llevaron a cabo una misma negociación con el empleador y, por tanto, la desvinculación de los trabajadores de una de las organizaciones involucradas, que culminó con la referida suscripción del instrumento y su posterior incorporación a otro de los sindicatos que participaron en dicha negociación colectiva, implica que aquellos siguen, no obstante, afiliados a una de las organizaciones impulsoras y suscriptoras de los beneficios allí contenidos, del que son titulares de derechos, sin que se cumpla, en este caso, con el fundamento que tuvo en vista el legislador para imponer la obligación contenida en el inciso tercero del derogado artículo 346 del Código del Trabajo”.

En estas circunstancias, es posible concluir que, la obligación de pagar la respectiva cuota ordinaria mensual por parte de los trabajadores que renunciaron a su sindicato no rige en caso de que aquellos se afilien posteriormente a una organización que participó en una negociación conjunta con el primero y que culminó con la suscripción de un único instrumento colectivo.

José Tomás Erenchun

Abogado de Negociación Colectiva

Lizama Abogados

13/11/2024

Sentencia C.A. Santiago Rol N°3174-2023: Corte declara que grabaciones de conversaciones telefónicas se encuentran sujetas a una expectativa de privacidad sin perjuicio de su contenido.

Con fecha 12 noviembre del 2024, la Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad y dejó sin efecto un juicio, debiendo ser realizada nuevamente la audiencia de juicio, debido a que estimó vulnerado el derecho a la privacidad de la recurrente, en vista que se aportó una grabación de una conversación telefónica de carácter privado al proceso.

El tribunal de instancia, al fallar el incidente de prueba ilícita, consideró que no existió infracción al artículo 19 N°4 de la Constitución de la República en cuanto a la privacidad de las comunicaciones del recurrente, debido a que el contenido de la comunicación aludida, no forma parte la vida privada ni de su esfera de intimidad.

En ese sentido, el tribunal de instancia *“colige que no existió reserva de confidencialidad, y los aspectos entregados en el citado intercambio lo fueron al conocimiento público, por lo que no pueden ser argumentados como intromisiones ilegítimas a su derecho, por lo que concluye que la prueba ofrecida no adolece de ilicitud y permite su incorporación y debida ponderación”* (considerando undécimo).

Sin embargo, la Corte de Apelaciones dista de la interpretación anterior y sostiene que *“yerra el tribunal cuando –para resolver el cuestionamiento que se ha levantado a la prueba en comento – analiza su tenor, desde que **el carácter privado de la conversación registrada no depende del citado contenido, sino de las condiciones en que el referido intercambio se produjo, es decir, si ellas son de un carácter que permite colegir que el afectado tuvo una razonable expectativa de privacidad**”*.

A mayor abundamiento, la Corte de Apelaciones descarta que el contenido de la conversación sea lo esencial para determinar la expectativa de privacidad, sino más bien, el contexto de ocurrencia, conciencia y autorización de los partícipes de la conversación

*“En tales términos, establecido como lo ha sido que el audio presentado corresponde a una conversación telefónica sostenida entre dos personas, una de las cuales era el actor, quien ignoraba que estaba siendo grabado, es indudable que la demandada aportó al proceso prueba obtenida por medios ilícitos, desde que se prevaleció de un antecedente generado en un contexto en el que imperaba una expectativa razonable de privacidad, al tratarse de un intercambio entre dos personas mediante conexión telefónica, registrado sin el conocimiento de uno de sus partícipes. En ese estado de cosas **carece de relevancia el contenido del diálogo y sus términos, siendo lo decisivo el contexto de su ocurrencia, así como el conocimiento y - a efectos penales – la autorización del afectado, cuya ausencia determina la ilicitud de la misma, por haber sido obtenida con infracción de derechos fundamentales**”* (considerando duodécimo).

La sentencia en comento es de suma importancia puesto que los jueces laborales suelen rechazar los incidentes de prueba ilícita respecto de grabaciones de conversaciones telefónicas, basadas en el contenido de estas, siguiendo la línea jurisprudencial asentada por el fallo N°35.159-2017 de la Corte Suprema.

Gonzalo Doren Avalos

Abogado Corporativo

Lizama Abogados

15/11/2024

El 2º Juzgado de Letras de Trabajo de Santiago, el pasado 14 de octubre de 2024 dictó sentencia declarando unidad económica conforme el artículo 3º del Trabajo, acogiendo la demanda interpuesta por el Sindicato de Empresa de Pilotos de Transporte Aéreo S.A. (SIPLACH)

La demanda interpuesta por el Sindicato en contra de Latam Airlines Group S.A. y Transporte Aéreo S.A. solicitando la declaración de único empleador sosteniendo ambas entidades reflejan un control común, dirección laboral compartida, confusión patrimonial, uso común de trabajadores y complementación de servicios.

El Sindicato señaló que la falta de este reconocimiento ha afectado la capacidad de la organización sindical para afiliar a todos los trabajadores, que en la práctica dependen de un mismo grupo empresarial. Lo anterior ha mermado la afiliación sindical debilitando su poder negociador.

Por su parte las demandadas rechazaron en todas sus partes las demandas, fundamentando que no existe unidad económica, dirección laboral común, y son independientes en sus aspectos jurídicos, laborales, tributarios y operacionales.

El Tribunal analizando en conjunto los antecedentes aportados en la causa, determinó los siguientes hechos relevantes:

- La existencia de un escalafón integrado, revelando que los pilotos de ambas empresas se organizan dentro de un sistema jerárquico unificado.
- Un Comité de escalafón conjunto.
- Uso común de recursos y trabajadores. En este sentido, los tripulantes pueden volar indistintamente para ambas empresas, y se menciona que los vuelos multiflota utilizan tripulaciones y aviones de las dos empresas sin diferenciación.
- Intercambio y movilidad laboral.
- Los uniformes y credenciales de los trabajadores son idénticos para ambas empresas.
- Manuales de operaciones son similares por ambas empresas

En este sentido, el Magistrado estableció *“Este sentenciador, al analizar los antecedentes aportados, ha constatado hechos claros y precisos que demuestran una dirección laboral común, los cuales no han sido controvertidos ni desvirtuados por la prueba rendida por las empresas.”*

“Todo esto permite afirmar, de manera clara, que existe una interoperabilidad de los recursos humanos, ya que ambas empresas, mediante el poder central, establecen un escalafón que determina la promoción y el crecimiento dentro de lo que se denominó como “compañía”, que no es más que la concepción unitaria de ambas empresas.:

En consecuencia, que, habiéndose declarado la unidad económica, el sentenciador ha declarado los efectos colectivos otorgando la posibilidad que los sindicatos de cada empresa, y conforme a sus estatutos, puedan afiliar a cualquiera de los trabajadores contratados, “pudiendo así valer sus derechos individuales y colectivos ante su único empleador.”

Especial atención tiene la interpretación compartida por el sentenciador de la causa, a fin de declarar la existencia de una única unidad económica, en cuanto no es necesario demostrar la afectación mediante pruebas concreta, pues la norma busca anticipar la protección de los derechos, en oposición a otra parte de la doctrina que sostiene es preciso acreditar el perjuicio específico.

Actualmente, se encuentran concedido el recurso de nulidad presentados tanto por Transporte Aéreo S.A. y LATAM Airlines Group S.A. para su conocimiento ante la Corte de Apelaciones.

Ignacio Cartes

Abogado Negociación Colectiva

Lizama Abogados

25/11/2025

MEMORIAS ANUALES DEBEN DAR CUENTA DE LAS OBLIGACIONES RELACIONADAS CON LA LEY N°21.643

Con fecha 28 de octubre de 2024, la Comisión para el Mercado Financiero publicó la Norma de Carácter General N°519, que establece el requisito de incorporar principios de sostenibilidad, gobierno corporativo, acoso laboral y sexual, adaptabilidad laboral, derechos humanos e inclusión en la memoria anual integrada de las sociedades anónimas.

Con fecha 28 de octubre de 2024, la Comisión para el Mercado Financiero publicó la Norma de Carácter General N°519, que establece el requisito de incorporar principios de sostenibilidad, gobierno corporativo, acoso laboral y sexual, adaptabilidad laboral, derechos humanos e inclusión.

Así, se dictaminó el reemplazo de diversos textos dentro de la Sección II de la Norma de Carácter General N°30 que fue modificada por la Norma de Carácter General N°461, indicando lo que la memoria anual deberá incorporar a partir de la vigencia de esta norma.

Dentro del ámbito laboral que nos compete, resaltan las siguientes modificaciones a la normativa relativa a las memorias anuales:

“4. Reemplácese el texto del numeral 5.3 del 2.1.C.2 por el siguiente:

Reemplácese el texto del numeral 5.3 del 2.1.C.2 por el siguiente: “Deberá informar separado por sexo, el número de personas con jornada ordinaria de trabajo, con jornada a tiempo parcial, con teletrabajo parcial, con teletrabajo completo, con pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares y con bandas de horas para personas que tengan al cuidado niños o niñas de hasta 12 años, así como el porcentaje del total de trabajadores de la entidad que representan esas personas para cada una de esas modalidades.”

