

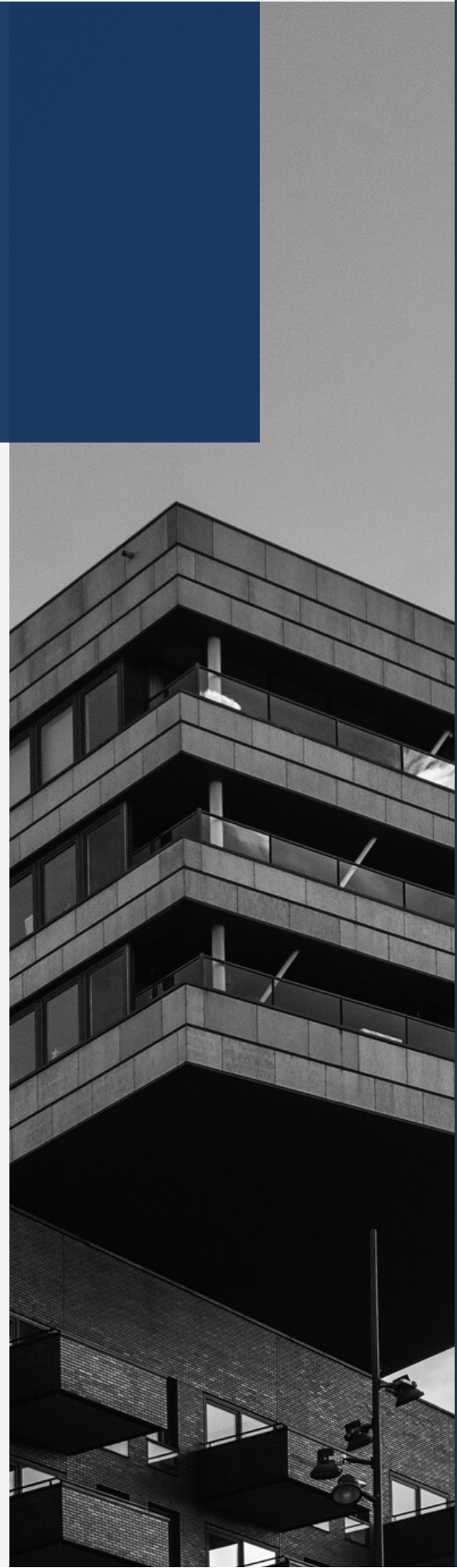
/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

NOVEDADES LABORALES

MAYO 2023

**MANTENTE AL DÍA DE
LAS NOVEDADES LABORALES**

- ▶ **01** JURISPRUDENCIA
JUDICIAL
- ▶ **02** JURISPRUDENCIA
ADMINISTRATIVA
- ▶ **03** NORMAS PUBLICADAS
EN EL DIARIO OFICIAL
- ▶ **04** PROYECTOS DE LEY
- ▶ **05** NOTICIAS LABORALES



01. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

1.- CORTE SUPREMA: Fallo Rol N°3.681-2022, de fecha 19 de mayo de 2023. Recurso de unificación de jurisprudencia acogido.

La nulidad del despido es procedente si el empleador no pagó las horas extraordinarias a trabajadora. Las horas extraordinarias constituyen parte de la remuneración de la demandante, y si éstas se mantenían impagas, entonces las cotizaciones previsionales adolecían del mismo defecto, al ser calculadas sobre un errado emolumento. En este caso, la empresa adeudaba el pago de 298 horas extras que no fueron consideradas como parte de la base de cálculo en la remuneración de la demandante para el pago de las obligaciones de la seguridad social, generando de esta forma una deuda previsional, que permite aplicar la sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, razón por la que se acogió el recurso de unificación de jurisprudencia, y en sentencia de reemplazo se dio lugar a la acción de nulidad de despido, ordenando el pago de las horas extraordinarias y demás remuneraciones y obligaciones previsionales que se devenguen desde la fecha del despido hasta su convalidación.

2.- CORTE SUPREMA: Fallo Rol N°3.653-2022 de fecha 19 de mayo de 2023. Recurso de unificación de jurisprudencia acogido.

