

Ordinarios N° 173, 174 y 175 de la Dirección del Trabajo – Confirman doctrina sobre la procedencia del bono compensatorio de sala cuna

Con fecha 11 de marzo, la Dirección del Trabajo (DT) ha emitido tres dictámenes que ratifican su posición histórica frente a la procedencia del bono compensatorio de sala cuna.

Según la ley, la obligación de disponer de sala cuna para aquellos empleadores que contraten 20 o más mujeres puede ser cumplida mediante las siguientes alternativas:

- Crear y mantener una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo.
- Habilitar y mantener servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos que se encuentren en la misma zona geográfica.
- Pagar directamente los gastos de sala cuna al establecimiento donde la trabajadora lleva a sus hijos menores de dos años.

Sin perjuicio de las tres formas de cumplimiento antes señaladas, la DT ha autorizado en determinados casos la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, atendiendo a diversos factores como: las condiciones y características específicas de la prestación de servicios de la madre trabajadora; que no existan servicios de sala cuna autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (Junji) en el lugar; y trabajos con modalidad de turnos nocturnos o condiciones de salud que afecten a los hijos de las beneficiarias.

En el Ordinario N° 173, un empleador solicita el pronunciamiento de la DT respecto del bono compensatorio pactado con su trabajadora, bajo el fundamento de que no existen salas cunas y/o jardines infantiles particulares reconocidos o autorizados en el lugar. La DT señala que en principio sería procedente el bono dada la no existencia de salas cuna autorizadas por Junji. Sin embargo, concluye que el bono compensatorio de sala cuna debe permitir solventar los gastos que irroga la atención de menores en una sala cuna y, atendidas las características especiales de la prestación de servicios de la mujer trabajadora, no sería procedente autorizar el pago de un bono de \$120.000, ya que sería insuficiente para solventar los gastos de cuidado de un hijo.

En relación al Ordinario N° 174, ante la solicitud de pronunciamiento sobre un bono compensatorio de sala cuna pactado entre una mujer trabajadora y su empleador, el ente administrativo ratifica su posición más reciente en caso de bonos compensatorios por imposibilidad médica del menor para concurrir a recintos de sala cuna. La DT concluye que el certificado médico expedido por un facultativo competente, que señale que no resulta recomendable la asistencia del menor, constituye de manera inequívoca un antecedente suficiente para acordar el bono compensatorio de sala cuna, no siendo necesario un análisis ulterior. Es decir, en casos que el bono compensatorio sea otorgado por razones médicas del menor, no es necesario contar con autorización previa de la DT para su otorgamiento.

Por último, el Ordinario N° 175 solicita pronunciamiento de la DT sobre la procedencia de un bono compensatorio de sala cuna a una mujer trabajadora de turnos vespertinos, basado en que donde reside no hay establecimientos de sala cuna que cumplan con los requisitos legales de funcionamiento en el horario en que aquella desempeña su jornada laboral. La DT concluye que se está en presencia de uno de los casos calificados en que el horario en que la trabajadora desempeña sus labores impide la asistencia de su hija a un establecimiento de sala cuna, por lo que declara jurídicamente procedente que se convenga un bono compensatorio de sala cuna con su empleador.

Ordinario N° 161 de la Dirección del Trabajo – El cambio en el dominio, posesión o mera tenencia de una empresa no altera los derechos y obligaciones individuales o colectivos que el trabajador pueda tener con su empleador

Con fecha 7 de marzo de 2024, la DT se pronunció en torno a la consulta de un particular sobre las obligaciones de una empresa en caso de división en dos o más filiales, o si se generan cambios de poseedor o dueño.

Si bien el ente administrativo determina que la consulta versa sobre situaciones hipotéticas, por lo que debe abstenerse de emitir pronunciamientos de manera genérica, igualmente entrega copiosa jurisprudencia respecto al “Principio de continuidad de la relación laboral”. Así, establece que *“el derecho laboral aspira a que las relaciones jurídico-laborales sean indefinidas, estables y de larga duración y tutela su continuidad”*. De este modo, según dice la DT, los derechos individuales y colectivos del trabajador se mantienen vigentes aun cuando se altere el dominio, la posesión o la mera tenencia de una empresa. Así se desprende del artículo 4° del Código del Trabajo.