“5. Reemplácese el título del numeral 5.5 del 2.1.C.2 por “5.5 Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.” y reemplácese los párrafos primero y segundo por el siguiente: “Deberá divulgar el porcentaje del total de personal que fue capacitado durante el año respecto del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y del procedimiento de investigación y sanción al que quedan sometidas dichas conductas que hubieren sido implementados en la entidad. Junto con ello deberá divulgar el número de denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, separando las cifras por el sexo de quien presentó la denuncia y distinguiendo aquellas presentadas ante la misma entidad y ante la Dirección del Trabajo u otro organismo equivalente.”

Por tanto, la memoria anual integrada deberá destacar elementos referidos a (i) incorporar por separado el número de personas con distintas jornadas, modalidades de teletrabajo híbrido o completo, pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares y con bandas de horas para personas que tengan al cuidado niños o niñas de hasta 12 años, y el porcentaje que representan estas personas; y (ii) el porcentaje total del personal capacitado conforme las obligaciones de la Ley N°21.643, el número de denuncias, distinguiéndolas bajo

el criterio de sexos de las personas denunciantes, y el organismo frente al cual se presentó la denuncia.

Scarlett Zavala Toledo

Abogada Corporativa

Lizama Abogados

25/11/2024

CORTE DE APELACIONES CONFIRMA FALLO DEL TRIBUNAL DE INSTANCIA: RECHAZA DESAFUERO DE TRABAJADORA EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Con fecha 21 de noviembre de 2024, la Corte de Apelaciones de Santiago rechaza recurso de nulidad interpuesto por la AFP, y mantiene firme la sentencia dictada por el Primer Juzgado de letras del Trabajo de Santiago que rechaza el desafuero de una trabajadora que participaba de un proceso de negociación colectiva.

La sentencia dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, resuelve la solicitud de desafuero interpuesta por una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) en contra de una trabajadora que se desempeñaba como agente de ventas y que gozaba de fuero sindical, derivado de su participación en un proceso de negociación colectiva en curso. La empleadora fundamentó su acción en dos causales del Código del Trabajo: incumplimiento grave de obligaciones contractuales, establecido en el artículo 160 N° 7, y caso fortuito o fuerza mayor, contemplado en el artículo 159 N° 6.

La AFP alegó que la trabajadora habría ofrecido un incentivo económico a un afiliado para facilitar su traspaso a la administradora, lo que no solo constituiría una infracción contractual grave, sino que también atentaría contra las normativas del sistema previsional chileno. Según la demandante, como consecuencia de esta acción, la trabajadora habría sido incluida en el archivo de agentes irregulares, registro administrado por la Superintendencia de Pensiones, lo que le imposibilitaría continuar desempeñando sus funciones. La causal de caso fortuito o fuerza mayor se planteó bajo el argumento de que la inclusión de la trabajadora en dicho archivo representaba un evento externo, imprevisible e irresistible, que hacía inviable la continuidad de la relación laboral, por lo que solicitó al tribunal autorización para poner término al contrato.

Por su parte, la demandada negó las imputaciones y presentó una declaración jurada del afiliado presuntamente involucrado, en la que este se retractaba de sus declaraciones iniciales sobre haber recibido incentivos económicos. La defensa también cuestionó la solidez de las pruebas presentadas por la AFP, argumentando que estas se reducían a un audio de una llamada telefónica en la que el afiliado mencionaba haber recibido dinero, pero sin identificar claramente a la trabajadora como la responsable.

El tribunal analizó los antecedentes y concluyó que la causal de caso fortuito o fuerza mayor no se encontraba acreditada, ya que no existía evidencia concluyente de que la trabajadora hubiese sido efectivamente incluida en el archivo de agentes irregulares, ni se demostraron los procedimientos exigidos por la normativa para registrar dicha inclusión. La falta de estos antecedentes impidió confirmar que la situación de la trabajadora derivara de un hecho externo, imprevisible e irresistible, como exige la ley para configurar esta causal.

Respecto a la causal de incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, el tribunal evaluó que el audio presentado por la AFP, aunque indicativo, no constituía prueba suficiente para sostener las acusaciones, especialmente considerando la retractación formal del afiliado. Además, las pruebas documentales y testimoniales ofrecidas por la empleadora no aportaron elementos concluyentes que respaldaran las imputaciones.

En consecuencia, el tribunal rechazó la demanda de desafuero interpuesta por la AFP, al no acreditarse las causales invocadas, manteniéndose el fuero laboral de la trabajadora.

Javiera Álvarez Vera

Directora Negociación Colectiva

Lizama Abogados

29/11/2024

La Extensión del Acoso Sexual Más Allá del Espacio Laboral: Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 11 de noviembre de 2024

I. Antecedentes.

La empresa BHP interpuso un recurso de nulidad en contra de la sentencia dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos T-1032-2022, la cual acogió parcialmente la demanda de despido injustificado de un trabajador desvinculado por las causales del artículo 160, números 1 letra b y 7, del Código del Trabajo; es decir, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y por conductas de acoso sexual. Mediante un procedimiento de investigación al interior de la empresa, se determinó que el trabajador incurrió en conductas constitutivas de acoso sexual. En primer lugar, la empresa interpuso el recurso en virtud de la causal establecida en la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, argumentando que se dictó sentencia sin pronunciarse sobre toda la prueba rendida. La Corte desestimó la hipótesis planteada bajo la causal del artículo 478 letra e), señalando que, aunque se alegó omisión de valoración probatoria, “el impugnante se limita a discrepar respecto al valor probatorio y el raciocinio empleado por la sentenciadora para rechazar la denuncia esgrimida por el actor en lo principal de su libelo y acoger la petición subsidiaria, por lo que el reproche del recurso bajo la causal en análisis no es efectivo” (Corte de Apelaciones de Santiago, Sentencia n.º 2745-2023, Duodécima Sala, 11 de noviembre de 2024, considerando 6°).

Subsidiariamente, se invocó la causal prevista en la letra c) del mismo artículo, al considerar errónea la calificación jurídica de los hechos realizada por el tribunal de primera instancia. Al pronunciarse sobre esta causal, la Corte de Apelaciones razona respecto al requisito establecido por la doctrina para configurar el acoso sexual previsto en el artículo 2º del Código del Trabajo: “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. Aunque la definición legal no especifica explícitamente que el acoso sexual deba ocurrir en el ámbito laboral o con ocasión del trabajo, la Ley 20.005, que modifica el Código del Trabajo, introduce dicha definición en el artículo 2º, ubicado dentro del marco de las relaciones laborales que “deben fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”. En este sentido, “las relaciones laborales demarcan el contexto en el cual se puede aplicar la normativa del Código del Trabajo [...] Por lo mismo, la protección y prevención requiere de un ámbito delimitado de aplicación”.

II. La calificación jurídica de los hechos

De acuerdo con el relato de hechos establecidos en la comunicación de despido, se acreditó que el día 30 de diciembre de 2021 tuvo lugar una celebración de amigo secreto, organizada por los trabajadores de manera voluntaria en el bar La Virgen del Parque Araucano, sin intervención ni organización del empleador. En esta instancia, el trabajador demandante se acercó a la víctima, tocándole la pierna e incomodándola. Este hecho motivó la intervención de un tercero para proteger a la víctima y evitar la repetición de conductas similares.

El tribunal de primera instancia, en su considerando undécimo, tuvo por acreditado que el trabajador incurrió en un comportamiento indebido, que “constituyó un episodio de acercamiento al parecer sexual y, por cierto, indeseado, desplegando el actor un comportamiento lascivo” (considerando 13°).

En el razonamiento del tribunal de primera instancia, se abordaron dos aspectos centrales: 1) la acreditación de los hechos, consistentes en “el acercamiento del actor a la denunciante, tocándole la pierna, la incomodidad de ella con la conducta y la intervención del señor Olave” (considerando 13°); y 2) la naturaleza voluntaria de la celebración, organizada por los trabajadores fuera del lugar de trabajo y sin injerencia del empleador.

Sin embargo, la Corte enfatizó que este último aspecto no constituye un impedimento para calificar los hechos como acoso sexual. De tal forma, entender que el acoso sexual debe ocurrir en un espacio laboral es errado si se aplica de manera absoluta, considerando que “no es necesario que tales hechos deban acaecer exclusivamente en dependencias de la empresa, desde que la protección ante situaciones de acoso u hostigamiento laboral y de índole sexual debe extenderse a escenarios que se sitúan en un contexto de trabajo, a propósito del mismo, como ocurre en este caso...” (considerando 16°).

Así, el hecho de que la reunión haya sido voluntaria y sin injerencia del empleador no permite sostener que fue una reunión que se dio únicamente en el ámbito privado de los asistentes, pues la denunciante fue invitada por ser parte del equipo de trabajo, en una reunión generada a propósito de la relación de trabajo y con ocasión de esta.