No es obligatorio conceder el desafuero maternal de una trabajadora aún verificada la causal de desvinculación. El artículo 174 del Código del Trabajo incluye el vocablo “podrá”, la que precede al verbo rector de la excepción, cual es, “conceder”, esto es, acceder u otorgar el permiso para despedir, otorgando al juez plena libertad para ponderar los antecedentes en cada caso y a partir de ello, consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, con especial énfasis en la protección de la maternidad reconocida en la legislación nacional vigente. Una conclusión en sentido contrario, esto es, que la judicatura con competencia en materia laboral debe necesariamente acoger la solicitud de desafuero, no permite divisar la razón por la que la ley estableció que previo a poner término al contrato de trabajo de una dependiente en estado de gravidez, debe emitirse un pronunciamiento previo en sede judicial, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para el que lo formula, dependiendo de la ponderación de los antecedentes.

01. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

3.- CORTE SUPREMA: *Fallo Rol N°10.550-2022 de fecha 16 de mayo de 2023. Recurso de unificación de jurisprudencia rechazado.*

Notaría de Temuco es condenada a pagar millonaria indemnización a trabajadora cuya causal de despido se verificó luego de revisar conversaciones privadas de WhatsApp. Al momento del despido la notaría infringió la garantía de inviolabilidad de las comunicaciones privadas, al revisar las conversaciones de WhatsApp que la funcionaria mantenía en uno de los computadores de la oficina con el anterior notario, ya que los límites impuestos por la trabajadora respecto de su vida privada no deben ser traspasados por el empleador, con independencia de que su contenido se refiera a aspectos personales o a otros asuntos, no pudiendo el empleador utilizarlas para adoptar una decisión de desvinculación laboral, pues rompe su legítima expectativa de privacidad o confidencialidad, lo que implica una intromisión indebida de su esfera privada. No resta mérito a la configuración de la garantía constitucional aludida, el hecho de que la comunicación se obtuvo desde un computador de propiedad de la misma Notaría en el que la actora se desempeñaba, pues se trata de un registro que se contiene en su teléfono celular y el que podía visualizarse en el computador, lo que, en ningún caso, le resta el carácter de privado”.

4.- CORTE SUPREMA: *Fallo Rol N° 170.471-2022 de fecha 10 de mayo de 2023. Recurso de queja acogido.*

Deducir un reclamo ante la Inspección del Trabajo interrumpe el plazo de caducidad de la acción de despido indirecto. La interpretación armónica de los artículos 168 y 171 del Código del Trabajo permite concluir que en el caso del “auto despido” el plazo para reclamar en sede judicial se suspende en el evento que se efectúe un reclamo ante la Inspección del Trabajo, dado que no existe razón de ninguna índole que permita sostener un diferente tratamiento jurídico para el despido y el despido indirecto, en lo concerniente a la forma cómo se deben computar los plazos para impetrar las acciones pertinentes para que los tribunales conozcan de una demanda destinada a obtener el pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 162 y 163 del mismo cuerpo legal.

01. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

5.- CORTE SUPREMA: *Fallo Rol N°3.120-2022 de fecha 10 de mayo de 2023. Recurso de unificación de jurisprudencia rechazado.*

Reserva de derechos en simples palabras restringe el poder liberador del finiquito. La demandada no puede oponer en juicio la excepción de finiquito, si en tal documento consta la voluntad del trabajador de reservar su derecho a accionar, en virtud de lo establecido en el artículo 177 del Código del Trabajo. No puede dejar de considerarse el nivel educacional de los trabajadores, operadores de parquímetros en las calles, que a partir del momento del despido, que fue durante la pandemia de Covid-19, se enfrentaban a un incierto futuro económico. En el mismo orden de razonamiento, no puede entenderse que los trabajadores renunciaron a impugnar la causal de terminación de sus contratos de trabajo, ya que a través de palabras simples trataron de dejar constancia de que no estaban de acuerdo con ella, manifestando su voluntad de accionar, no existiendo una multiplicidad de situaciones a las que puedan oponerse los finiquitos.

6.- CORTE SUPREMA: *Fallo Rol N°9.226-2022, de fecha 9 de mayo de 2023. Recurso de unificación de jurisprudencia rechazado.*

Es improcedente invocar cláusulas tácitas en un contrato colectivo. Los trabajadores que no fueron parte de la negociación colectiva del año 2009, puesto que sus contratos eran a plazo fijo en ese momento y solo adquirieron el carácter de indefinidos en diciembre y agosto de 2010, no pueden ser beneficiados con las ventajas que se acordaron en dicho instrumento colectivo, razón por la cual no es posible dar lugar a la demanda, atendido lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo, que establece que los instrumentos colectivos son solemnes, de modo que para producir efectos para aquellos a quienes van dirigidos, deben escriturarse y registrarse ante la Inspección del Trabajo, no siendo posible que sus efectos se extiendan a personas distintas de aquellas que los acordaron en virtud de una eventual aplicación práctica de sus normas, pues lo anterior implicaría aceptar la existencia de cláusulas tácitas, las que no son admisibles tratándose de instrumentos colectivos.

