

A. Sala cuna universal

Con fecha 2 de octubre de 2019, la comisión de Trabajo del Senado despachó el proyecto de ley del Gobierno que crea el beneficio de sala cuna universal.

Actualmente, la ley consagra el derecho a sala cuna en favor de aquellas madres trabajadoras que tengan hijos menores de 2 años y trabajen en empresas que tengan 20 o más trabajadoras contratadas.

Por su parte, el proyecto extiende el beneficio de sala cuna a todas las madres y padres trabajadores que tengan hijos menores de 2 años, sin importar el número de madres trabajadoras contratadas en la empresa.

Para lograr lo anterior, se propone crear un fondo solidario, lo que se traduce en un aumento de un 0,1% de la cotización de cada trabajador, que será de cargo del empleador.

Así, ante una eventual aprobación, las empresas afectas al otorgamiento del beneficio, deberán evaluar las alternativas de cumplimiento, analizar los casos de excepción que deriven en el cumplimiento a través de bonos, gestionar los permisos y autorizaciones correspondientes, efectuar un análisis de las remuneraciones en atención a la nueva cotización adicional, entre otras medidas.

B. El poder liberatorio del finiquito y las contrataciones sucesivas

Por sentencia de 1 de octubre de 2019, la Corte Suprema acogió un recurso de unificación de jurisprudencia, declarando que el poder liberatorio de un finiquito se debilita cuando es contemporáneo a una nueva contratación efectuada por el empleador respecto del mismo trabajador, existiendo continuidad en la prestación de servicios.

El finiquito, que consiste en el acto por el cual un trabajador y un empleador ratifican o aprueban ante un Ministro de Fe el término de la relación laboral y su acuerdo con lo estipulado, habitualmente es prueba suficiente del término de una relación laboral.

Ahora bien, cuando a la suscripción de un finiquito lo sigue una nueva contratación, de la misma índole y entre las mismas partes, la Corte ha señalado que podría existir una relación de trabajo continua y, por ende, el finiquito constituiría una renuncia de derechos durante la vigencia del contrato de trabajo.

Este pronunciamiento de la Corte Suprema que confirma la interpretación de varios pronunciamientos de los tribunales laborales, invita a aquellas empresas que suscriben contratos y finiquitos sucesivos a revisar esta modalidad de contratación, y a evaluar los posibles riesgos asociados.