Según la Corte, “la protección ante situaciones de acoso u hostigamiento debe extenderse a escenarios que se sitúan en un contexto de trabajo, a propósito del mismo” (Considerando 16°). Además, determinó que el carácter voluntario de la reunión no desvincula el hecho del ámbito laboral, ya que fue un evento social generado a partir de la relación de trabajo y con ocasión de esta.

Respecto al requisito contemplado de forma expresa en el artículo 2° del Código del Trabajo, en cuanto a que para que se verifique la conducta de acoso sexual, se debe perjudicar la situación laboral de él o la trabajadora afectada o sus oportunidades en el empleo, la Corte determinó que la sola acción de la cual fue víctima la trabajadora provocó, por sí misma, una amenaza a su situación laboral, en tanto “vulnera el marco de protección que otorga la empresa —la demandada— a todas y todos sus trabajadores a través de la reglamentación antes singularizada y que emana directamente de la normativa laboral” (Considerando 16°).

La Corte concluyó que la conducta desplegada por el trabajador vulneró la dignidad de la víctima, afectándola psicológicamente y quebrantando la relación de confianza con el empleador. Por ello, calificó la conducta como acoso sexual en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo, y justificó la terminación del contrato de trabajo bajo la letra b) del número 1 del artículo 160 del mismo cuerpo legal, declarando el despido justificado.

III. Conclusión

La sentencia de la Corte de Apelaciones aporta significativamente a la comprensión del alcance del acoso sexual en el contexto laboral. Al reconocer que conductas indebidas ocurridas en

espacios sociales relacionados con el trabajo pueden ser consideradas como acoso sexual según el artículo 2º del Código del Trabajo, se refuerza la protección de los trabajadores más allá del lugar en donde prestan sus servicios y existe control directo del empleador. Esta interpretación subraya la importancia de garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso en todas las instancias vinculadas al trabajo, destacando la responsabilidad tanto de empleadores como de trabajadores en prevenir y abordar conductas que vulneren la dignidad y los derechos de las personas en el ámbito laboral.

Rodrigo Pimentel Mestre

Asociado Corporativo

Lizama Abogados

[1] García Machmar, William, Catalina Lagos Tschorne, Claudia Sarmiento Ramírez y Elisa Walker Echenique. *Acoso sexual, acoso laboral y discriminación en el contexto laboral*. Santiago: Ediciones DER, 2023.

2/12/2024

DENUNCIAS FALSAS POR LEY KARIN

La entrada en vigencia de la Ley N°21.643, desde ya el pasado 1° de agosto de 2024, ha sido un inmenso desafío para los espacios de trabajo nacionales, tanto públicos como privados, los que han tenido que capacitarse sobre las reformas laborales que esta norma contempla, así como de las obligaciones concretas que se le imponen a los empleadores al respecto. En ese contexto, es recurrente la duda de empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales respecto de la interposición de denuncias falsas, en el marco de las normas de la llamada “Ley Karin”. Lo anterior, será objeto de la presente Alerta Laboral.

En primer lugar, se hace necesario construir una definición de denuncia falsa. Por tanto, para efectos de la presente Alerta Laboral, entenderemos “denuncia falsa” como aquella denuncia que se realiza al amparo de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que, fundamentadas en hechos no acaecidos, maliciosamente tergiversados o derechamente falsos, se realizan con la intención de dañar la reputación, la situación laboral o las oportunidades en el empleo de la persona denunciada (la definición es propia).

Por tanto, a ojos del empleador que investigue (no obstante, la facultad de la Dirección del Trabajo) las denuncias falsas deben ser debidamente diferenciadas de las denuncias inconsistentes o no acreditables. Estas últimas son aquellas que, por falta de los medios de prueba, no es posible dar fe de su tenor, mientras que las primeras (como se dijo) se realizan basadas en supuestos falsos y con dolo.

Dicho lo anterior, será necesario contestar a la pregunta si es que la Ley Karin contempla efectivamente una sanción a las denuncias falsas.

Sobre ello, y a pesar de las declaraciones de autoridades de gobierno en medios de comunicación masivo (véase <https://www.biobiochile.cl/biobiotv/programas/expreso-bio-bio/2024/07/31/subsecretario-de-prevision-social-y-ley-karin-las-denuncias-falsas-tambien-son-sancionadas.shtml>) la ley N°21.643, que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, ni el Reglamento emitido en la materia, nada dicen en su contenido sobre una sanción a las denuncias falsas.

El escenario de anomia puede tener variadas causas legislativas. Con todo, ya hay agentes, en específico empresas privadas, que, por medio de modificaciones a sus Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad, buscan subsanar este vacío normativo, caracterizando las denuncias falsas como prohibiciones, contravenciones a su carta de valores corporativos o derechamente como expresiones de acoso laboral.

En ese orden de ideas, ya existen empresas que sancionan las denuncias falsas y las incorporan en su listado de prohibiciones a los trabajadores y trabajadoras, normas usuales en los RIOHS, considerándolas ejemplos de acoso laboral. En otros casos, se ha dispuesto por el empleador que las denuncias falsas conculcan el valor corporativo de la honestidad y, en tales circunstancias, corresponde sancionarla como una contravención a los deberes generales de las y los trabajadores de la Empresa.

En consecuencia, es dable indicar:

- La denuncia falsa es aquella que se realiza al amparo de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que, fundamentadas en hechos no acaecidos, maliciosamente tergiversados o derechamente falsos, se realizan con la intención de dañar la reputación, la situación laboral o las oportunidades en el empleo de la persona denunciada.
- Ni la ley N°21.643 ni su Reglamento contemplan sanciones a las denuncias falsas.
- Con todo, existen empresas que, mediante sus RIOHS, han sancionado las denuncias falsas entendiéndose como prohibiciones a los trabajadores, contravenciones a valores corporativos generales o expresiones de acoso laboral.

José Tomás Erenchun

Abogado de Negociación Colectiva

Lizama Abogados

4/12/2024

Ilimitada base de cálculo de la Indemnización por vulneración de garantías fundamentales con ocasión del despido.

La Excm. Corte Suprema resuelve que, a falta de norma expresa, la indemnización del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo debe calcularse sobre la base de la última remuneración, sin límite alguno.

Con fecha 19 de noviembre de 2024 en Causa Ingreso N°251.745-2023, la Excm. Corte Suprema acogió recurso de unificación de jurisprudencia que versaba sobre el límite de la indemnización del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.

En concreto, estima que la Corte de Apelaciones de Copiapó yerra al rechazar el recurso de nulidad que denunciaba error de derecho en la aplicación de la indemnización en comento, debiendo haber sido acogido, puesto que del análisis de las sentencias de contraste y de la materia específica de la causa, el artículo 82 de la Ley N°19.640 Orgánica Constitucional del Ministerio Público y el artículo 172 del Código del Trabajo fijaban un límite a la base de cálculo de la indemnización por término de contrato.

La primera norma, referente al Ministerio Público, fijaba este límite por término de contrato de trabajo por necesidad de la institución, que tiene una base de cálculo equivalente a una remuneración mensual que no podrá ser superior a 90 UF. Luego, el artículo 172 del Código del Trabajo establece que deberá pagarse una indemnización por años de servicios, cuya base de cálculo de la remuneración -al igual que en el caso anterior- no se considerará superior a 90 UF cuando se tratare de las causales previstas en los artículos 161 y 163 bis del código del tamo, aquellas de los artículos 159 y 160 del mismo cuerpo legal o a las que remite el artículo 171 del Código del Trabajo.

En este sentido, analizadas ambas normas, la Excm. Corte Suprema sostiene que el límite de 90 UF al cual deberá considerarse la base de cálculo de una remuneración mensual, aplica solo en aquellos casos que se encuentra expresamente indicada debido a una causal específica de término de contrato de trabajo.

Sin embargo, en el presente caso, el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, “parte de un supuesto diferente, cual es, que deba pagarse una indemnización debido a la ejecución por parte del empleador de un acto que vulnere los derechos fundamentales del trabajador, lo que puede ocurrir durante la vigencia del contrato o con ocasión de su término.”.

Esto, es considerado por la Excm. Corte Suprema como una cuestión diversa no solo por encontrarse en distintos libros del Código del Trabajo sino por estar vinculada a la gravedad de la conducta que originaría esta indemnización: la afectación directa a la persona, es decir, su esfera más íntima y privada.

Sofía Rebolledo López

Abogada Judicial

Lizama Abogados

6/12/2024

Despidos por publicaciones en Tik Tok

En un juicio reciente, la Corte de Apelaciones debió resolver si el despido de un trabajador, basado en publicaciones de su cuenta de Tik Tok, fue ajustado a derecho. ¿Qué hizo el trabajador? Grabó a uno de sus compañeros sentado, achacando a su flojera que se justificara la contratación de extranjeros. Grabó a otro de sus colegas manipulando un neumático, riéndose de su torpeza o inexperiencia.

Uno de los hechos que caracterizan nuestra época es el uso intensivo y extensivo de redes sociales. Su instauración decidida ha supuesto cambios significativos en nuestra cultura, desde la democratización del acceso a información (y a cuotas no menores de desinformación), a la ampliación y amplificación de voces que inciden en la opinión pública (y a una insospechada radicalización de los discursos, causada por su propensión a crear sesgos de confirmación entre usuarios, o por su diseño únicamente abocado a lograr una mayor implicación, sin atender a la clase de contenido que tiene tal efecto), entre otras muchas transformaciones.

