

JUNIO 2020

NUEVOS DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO INTERPRETAN NORMAS DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO.

Dictamen N° 1762/008

03 de junio

Contratos Colectivos

Fija el sentido y alcance de la ley de protección al empleo y su "ley corta" (Leyes N° 21.227 y N° 21.232). Este extenso dictamen interpreta los artículos de la antedicha ley, pronunciándose sobre la finalidad y objetivo de la misma, requisitos para aplicar a la suspensión de pleno derecho, suspensión de común acuerdo y reducción temporal de la jornada, bases de cálculo para las prestaciones, devengos, vigencias, exclusiones, procedimientos, fiscalización, entre otros.

Dentro de los alcances más relevantes del dictamen, es dable destacar la opinión de la Dirección del Trabajo sobre el efecto de la suspensión de pleno derecho en los contratos colectivos de trabajo, ocasionada, por ejemplo, por el toque de queda o la cuarentena. En este sentido, el dictamen indica que, estando tanto el contrato individual como el colectivo de trabajo regulados en el Código del Trabajo, la suspensión temporal será aplicable a ambos.

Dictamen N° 1775/009

04 de junio

Capacitación Laboral

Se pronuncia sobre los efectos de la suspensión temporal del contrato de trabajo, de conformidad a la ley de protección al empleo, en la capacitación de los trabajadores. Al respecto, el dictamen señala que el desarrollo de actividades de capacitación durante el periodo de suspensión "sólo será viable en la medida que los trabajadores consientan en ello, careciendo el empleador de facultades para imponer unilateralmente la realización de tales actividades".

Dictamen N° 1798/010

05 de junio

Resciliación de pactos

Permite dejar sin efecto o resciliar los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo y de reducción temporal de jornada, previstos en la ley de protección al empleo, siempre y cuando medie la voluntad de ambas partes. Lo anterior, podrá acordarse con efecto retroactivo, pagándose al trabajador las remuneraciones correspondientes al periodo de suspensión o reducción y restituyendo los fondos percibidos con cargo al seguro de cesantía a la Administradora de Fondos de Cesantía.

Dictamen N° 1807/012

08 de junio

Trabajadores exentos del límite de la jornada y pactos de reducción

Los pactos de reducción temporal de jornada regulados en la ley de protección al empleo son inaplicables a aquellos trabajadores que se encuentran excluidos de la limitación de jornada conforme al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo. Lo anterior, puesto que "para celebrar un pacto de tal naturaleza resulta imprescindible que el trabajador preste sus servicios afecto a una jornada laboral determinada".

Para salvar lo anterior, resulta jurídicamente procedente que el trabajador excluido de la limitación de jornada modifique de común acuerdo con su empleador el contrato de trabajo, fijando una jornada laboral determinada para efectos de celebrar el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo previsto en la ley de protección al empleo.



Angelina Migliorelli
Jefa del área Laboral
amigliorelli@moralesybesa.cl



Diego González
Asociado del área Laboral
dgonzalez@moralesybesa.cl



María Luisa Portales
Asociada del área Laboral
mportales@moralesybesa.cl