

## **ALERTA LEGAL**

### **I. ACUERDO POR AUMENTO DE SALARIO MÍNIMO.**

El día 17 de abril de 2023 el Gobierno anunció que ha acordado con la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) un nuevo reajuste del sueldo mínimo legal, fijando un nuevo cronograma hasta alcanzar el monto de \$500.000.- De esta forma, se ha acordado el siguiente cronograma de aumento de sueldo mínimo:

Fecha	Monto
01 de mayo de 2023.	\$440.000.-
01 de septiembre de 2023.	\$460.000.-
01 de julio de 2024.	\$500.000.-
01 de enero de 2025.	IPC acumulado entre julio y diciembre de 2024.

Adicionalmente, en la eventualidad de que el Índice de Precios al Consumidor (IPC) sufra una variación anual superior a 6% durante el año 2023, aumentará a \$470.000 a partir del 1 de enero de 2024.

Se espera que el proyecto de ley sea votado tanto en la Cámara de Diputados como en el Senado durante las próximas semanas, debiendo el Gobierno conseguir los votos necesarios para su aprobación, luego de lo cual debiera ser promulgado y publicado para entrar en vigencia.

### **II. NUEVO CRITERIO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO RELACIONADO CON LAS CITACIONES REALIZADAS POR MEDIOS ELECTRÓNICOS.**

El día 14 de abril de 2023, la Dirección del Trabajo (DT) ha reconsiderado su doctrina relacionada con la procedencia de sanciones a la incomparecencia por parte del empleador a las citaciones realizadas mediante correo electrónico por funcionarios de la Dirección del Trabajo.

De forma previa, la Dirección del Trabajo había considerado que el único medio válido para realizar citaciones al empleador era mediante funcionarios de la Dirección del Trabajo o por parte del Cuerpo de Carabineros de Chile y que cuando la citación no era realizada por tales medios, no procedía sancionar al empleador que no comparezca.

Sin embargo, mediante dictamen 530/21 ha reconsiderado su doctrina, en el sentido de establecer que la citación practicada por medio electrónicos por los funcionarios de la Dirección del Trabajo produce los mismos efectos legales que aquellas efectuadas en forma presencial y, por lo tanto, procede sancionar al empleador que no comparece injustificadamente.

### III. INTERESANTE SENTENCIA SOBRE LA FACULTAD DEL EMPLEADOR DE IMPONER VACACIONES AL TRABAJADOR.

El Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta ha dictado en causa RIT O-199-2022 una interesante sentencia relacionada con la facultad del empleador de limitar o imponer el uso del feriado legal o vacaciones al trabajador.

En síntesis, en el juicio se planteó -entre otros asuntos- la situación de un ex trabajador, quien posterior al uso de licencias médicas prolongadas comunicó que se reintegraría a sus funciones. En ese momento y atendido a que durante todo el período de licencias médicas el trabajador siguió devengando vacaciones, el empleador le solicitó que haga uso de dos períodos de feriado legal.

El Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, conociendo del asunto, ha señalado que:

*“Como se ve, la regulación es compleja, existiendo en principio la necesidad de que el trabajador sea quien pida el feriado, pero deduciéndose luego de la normativa que para su concesión se requiere más bien un acuerdo de voluntades entre trabajadores y empleadores, lo que se evidencia en que éstos últimos siempre puede negarse a concederlo por las necesidades del servicio y además en la facultad de disponer la época de su goce, al señalar la normativa que “deberá otorgarse de preferencia en verano o primavera”(...)*

*Que, en esa línea de ideas, no se divisa incumplimiento alguno de la demandada en relación a los hechos indicados en la carta de despido indirecto –menos uno grave-, puesto que el no otorgamiento del trabajo convenido que funda la terminación del contrato por parte del trabajador no se pudo dar, desde que el empleador no sólo estaba facultado sino más bien estaba obligado a conceder a la época en que el demandante volvió a sus labores (...), a lo menos uno de los feriados legales a que éste tenía derecho, cosa que hizo y que no podía no hacer, desde que lo exigía normas de orden público y derecho necesario que se imponen a la voluntad de las partes, cuyo carácter mandatorio como suele decirse ahora, arrancan del principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, por lo que se imponen a todas las partes del contrato de trabajo.”*

En síntesis, la sentencia valida la facultad del empleador y su obligación de dar cumplimiento al derecho al feriado legal que tiene el trabajador, asunto poco tratado en la jurisprudencia y que puede tener importantes implicancias laborales.

Fernando Arab V.  
Socio  
[farab@arababogados.cl](mailto:farab@arababogados.cl)

Daniela Oyarzún R.  
Socia  
[doyarzun@arababogados.cl](mailto:doyarzun@arababogados.cl)