El mundo del trabajo no se ha visto ajeno a las repercusiones que han tenido las redes sociales en nuestra sociedad. El creciente desdibujamiento que ellas han provocado en la frontera entre lo público y lo privado, ha tenido injerencia, por ejemplo, en la selección de postulantes o en la desvinculación de colaboradores, basadas total o parcialmente en la información que se puede extraer en las redes sobre ellos. Esto ha levantado no pocos debates, pues, una vez trabada la relación laboral, puede implicar que el empleador ejerza control, incluso, sobre la vida privada de sus trabajadores, dando lugar a que algunas voces hablen de un resurgimiento del panóptico o del Gran Hermano, fenómeno que ciertamente debe ser combatido y frenado.

Más problemáticos son los casos en que el comportamiento de un trabajador en redes puede generar un daño intencionado en la reputación o bienestar de uno o más de sus compañeros de trabajo. Ya que todo empleador tiene el deber de velar por la salud (física, psíquica) de sus trabajadores, éste se puede ver forzado a elegir entre el respeto de la vida privada del primero, declarando que no se encuentra facultado para conocer el problema, o la salvaguarda del bienestar de los segundos, iniciando una investigación sobre lo ocurrido. Según los especialistas, su decisión debiera guiarse por el siguiente criterio fundamental: si, por voluntad del trabajador, el acceso al contenido de su perfil o a una de sus publicaciones, es permitido a cualquiera o no. De ello dependerá, en gran medida, que sea admisible la intromisión del empleador, dada la existencia o ausencia de una legítima expectativa de privacidad, en uno u otro caso.

En un juicio reciente (Rol N°3982-2023), la Corte de Apelaciones de Santiago se vio enfrentada, justamente, a esta disyuntiva, al tener que resolver si el despido de un trabajador, basado en publicaciones efectuadas en su cuenta de Tik Tok, fue ajustado a derecho. ¿Qué hizo el trabajador? Grabó a uno de sus compañeros sentado, achacando a su flojera que se justificara la contratación de extranjeros. Grabó a otro de sus colegas manipulando un neumático, riéndose de su torpeza o inexperiencia. Todo ello sin su consentimiento y en el lugar de trabajo.

En lugar de efectuar un ejercicio de ponderación entre los derechos a la vida privada, por un lado, y a la honra e integridad psíquica, por el otro, o de esgrimir razones para admitir como prueba los vídeos de Tik Tok, el tribunal superior se decantó por analizar si es que en los hechos se cumplían los requisitos configurativos del acoso laboral alegado. En particular, si es que los

comentarios contenidos en las grabaciones, podían ser considerados maltratadores o humillantes. Al contrario del juez de primera instancia, que estimó que la única intención del trabajador había sido ser gracioso, con independencia de haber tenido buen o mal gusto, la Corte estimó plenamente configurado el acoso, por tratarse de ataques reiterados —publicó cuatro grabaciones— a la calidad profesional o a la ética de trabajo de los pares del colaborador, centrando su reproche jurídico en los efectos que los vídeos tuvieron en sus colegas, amplificadas por su difusión en redes, y no en la intención que tuvo el trabajador calificado de agresor.

Dado que esta clase de conflictos jurídicos sólo se multiplicarán en el futuro, resulta prudente hacer un seguimiento a los criterios que logren instalarse, entre los jueces, para la resolución de estos casos. Sólo así las empresas podrán abordar en forma juiciosa este tipo de problemas, los que sólo se acrecentarán en su complejidad e importancia con el pasar del tiempo.

Sebastián Micco

Abogado Corporativo

Lizama Abogados

9712/2024

Ley que faculta al juez a limitar la sanción de inhabilidad para suscribir contratos con el Estado, entra en vigencia este jueves 12 de diciembre

Entre otras modificaciones, la Ley N°21.634 permite al juez del trabajo limitar la duración de la inhabilidad o incluso valorar su aplicación como sanción, en ciertos casos determinados

El próximo día jueves 12 de diciembre comienza a regir la Ley N°21.634, que moderniza la Ley N°19.886 y otras leyes, para mejorar la calidad del gasto público, aumentar los estándares de probidad y transparencia e introducir principios de economía circular en las compras del Estado.

Entre varias modificaciones a distintas leyes, en el ámbito laboral se introduce un cambio relevante relativo a la inhabilidad de contratar con la Administración del Estado por el plazo de dos años, producto de resoluciones judiciales que condenen a las empresas por prácticas antisindicales y vulneración de derechos fundamentales, establecida en la Ley N°19.886. En ese sentido, la ley introduce una moderación a esta sanción, en tanto faculta al juez del trabajo para limitar el tiempo de la sanción o incluso evitar su aplicación.

En particular, la Ley N°21.634 introduce las siguientes limitaciones a la sanción mencionada:

1. Para efectos de determinar la duración de la inhabilidad, el juez debe considerar en los fundamentos de su sentencia el bien jurídico o derecho vulnerado, la magnitud de la infracción considerando terceros afectados, la reiteración de la conducta denunciada, el interés público afectado y la proporcionalidad del probable efecto económico que tendría su aplicación en relación a la conducta denunciada.
2. En los casos en que la sanción de inhabilidad pueda causar graves consecuencias sociales y económicas o daños serios a la comunidad, o sea perjudicial para el Estado, el tribunal no la aplicará.

Como se ha argumentado en los últimos años, la sanción planteada por la Ley N°19.886 en algunos casos determinados, ha sido considerada desproporcionada. En ese sentido, la Ley N°21.634, con el objetivo de corregir esta situación, entrega un criterio discrecional a los jueces del trabajo, especificando determinadas causales y condiciones para limitar la sanción, como lo son la magnitud de la infracción, la reiteración de la conducta, el interés público afectado y, especialmente, las graves consecuencias sociales y económicas que pueda causar esta.

José Pablo Arraño Urrutia

Abogado Negociación Colectiva

Lizama Abogados

11/12/2024

CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO CONFIRMA SENTENCIA QUE ESTIMA QUE SE INFRINGIÓ EL DEBER LEGAL DE PROTECCION EFICAZ DE LA VIDA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES LUEGO DE UN ACCIDENTE LABORAL, AUN CUANDO EL TRABAJADOR AL MOMENTO DEL ACCIDENTE EJERCIABO LABORES QUE NO ERAN PROPIAS DE SU CARGO (SENTENCIA C.A SANTIAGO ROL N°3988-2023)

Sentencia Rol N°3988-2023: La Corte de Apelaciones de Santiago confirmó la sentencia de primera instancia que rechazó la reclamación interpuesta por la librería online Buscalibre SA, en contra de la resolución administrativa donde se le multó por no suprimir en el lugar de trabajo los factores de peligro a raíz de un accidente laboral en una máquina troqueladora, confirmando la infracción constatada al artículo 184 del Código del Trabajo, aun cuando la lubricación de la máquina no era propia del cargo del trabajador accidentado, quien sufrió el accidente al ejecutar dicha acción, no bastando haber identificado el peligro, evaluado el riesgo y externalizado su ejecución a un tercero especializado.

En fallo de fecha 05 de diciembre de 2024, el tribunal superior de Santiago rechazó el recurso de nulidad interpuesto por la parte reclamante en contra de la sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que había desestimado la reclamación judicial de multa, confirmando la infracción constatada al artículo 184 del Código del Trabajo, aun cuando la lubricación de la máquina no estaba dentro de las funciones del trabajador accidentado, establece que la empresa igualmente debió haber adoptado las medidas de control y correctivas para suprimir el riesgo que tal labor conlleva para quien lo acomete, no bastando haber identificado el peligro, evaluado el riesgo y externalizado su ejecución a un tercero especializado.

Para un mayor entendimiento del fallo descrito anteriormente, la causal de nulidad interpuesta en el recurso fue la dispuesta en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, argumentando que el tribunal yerra en la calificación jurídica de los hechos que tuvo por establecidos, pues efectúa una interpretación excesivamente amplia del contenido de la obligación de seguridad que instituye el artículo 184 del Código Laboral. Al efecto, expone que el sentenciador asume que dicha obligación legal de seguridad no sólo comprende los riesgos propios de cada trabajador y los que derivan del funcionamiento de toda empresa, sino también aquellos peligros que emanan de tareas que no habían sido asignadas al trabajador accidentado ni que son propias de rubro de la empresa, dándole erróneamente una extensión mayor al verdadero contenido del citado artículo 184 del Código del Trabajo, por lo que el juez a quo no debió calificar los hechos como una vulneración al deber legal de protección de la vida y salud de los trabajadores, solicitando así que se anule la sentencia recurrida y se dicte una de reemplazo que acoja el reclamo judicial y deje sin efecto la multa que cuestiona.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corte en primer lugar señala los hechos que el tribunal de primera instancia tuvo por acreditados, sobre los cuales habría que determinar si existió una errónea calificación, señalando que son hechos asentados los siguientes:

- Que el 9 de marzo de 2023 produjo un accidente de trabajo que involucró al operario de bodega, Franco García Hernández.