Además, se establece que el legislador ha vinculado la continuidad de la relación laboral y los derechos individuales y colectivos del trabajador con la empresa y no con la persona jurídica o natural dueña de ella. Además, se ha señalado anteriormente que los derechos y obligaciones de los trabajadores subsisten por el solo ministerio de la ley, por lo que no se ve afectada la vigencia de los instrumentos celebrados entre trabajador y empleador. Así, esta situación no constituye una causal de término de los contratos de trabajo o de los instrumentos colectivos. En este mismo sentido, tampoco se requiere que las partes deban suscribir un nuevo contrato de trabajo o modificar los ya existentes.

Sin perjuicio de lo anterior, por supuesto que nada impide que las partes decidan firmar un anexo para actualizar los contratos individuales, plasmando el cambio de empleador y la antigüedad de los dependientes, a fin de obtener que los contratos individuales reflejen la realidad de la relación laboral, y de esta forma dar cabal cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 10 y 11 del Código del Trabajo.

Boletín N° 11077-07 – Se aprueba proyecto de ley que busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género

Con fecha 6 de marzo, se aprobó en tercer trámite constitucional ante la Cámara de Diputados el proyecto de ley integral en contra de la violencia de género hacia las mujeres, cuyo objeto es prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra toda mujer en razón de su género. Así, la ley regula mecanismos de prevención, protección, atención, reparación y de acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en razón de su género, tomando en cuenta especialmente las situaciones de vulnerabilidad y las discriminaciones múltiples en que puedan hallarse.

En el ámbito laboral, se consagran las siguientes regulaciones:

- Mediante la incorporación de la palabra “género” en la redacción del artículo 2 inciso 4 del Código del Trabajo, se reconoce expresamente la discriminación laboral basada en motivos de género. Anteriormente, la norma sólo mencionaba como causal de discriminación aquellas exclusiones o preferencias basadas en el sexo de la persona.
- Dentro de las formas de violencia de género se incorpora explícitamente qué se entiende por “violencia en el trabajo”, definiéndola como *“toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores.”* Asimismo, señala expresamente que *“comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.”*
- En relación a lo anterior, se establecen nuevas obligaciones para los empleadores y las empresas de atención y protección a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral:
 - En los casos en que exista un proceso judicial o administrativo por violencia de género en sede laboral, el empleador deberá adoptar las medidas necesarias para proteger a la denunciante, reducir o eliminar la victimización secundaria y evitar represalias, con el objeto de dar una efectiva protección a las personas involucradas. Además, de ser decretadas medidas cautelares del artículo 34 por tribunales con competencia laboral y estas sean incumplidas, es deber del empleador denunciar este hecho ante los organismos competentes.
 - Se deberán adecuar los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad para que incluyan procedimientos de investigación sobre violencia de género y acoso en el trabajo, con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones de debida diligencia y de no victimización secundaria de la víctima. Para este efecto, será deber de la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones pertinentes.

- Asimismo, establece obligaciones especiales de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá promover los principios de igualdad y no discriminación, así como la prevención de la violencia y acoso en los espacios de trabajo. Incorporando transversalmente la perspectiva de género en sus políticas generales, así como en las de los órganos y servicios de su dependencia.

Es importante mencionar que se ha interpuesto un requerimiento de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional presentado por un grupo de diputados respecto de la expresión "educación no sexista" que aún no ha sido resuelto.

Contáctenos

Roberto Rivas

Socio

roberto.carlos.rivas@pwc.com

Francisca Álvarez

Senior Manager

francisca.alvarez@pwc.com

Gabriel Halpern

Senior Manager

gabriel.halpern@pwc.com

Gloria Droguett

Gerente

gloria.droguett@pwc.com

Carlos Cubillos

Gerente

carlos.cubillos@pwc.com