- Que el accidente se produjo al encontrarse engrasando máquina para poder cortar cajas, prende máquina para tránsito de grasa en engranajes y se enganchó el guante tomando dedo índice de mano izquierda sufriendo amputación de la mitad del dedo.
- Que al día siguiente, se dio inicio a un procedimiento de fiscalización a la empresa Buscalibre S.A., que terminó con la imposición de multa por la siguiente infracción: “No suprimir en los lugares de trabajo los siguientes factores de peligro: por la falta de supervisión al momento de ejecutar el trabajo de engrasar engranajes de la máquina troqueladora industrial; por no identificar los peligros y evaluar los riesgos de las labores que realiza un operador de máquina cortadora troqueladora industrial; por no contar con documento de AST previo a ejecutar el trabajo de engrasar engranajes de la máquina troqueladora industrial
- Que la entidad fiscalizadora determino que tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores, dando por configurada la infracción del artículo 37 del Decreto Supremo N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo
- Que la lubricación o engrasaje de la máquina no era de cargo de los trabajadores de la empresa reclamante.

A partir de los hechos asentados, la Corte respectiva razona lo siguiente: “*Que cabe consignar que por mandato legal le corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización de las normas de higiene y seguridad dentro de las faenas y, por consiguiente, le asistía la obligación y/o responsabilidad de supervisar cómo se desarrollaban las tareas que dicen relación con la operación de la maquinaria de que se trata. Ahora bien, en la atribución de culpa interactúan las cuestiones fácticas (lo que hizo o dejó de hacerse) y los estándares normativos (lo que debió hacerse). Desde esa óptica, en la especie, el juez a quo no determina la responsabilidad de la reclamante a partir de lo que hizo sino por lo que dejó de hacer, esto es, la falta de vigilancia en el momento que el trabajador realizó el trabajo de engrasar los engranajes de la máquina troqueladora, no haber identificado los peligros y evaluado los riesgos de las labores que efectúa un operador de máquina troqueladora industrial; y no contar con documento de AST (Análisis Seguro de Trabajo) previo a ejecutar el trabajo de engrasar engranajes que se ha aludido ”*

Luego, el tribunal superior, declara que “*la recurrente insiste en argüir que el trabajador accidentado no era el encargado de la función de engrase de la máquina, en circunstancias que no es aquello el objeto del reproche que le formula la reclamada, sino que su abstención de una actuación que constituye un deber legal, en cuanto tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, con arreglo a lo prevenido en el artículo 184 del Código del Trabajo. En este caso, **si bien la lubricación de la máquina no era de cargo de los trabajadores de la empresa reclamante, igualmente ésta debió haber adoptado las medidas de control y correctivas para suprimir el riesgo que tal labor conlleva para quien lo acomete, no bastando haber identificado el peligro, evaluado el riesgo y externalizado su ejecución a un tercero especializado.**”*

Así las cosas, a pesar de que hasta el momento podría parecer excesiva la carga preventiva que la jurisprudencia está atribuyendo a los empleadores, a juicio de la abogada que suscribe, en el último párrafo del considerando cuarto se encuentra la clave del razonamiento de la Corte, que explica de forma razonable por qué la empresa tenía el deber de prevenir el riesgo de accidente laboral en este caso, aun cuando la labor por la cual se accidentó el trabajador no estuviera dentro de sus funciones, y es que explica que “**lo que se le exige a la reclamante no aparece excesivo en cuanto a los resguardos que debía tomar, ni se persigue imputarle negligencia por actos que puedan emprender sus operarios difíciles de prever para ella.**”

El que uno de los operarios de la máquina troqueladora haya materializado una actividad de mantención de la misma, aun cuando no esté dentro de sus funciones, resultaba ser un comportamiento posible de pronosticar.”, rechazando posteriormente el recurso impetrado.

El fallo recién analizado es un antecedente importante a tener en cuenta para los empleadores, pues, si bien muchas veces los reglamentos internos y las obligaciones de informar (ODI) se hacen en función de cada cargo, **de todas formas hay que prever los posibles riesgos a los que se expone un trabajador dentro de su lugar de trabajo, independiente del cargo que desempeñe**, tomando medidas preventivas al respecto para dar cumplimiento efectivo al deber legal de **protección eficaz** de la vida y salud de los trabajadores, lo que advierte una exigencia mayor para el área de prevención de riesgos, pero necesaria para proteger de forma eficaz a los trabajadores.

Dyan Kelly Pong Rodríguez

Abogada del Área Judicial

Lizama Abogado

12/12/2024

Corte de Apelaciones de Santiago descarta el perdón de la causal una vez que pasaron 2 semanas del hecho que fundó el despido.

En un juicio reciente, la Corte de Apelaciones revocó la sentencia de instancia y declaró que no se configuraba el perdón de la causal, aun cuando transcurrieron dos semanas del hecho que fundó el despido. La Corte estimó que no existió pasividad por parte del empleador, debido a los hechos ejecutados para fundar el despido y la causal invocada.

En una sentencia reciente, la Corte de Apelaciones de Santiago, en rol N°3996-2023, se pronunció respecto al perdón de la causal, entendida como *“una institución elaborada por la doctrina laboral a partir de dos ideas o nociones, a saber, la de “reconocimiento de la voluntad presunta” y la de “consolidación de las situaciones”, pues si el empleador nada hace para sancionar la falta o conducta perpetrada por el trabajador dentro de un período más o menos inmediato o cercano a su comisión, se presume su voluntad de perdonarla”*[\[1\]](#).

En el fallo citado, se probó que una trabajadora de un supermercado al momento de terminar su jornada laboral, portaba productos que no había cancelado, por lo que se activaron los protocolos internos de la empresa y acudió personal de Carabineros para llevarla detenida. Luego, la trabajadora no prestó servicios desde el 24 de marzo de 2023 hasta el 10 de abril de 2023, siendo en esta última fecha fue despedida.

La sentencia de instancia declaró excesivo el plazo entre la fecha de comisión de los hechos y la fecha del despido, 18 días corridos después, por lo que declaró que este era injustificado[\[2\]](#).

Sin embargo, la Corte de Apelaciones de Santiago revocó la decisión considerando una serie de criterios para descartar el perdón de la causal.

En primer lugar, señaló que no existió una pasividad por parte del empleador una vez conocidos los hechos, toda vez que constatada la sustracción de especies se activó el protocolo interno y se llamó a Carabineros. En segundo lugar, el empleador nunca ejecutó una acción destinada a la reincorporación de la trabajadora a sus labores, por lo que no creó en ella la confianza de perdonar los hechos. En tercer lugar, solo transcurrieron 18 días desde el hecho y el despido, lo que atendido la causal invocada y la antigüedad de la trabajadora no parecen excesivos para la Corte. En consecuencia, en el proceso del despido no se advierte una inacción o silencio del empleador respecto de los hechos imputados.

En definitiva, la sentencia permite establecer una serie de criterios para la configuración del perdón de la causal, donde no solo importa el transcurso del tiempo entre el hecho que funda el despido y su realización, sino que también la actitud del empleador; la causal invocada; la antigüedad del trabajador; entre otros. Lo anterior otorga la necesaria certeza jurídica a los empleadores para efectos de fundar adecuadamente los despidos disciplinarios.

Gonzalo Doren Avalos

Abogado Corporativo

Lizama Abogados

[1] Corte Suprema Rol N°12.514-2013

[2] Por ejemplo, en RIT O-7222-2018 del 2° Juzgado de Letras de Santiago, se declaró que un plazo de 10 días era excesivo.

16/12/2024

Estudio de la Dirección del Trabajo sobre la discusión pública de la negociación ramal en Chile.

La Dirección del Trabajo publicó un estudio que analiza el debate público sobre la negociación colectiva ramal en Chile entre 2014 y 2022, identificando los posicionamientos y argumentos de los principales actores involucrados. La información recabada se centra en temas como los efectos económicos, el debate sobre productividad y empleo, ente otros.

Dentro el estudio, se analizan los principales argumentos esgrimidos por los distintos actores del ámbito socio-político, así como también la relación entre la negociación colectiva ramal y temas como la inversión, el cambio tecnológico, la eficiencia, etc. A continuación, analizaremos la interrelación que se ha identificado mediante el estudio señalado en los últimos años entre la negociación multinivel y los temas más atinentes para el país, acorde a la opinión pública e información publicada en los medios.

En cuanto a la eficiencia dentro de las empresas, se ha esgrimido como argumento a favor de la negociación ramal el hecho de que los sindicatos pueden aumentar la eficiencia del mercado laboral. Se ha indicado que, si los empleadores tienen poder en el mercado de trabajo, estos reducen los ingresos salariales y que los sindicatos pueden reducir los costos de negociación y tienden a buscar políticas salariales más igualitarias.

Se ha indicado como argumento en contra de la negociación multinivel que, a medida que aumenta la centralización, se vuelve más difícil capturar las realidades individuales de cada empresa, y esa se convierte en una de las aprehensiones fundamentales que existen con respecto a las negociaciones como la negociación ramal.

En cuanto al desempleo, el estudio recoge extractos de la prensa que argumentan que, cuando hay una crisis económica, por rama se cambian las condiciones laborales para responder a esa crisis, como bajar salarios un poco a todos en vez de despedir a gente, o bajar horas de trabajo, lo cual mantiene el capital humano para el largo plazo

En contra de la negociación ramal se señala que los países que negocian a nivel de empresa en general tienen tasas de desempleo y subempleo más bajas; cuando va moviéndose hacia la negociación por rama, la tasa de empleo y desempleo en general suben, y hay un peor desempeño del mercado laboral

Respecto del otro tema de interés, el cambio tecnológico, el estudio recoge que la negociación ramal permitiría abordar el tema de la modernización robotización y teletrabajo, los cuales están asociados a los despidos, de una manera global y coordinada entre las distintas ramas, lo que puede generar formas positivas de enfrentar estos fenómenos con menores repercusiones para los trabajadores.

Es de suma relevancia tener en vista los cambios legislativos que cambian enteramente el panorama de las relaciones laborales dentro de las empresas, específicamente respecto de la negociación colectiva y los sindicatos. Proyectos de ley como estos pueden generar cambios paradigmáticos importantes dentro del país, especialmente en industrias con tasas de

sindicalización más altas y organizaciones sindicales con más recursos como lo es la minería, entre otras.

Antonia Morales Alemparte

Área Negociación Colectiva

Lizama Abogados

18/12/2024

Se publica Ley de Protección de Datos Personales en Chile.

El 13 de diciembre de 2024 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.719, que regula la protección y el tratamiento de los datos personales en Chile. Esta normativa actualiza la legislación vigente, armonizándola con estándares internacionales, como el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) de la Unión Europea, y refuerza los derechos de privacidad de los ciudadanos frente al tratamiento de su información personal.

En la era digital, los datos personales se han convertido en un recurso fundamental, utilizado no solo para el desarrollo de servicios y productos, sino también como motor de la economía global. Sin embargo, este creciente protagonismo ha traído consigo riesgos significativos para la privacidad y los derechos fundamentales de las personas. Frente a esta realidad, las sociedades han impulsado la creación de marcos normativos que garanticen un equilibrio entre el uso legítimo de la información y la protección de los ciudadanos.

Chile, consciente de este desafío, ha dado un paso crucial hacia la modernización de su legislación en materia de privacidad y tratamiento de datos personales. La aprobación y publicación de la Ley N° 21.719 marca un hito en la historia legislativa del país, alineándolo con estándares internacionales y reafirmando su compromiso con los derechos digitales de sus habitantes. Este nuevo cuerpo normativo no solo fortalece las garantías de los ciudadanos, sino que también responde a los desafíos de la economía digital y al cumplimiento de compromisos internacionales.

El texto que sigue ofrece un análisis de esta importante legislación, abordando sus principales aspectos, los derechos que protege, las obligaciones que impone, y el impacto que tendrá tanto a nivel nacional como en el escenario internacional.

1. Entrada en vigencia.

La ley establece un período de 24 meses para su entrada en vigencia^[1], esto es, el 1 de diciembre de 2026. Durante este tiempo, las empresas y organismos públicos deberán adaptar sus políticas y procesos a las nuevas exigencias, incluyendo la implementación de evaluaciones de impacto en protección de datos y modelos de prevención de infracciones. Las pymes cuentan con un régimen diferenciado en cuanto a estándares de seguridad y sanciones.

2. ¿A quiénes aplica la Ley?

La Ley aplica toda persona natural; persona jurídica; u organismos públicos que realicen tratamiento de datos personales. Ello, con dos excepciones: (i) tratamientos en virtud de la libertad de emitir opinión e informar; y (ii) el tratamiento que realicen personas naturales respecto a sus actividades personales.

3. ¿Dónde aplica la Ley?

La Ley aplicará en el tratamiento de datos personales realizados por “Responsables” (personas naturales o jurídicas que deciden sobre fines y medios del TDP) y “Mandatarios” (personas naturales o jurídicas que tratan los datos personales, por cuenta del responsable) que:

1. Estén establecidos en el territorio nacional.
2. Realicen operaciones de TDP a nombre de un responsable en territorio nacional.
3. Cuyas operaciones de TDP estén destinadas a ofrecer bienes o servicios a titulares que estén en Chile.

En estos dos últimos casos, esta regulación se aplicará incluso a quienes traten los datos personales sin encontrarse presentes en el territorio nacional. Este enfoque asegura que las prácticas locales se alineen con estándares globales, promoviendo un marco de protección robusto para los datos personales.

4. Derechos de los titulares de datos personales (derechos “ARCOP”)

La nueva ley detalla los derechos de los titulares de datos personales, incluyendo: acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad y bloqueo de datos personales. Además, regula el uso de tratamientos automatizados, como la elaboración de perfiles, y otorga a los ciudadanos la posibilidad de oponerse a decisiones basadas exclusivamente en procesos automatizados. La protección de datos sensibles, como los relativos a la salud, biometría y orientación sexual, también se refuerza, exigiendo el consentimiento expreso del titular, salvo en casos excepcionales.

5. Obligaciones para empresas y organismos públicos

La ley impone nuevas obligaciones a quienes tratan datos personales. Las empresas deberán garantizar la seguridad de la información, implementar políticas de protección desde el diseño, adoptar medidas de seguridad y permitir a los titulares ejercer sus derechos. Para las entidades públicas, se establecen disposiciones que fomentan la transparencia y la coordinación eficiente en el manejo de datos, evitando duplicidades y asegurando el respeto a los principios de probidad.

6. Creación de la Agencia de Protección de Datos Personales (APDP)

La normativa introduce la Agencia de Protección de Datos Personales, encargada de fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales, sancionar infracciones y orientar a la ciudadanía en el ejercicio de sus derechos. Este organismo, compuesto por tres consejeros especializados, tendrá potestad para imponer sanciones administrativas según la gravedad de las infracciones, con multas que pueden alcanzar hasta 20.000 UTM.

Dentro de las principales facultades que gozará esta entidad se encuentran:

Facultades normativas.

- Dictar instrucciones y normas generales.
- Aplicar e interpretar normas legales y reglamentarias.
- Proponer normas para asegurar la protección de datos personales.

Facultades fiscalizadoras.

- Cumplimiento de la normativa por parte de las personas o entidades obligadas por la misma.

- Resolución de solicitudes y reclamos de titulares de los derechos.

Facultades sancionadoras.

- Establecer infracciones e incumplimientos a la Ley.

7. Régimen de sanciones y categorías de infracciones

El catálogo de infracciones incluye conductas leves, graves y gravísimas. Las sanciones varían desde 5.000 UTM hasta 20.000 UTM, dependiendo de la gravedad y reincidencia. Por ejemplo, las infracciones gravísimas abarcan el tratamiento fraudulento de datos, mientras que las leves están asociadas al incumplimiento de deberes de información. Este régimen busca garantizar un cumplimiento riguroso de la normativa.

Con esta reforma, Chile busca posicionarse como un referente regional en protección de datos y facilitar la transferencia internacional de información. La aprobación de esta ley también marca el cumplimiento de compromisos adquiridos por Chile al ingresar a la OCDE en 2010. Este avance refuerza la protección de los derechos digitales de los ciudadanos y regula el uso de datos personales bajo estándares internacionales, equilibrando la promoción de la innovación con la privacidad de las personas.

La publicación de la Ley N° 21.719 representa un cambio trascendental en el marco legal chileno, fortaleciendo la protección de datos en la era digital. Aunque plantea desafíos para las organizaciones, también abre oportunidades para que el país lidere en materia de privacidad y economía digital en la región, garantizando un balance entre innovación y derechos fundamentales.

María Jesús Pérez J.

Abogada área Litigios

Lizama Abogados

[1] El artículo señala "Artículo primero. - Las modificaciones a las leyes N° 19.628, sobre protección de la vida privada; N° 20.285, sobre acceso a la información pública, y N° 19.496, que establece normas sobre protección de los derechos de los consumidores, contenidas en los artículos primero, segundo y tercero permanentes de la presente ley, respectivamente, entrarán en vigencia el día primero del mes vigésimo cuarto posterior a la publicación de esta ley en el Diario Oficial".

23/12/2024

SENTENCIA JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE ARICA ESTABLECE IMPOSIBILIDAD DE FUNDAR UNA ACCIÓN DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN BASE A LOS MISMOS HECHOS DE ACOSO LABORAL INVESTIGADOS MEDIANTE EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO POR LA LEY KARIN (LEY N°21.643).

Con fecha 13 de diciembre de 2024 el Juzgado de Letras del Trabajo de Arica rechazó la denuncia por vulneración de derechos fundamentales por afectación de la integridad física y psíquica, con relación laboral vigente, interpuesta en contra de una cadena nacional de supermercados y seguida bajo el RIT T-47-2024.

La referida acción fue rechazada por el Tribunal Laboral, el cual señaló que las situaciones de acoso laboral no están comprendidas dentro del catálogo de protección contemplado en el artículo 485 del Código del Trabajo, por lo que no tienen una protección directa por parte de acción de Tutela de Derechos Fundamentales. Así mismo, señala que, una vez revisada una denuncia por acoso laboral, tramitada conforme al procedimiento establecido por la ley N°21.643, no es procedente incoar una denuncia por vulneración de Derechos Fundamentales basada en los mismos hechos.

La sentencia, si bien no se encuentra firme, es una de las primeras sentencias en pronunciarse sobre acoso laboral por una acción interpuesta durante la vigencia de la Ley Karin.

1. Hechos y fundamentos vertidos en el juicio.

En su denuncia, el actor (que se desempeña como reponedor en una sucursal del Supermercado Santa Isabel), acusa al Gerente del local de tratarlo a gritos y con garabatos, producto de situaciones suscitadas durante la jornada de trabajo. Así mismo alega una sobrecarga laboral, que el gerente le instruyó a manipular productos para perjudicar a los clientes, y que el Gerente no tiene comprensión y empatía hacía él. Expresa que el *mobbing* del que ha sido objeto se ha manifestado principalmente como represalia a sus reclamos por las actividades fuera de contrato que se le exigen y por otras que considera antiéticas y eventualmente ilegales que ponen en riesgo la salud de los consumidores.

El actor destaca principalmente un episodio vivido el 31 de julio de 2024, día en el que no se le habría respetado el permiso que había solicitado para realizar un trámite de obtención de licencia de conducir y que, al volver, se le impidió tomar desayuno, recibiendo una reprimenda por parte del Gerente.

En virtud de dichos actos, alega como lesionados su derecho a la integridad psíquica y física, toda vez que dichas circunstancias le causaron gran afectación mental, crisis de pánico, dando lugar a diversas licencias médicas y prescripción de medicamentos. En consecuencia, solicita al tribunal ordene el cese de los actos vulneratorios, una serie de medidas reparatorias y el pago de una indemnización de perjuicios por daño moral.

La denunciada, por su lado, niega la efectividad de los hechos, contravirtiendo completamente el relato propuesto por el denunciante. En ese sentido señala que no hubo situaciones de maltrato en contra del trabajador.

Señala que con fecha 28 de agosto de 2024 el actor presentó una denuncia por el canal respectivo de la empresa, seguida por la investigación correspondiente conforme la ley N°21.643, cuyo resultado descartó la existencia de acoso laboral en la situación denunciada por el trabajador.

1. Razonamiento del tribunal.

El sentenciador comienza su raciocinio delimitando el marco legal aplicable en la especie. Destaca por un lado que el procedimiento de tutela de Derechos Fundamentales contiene un catálogo taxativo de garantías protegidas, al cual se agrega únicamente dos situaciones excepcionales: actos de discriminación arbitraria y los actos de represalia ejercidos por el empleador (garantía de indemnidad). Destaca en este punto que el sujeto pasivo de esta acción es solo el empleador, “no otro trabajador, aun cuando sea el jefe del denunciante”[\[1\]](#).

Por otro lado, señala que las conductas de acoso laboral se encuentran prohibidas en los términos del artículo 2 literal b) del Código del Trabajo, texto actualizado e introducido por la ley N°21.643, el cual establece una serie de obligaciones para el empleador, junto con la reglamentación de un procedimiento para investigar las situaciones de acoso denunciadas dentro de la empresa. Indica que cualquier persona en el ámbito de la empresa pueden ser acosadores, y por lo tanto denunciados.

En ese sentido, el sentenciador postula que existe una clara diferenciación legal entre la acción de tutela laboral y las acciones derivadas del acoso laboral, cuestión que se desprende de (i) la exclusión de las situaciones de acoso —por sí solas, acota— de la acción de Tutela de Derechos Fundamentales[\[2\]](#), y de la regulación expresa que tiene en el artículo 2 del Código del Trabajo y las modificaciones de la ley N°21.643; (ii) se diferencian en cuanto al sujeto pasivo de la acción, el cual solo puede ser el empleador —y no otro trabajador— en la denuncia de Tutela de Derechos Fundamentales; y (iii) finalmente se diferencian en que el trabajador, frente a una situación de acoso debe activar obligatoriamente los procesos internos de la empresa, mientras que en materia de vulneración de Derechos Fundamentales tiene acción judicial directa en contra de su empleador.

1. El tribunal advierte un impeditivo jurídico en basar la acción de tutela en una situación de acoso laboral.

Hecho el razonamiento recién descrito, considerando que los malos tratos alegados por el actor provienen exclusivamente del Gerente del local y que la denuncia judicial fue interpuesta en plena vigencia de la Ley Karin, el sentenciador determina que la acción de tutela de derechos fundamentales no puede prosperar, por cuanto los actos de acoso laboral descritos se alejan de una vulneración de garantías y no están incluidos en el catálogo de derechos y situaciones protegidas.

A mayor abundancia, señala que los hechos que constituirían el acoso laboral fueron denunciados ante su empleador con fecha 29 de agosto de 2024, tramitados, resueltos y desestimados en aplicación de las normas introducidas por la ley N°21.643 y, por lo tanto, no resulta procedente que el actor deduzca una acción de tutela de derechos fundamentales en base a los mismos hechos que en su oportunidad intentó calificar como acoso laboral (y que, conforme al procedimiento de investigación fueron desestimados).

Indica el sentenciador que “frente a un resultado adverso, el actor pudo y debió deducir una demanda por acoso en el trabajo, conforme al procedimiento ordinario laboral, y de acuerdo al artículo 420 letra a) del Código del Trabajo”[\[3\]](#), en el sentido (según interpreta el autor de este

análisis) de alterar las consecuencias del informe y determinar que, en definitiva, sí se generó una situación de acoso laboral, o viceversa.

2. Se desestima la existencia de vulneración al derecho a la integridad física y psíquica

El tribunal, tras la ponderación de los hechos acreditados, determina que no existe en la especie una situación de acoso laboral ni de vulneración de derechos fundamentales, por lo que tampoco puede prosperar la acción conforme al sustrato fáctico vertido en la litis.

III. Resolución del caso

En razón de los impedimentos de Derecho y de Hecho señalados en el apartado anterior, el Juzgado de Letras del Trabajo de Arica rechaza íntegramente las acciones deducidas por el demandante.

Si bien la sentencia de autos no se encuentra ejecutoriada a la fecha, cabe señalar que es novedosa en el sentido de establecer una especie de imposibilidad de revisar las conclusiones del informe de investigación, tramitado conforme a la Ley Karin, por medio de la acción de vulneración de derechos fundamentales. En cambio, según el sentenciador, para modificar las conclusiones de la denuncia, debiera accionarse específicamente respecto acoso laboral mediante procedimiento ordinario.

Así, de acuerdo al juez del fallo, el resultado de la investigación conforme a la ley 21.643 resulta inamovible respecto de la existencia o inexistencia de acoso laboral, si no es impugnado judicialmente en los términos expuestos, por haberse resuelto en aplicación de la legislación específica para la materia.

Si bien, se considera acertado el razonamiento de que el acoso laboral en sí mismo no está contemplado como una situación que otorgue la protección del artículo 485 del Código del Trabajo (como sí sucede con los actos discriminatorios o actos de represalias en contra del trabajador^[4]), lo cierto es que es plenamente posible que en virtud de los actos de acoso laboral se configuren lesiones en los derechos protegidos por el procedimiento de tutela laboral, como la integridad física y psíquica^[5]. Considerando además que los actos de acoso son contrarios a la dignidad de las personas y atentan contra los derechos de todo ciudadano enmarcado en el contrato de trabajo^[6], no se visualiza a juicio de este autor una incompatibilidad, ni una especie de preclusión para interponer una acción de tutela de derechos fundamentales por haber presentado una denuncia interna por acoso basada en los mismos hechos, si dicha situación deriva en la vulneración de una garantía protegida por el procedimiento regulado por los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

De esta forma, resulta interesante esperar los eventuales pronunciamientos de la Corte de Apelaciones Arica y, en su caso, la Corte Suprema, en la revisión de esta decisión jurisdiccional, en el sentido de observar si este criterio restrictivo aplicado por el Juzgado de Letras del Trabajo de Arica es respaldado o desestimado por los tribunales superiores de justicia.

Sergio Navarro Galleguillos
Abogado Judicial
Lizama Abogados

27/12/2024

El pago de la multa no implica aceptación de los hechos ni renuncia al reclamo judicial.

I. Antecedentes.

Una empresa fue multada por la autoridad administrativa la que constató –según se indica en la propia resolución que impone la multa– que trabajadores de la empresa no tenían especificada de “forma precisa” la naturaleza de sus servicios en sus respectivos contratos de trabajo. A criterio del fiscalizador, ello constituye una infracción al artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 –el cual determina el quantum de las sanciones para infracciones al Código del Trabajo y sus leyes complementarias– del mismo cuerpo legal, aplicándose una sanción de 60 UTM, esto es, la máxima sanción tratándose de grandes empresas.

La multa fue pagada por la empresa con fecha 27 de junio de 2023, ante la Tesorería General de la República. No obstante, La empresa reclamó judicialmente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo. Sin embargo, el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Linares no emitió pronunciamiento respecto del reclamo interpuesto, al haber estimado que el referido pago –al ser “voluntario”– implicaba la aceptación de los hechos y la consiguiente infracción que fundamenta la multa impuesta.

II. La argumentación del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Linares y lo resuelto por la Corte de Apelaciones

En primer lugar, corresponde destacar lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo, el cual regula el procedimiento de reclamación de multas y otros aspectos administrativos, fijando los plazos y requisitos para su impugnación judicial:

Las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos, se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores del trabajo o por los funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe.

En todos los trámites a que dé lugar la aplicación de sanciones, regirá la norma del artículo 4° de este Código. La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días hábiles contados desde su notificación. Dicha reclamación deberá dirigirse en contra del Jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción.

Admitida la reclamación a tramitación, previa verificación de los requisitos señalados en el inciso anterior, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3°, del Capítulo II, del Título I del presente Código, a menos que la cuantía de la multa, al momento de la dictación de la resolución que la impone o de la que resuelve la reconsideración administrativa respecto de ella, sea igual o inferior a 10 Ingresos Mínimos Mensuales, caso en el cual, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del presente Código.

En contra de la sentencia que resuelva una reclamación se podrá recurrir conforme a lo establecido en el artículo 502 del presente Código.

En el caso de marras, el tribunal a quo consideró carente de objeto el proceso de reclamación iniciado conforme al referido precepto, pues, al haberse pagado la multa, el continuar con el procedimiento traería como consecuencia “quedar en una situación de evidente morosidad que repercuta negativamente en el desempeño público y privado de la sancionada.”

De esta manera, el tribunal de primera instancia resolvió rechazar la reclamación por considerar que la multa había sido pagada de forma voluntaria, lo cual denotaría la aceptación de los hechos e infracción que motivaron la sanción. En lo que sigue, se reproduce el razonamiento del tribunal a quo :

Así las cosas, esta juez estima, que al haber pagado la multa impuesta la reclamante, de manera voluntaria y sin presión (pues nada de eso se alegó en estrados), aceptó los hechos que la motivaron, ergo, aceptó que los mismos constituyen la infracción que acusa la reclamada, por lo que se estima innecesario seguir analizando la prueba y emitir un pronunciamiento acerca de algo que la parte reclamante aceptó, más aun considerando que con el pago de la multa impuesta, el acto administrativo contenido en la resolución de multa concluyó, y no se ha pedido en este juicio, su invalidación.

La empresa señaló que el tribunal a quo, por el solo hecho del pago de la multa, consideró carente de objeto el proceso iniciado conforme al artículo 503 del Código del Trabajo. El reclamante argumentó que la sentencia, al atender únicamente a una cuestión anexa (el pago de la multa) y no al fondo de la reclamación judicial, incurre en una “auténtica denegación de justicia”.

Sostuvo además que dicha norma no contempla en ningún momento una limitación para deducir la reclamación si la multa ha sido o no pagada, puesto que : “...carece de limitaciones circunscritas a situaciones fácticas derivadas, por ejemplo, del pago de la multa, dado que esta circunstancia puede ser, como en este caso, ejecutada para evitar perjuicios de licitaciones públicas producto de un acto irregular de la administración, máxime que en ninguna parte el legislador ha establecido restricciones asociadas al conocimiento mismo de una reclamación o algún recurso [...] Muy por el contrario, el pretendido argumento contenido en la sentencia recurrida, justamente lleva a la tesis opuesta, en tanto la inexistencia del principio ‘solve et repete’ desliga en forma absoluta e irreversible el eventual pago de la multa respecto a la posibilidad de recurrir en contra del acto administrativo sancionatorio, como en este caso.

La Corte de Apelaciones determinó que erróneamente se había atribuido al pago voluntario la intención de reconocer y aceptar la multa, dado que la empresa, a través de su apoderado, no manifestó tal conformidad. Al excusarse de emitir un pronunciamiento judicial, el juez de instancia incumplió el deber que le impone el artículo 503 del Código del Trabajo. Por lo mismo, la Corte declaró la nulidad de la sentencia. Del mismo modo, el fallo del tribunal de alzada citó el razonamiento de la Corte Suprema, la cual, en sentencia dictada en la causa Rol N° 58.251-2021, destaca que las normas procesales en materia laboral deben comprenderse a la luz de los principios que justifican su existencia, siendo uno de ellos el acceso a un tribunal de justicia con el deber de protección de los derechos laborales. Tal garantía –precisa la Corte Suprema– favorece sin distinción a quien recurre al tribunal especial, independientemente de si se trata de la parte trabajadora o del empleador.

III. Conclusión

En suma, la controversia expuesta evidencia la relevancia del derecho al debido proceso en materia laboral, en particular respecto del ejercicio de las reclamaciones judiciales reguladas en el artículo 503 del Código del Trabajo. El tribunal de primera instancia, al considerar el pago de la multa como aceptación de los hechos infraccionales, omitió ponderar el fondo del reclamo interpuesto, infringiendo así el deber de someter toda controversia al correspondiente juicio de mérito. La Corte de Apelaciones, al anular dicha sentencia, ratificó que la mera circunstancia de haber pagado la multa no constituye, por sí misma, una renuncia o reconocimiento de responsabilidad que impida el análisis judicial de la legalidad y fundamentación de la sanción

Rodrigo Pimentel Mestre

Abogado Corporativo

Lizama Abogados

30/12/2024

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LA CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO EN UNA EMPRESA

1. ¿Cuál es el quórum para constituir un sindicato?

Conforme a lo establecido en el artículo 227 del Código del Trabajo, la constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presenten servicios en ella.

Si la empresa tiene 50 o menos trabajadores, se podrá constituir sindicato con un mínimo de 8 trabajadores, que representen, a lo menos, a la mitad de los trabajadores totales que prestan servicios en la empresa (50% del total).

En caso de que el número total de trabajadores sea impar, se calculará el porcentaje señalado de acuerdo al número par inmediatamente anterior, vale decir, y a modo de ejemplo, si una empresa tiene un total de 35 trabajadores, el número par inmediatamente anterior correspondería a 34 trabajadores, por lo tanto, la mitad de los trabajadores totales necesarios para la constitución del sindicato en dicha empresa, correspondería a 17 trabajadores.

Asimismo, en las empresas donde no exista un sindicato vigente, podrá constituirse un sindicato con solamente 8 personas, pero deberán completar la cantidad requerida, de a lo menos la mitad de los trabajadores totales de la empresa, en un plazo máximo de 1 año. De lo contrario, al no cumplir dicho requisito, se acabará su personalidad jurídica como sindicato, por mandato de la ley, sin más causa ni trámite.

Es importante destacar que para los efectos del cómputo del total de trabajadores de la empresa, exigible para la base de cálculo del porcentaje mínimo del 50%, deben descontarse aquellos trabajadores impedidos de negociar colectivamente, tales como:

- Trabajadores que tenga facultades de administración, como gerentes y subgerentes.
- En la micro (1 a 9 trabajadores) y pequeña empresa (10 a 49 trabajadores), ésta prohibición se aplicará también al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.

2. ¿Tienen fuero los trabajadores que concurren a la formación de un sindicato empresa?

Sí, Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de empresa, gozarán de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada.

3. ¿Cuál es el procedimiento para formar un sindicato?

La constitución de un sindicato se efectuará en una asamblea que reúna el quórum mencionado anteriormente y deberá celebrarse ante un ministro de fe.

Asimismo, conforme a lo señalado por el artículo 222 del Código del Trabajo, el directorio sindical deberá depositar en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificadas por el ministro de fe actuante, dentro del plazo de 15 días contados desde la fecha de la asamblea.

El registro se entenderá practicado y el sindicato adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito del acta.

Finalmente, y de acuerdo a lo señalado en el artículo 225 del Código del Trabajo, el directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio y quienes dentro de él gozan de fuero, dentro de los tres días hábiles laborales siguientes al de su celebración.

Javiera Álvarez Vera

Abogada de Negociación Colectiva

Lizama Abogados

Autores

Javiera Álvarez Vera
José Pablo Arraño Urrutia
Natalia Ávila Wende
Ignacio Cartes Fuentes
Gonzalo Doren Ávalos
José Tomás Erenchun Sarzosa
Sebastian Micco Hernández
Juan Pablo Mendoza Hernández
Antonia Morales Alemparte
María Jesús Pérez Jaramillo
Dyan Pong Rodríguez
Sofía Rebolledo López
Sergio Navarro Galleguillos
Rodrigo Pimentel Mestre
Scarlett Zavala Toledo

Dirección General

Luis Lizama Portal
Diego Lizama Castro



www.lizamabogados.cl

Avenida Vitacura 2969, Oficina 1001, Las Condes.
+56 2 2246 3080 | +56 2 2246 3070