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

1.- Dictamen N°772/26, de 26 de mayo de 2023.

- El contenido del contrato de trabajo, en las materias que el legislador permite pactar, es modificable únicamente si media al efecto el mutuo acuerdo de las partes, no siendo procedente, por ende, la modificación unilateral.
- El descanso previsto en el artículo 152 ter H del Código del Trabajo, no tiene por objeto solo la mera recuperación fisiológica del tripulante, sino que también, disponer al trabajador de energía y tiempo para nutrir la propia vida, desarrollar vínculos personales, la recreación en todas sus formas, la participación en toda actividad social, cultural o comunitaria, el ocio y el disfrute en familia.
- El valor que el legislador le entregó a los días libres programados en el Rol de Vuelo, se traduce en la tutela de que no serán modificados por cualquier causa, razón o motivo, con el objeto de que esta norma armonice con las necesidades vitales de la parte más débil del vínculo contractual.
- No se encontraría ajustada a Derecho la acción del empleador de "sugerir", o "presionar" a los tripulantes de cabina con el objetivo de que sean ellos quienes soliciten el cambio del Rol de Vuelo, por las razones esgrimidas en el presente informe.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124339_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

2.- Ordinario N°748, de 22 de mayo de 2023.

El empleador no puede poner término al contrato de trabajo de la mujer embarazada sin autorización judicial previa, y en caso de haber operado el despido por ignorancia de éste, la trabajadora debe ser reincorporada y pagadas sus remuneraciones devengadas durante el tiempo que permaneció indebidamente separada.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124332_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

3.- Ordinario N°746, de 22 de mayo de 2023.

- Excepcionalmente el derecho de sala cuna podrá compensarse con un bono acordado entre el empleador y la trabajadora, cuando las condiciones de salud del menor aconsejen no enviarlo a sala cuna.
- El derecho a percibir el bono compensatorio del beneficio de sala cuna, procederá aun cuando la madre se encuentre haciendo uso de licencia médica. El aludido bono no reviste el carácter de remuneración, atendida su naturaleza de reemplazo de un beneficio legalmente establecido dentro de las normas protectoras de la maternidad, cuya finalidad es compensar los gastos en que incurre la madre trabajadora en el cuidado de sus hijos menores de dos años y por consiguiente no es imponible.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124329_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

4.- Ordinario N°736, de 19 de mayo de 2023.

- La medida de revisión y control de las cédulas de identidad de los trabajadores debe estar regulada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, así como las eventuales sanciones.
- Para el almacenamiento de los datos personales y sensibles de los trabajadores se requiere del consentimiento escrito del trabajador que autorice tal tratamiento.
- No es jornada pasiva el tiempo de desplazamiento que utilicen los trabajadores para dirigirse a su lugar de trabajo y para regresar a su residencia, incluyendo la espera a bordo de los buses de acercamiento, ya que no se encuentran prestando efectivamente los servicios para los que fueron contratados no estando disponibles para su empleador, sin perjuicio que el medio de traslado sea proporcionado por la empresa.
- Las labores relacionadas con los "cambios de turno", siempre deberán ser remuneradas, toda vez que, el trabajador se encuentra prestando un servicio para la empresa propio del proceso productivo, periodo que deberá ser remunerado incluso como jornada extraordinaria, si en dicha tarea se excediera de la jornada máxima legal o de la pactada contractualmente si fuese menor, a la luz de lo prescrito en el artículo 30 del Código del ramo.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124311_recurso_pdf.pdfv

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

5.- Ordinario N°731, de 18 de mayo de 2023.

- Ante la consulta del empleador sobre si procede o no el pago de gratificación convencional a un asistente de educación de un establecimiento educacional particular subvencionado que no cumplió funciones presenciales ni telemáticas entre abril y diciembre de 2020, por padecer de una enfermedad de riesgo en el contexto de la pandemia causada por Covid-19, y que no se acogió a protección al empleo porque el establecimiento educacional pago todas sus remuneraciones y obligaciones previsionales durante ese periodo, cabe destacar que, según el convenio colectivo, hay derecho a recibir gratificación mensual por el tiempo efectivamente trabajado, pagadero al término de la relación laboral o a fin de año. Si bien, el legislador permite a las partes pactar una gratificación convencional, esta no puede ser inferior a la gratificación legal que empleador está obligado a pagar por concepto de distribución de utilidades entre sus dependientes.
- De la sola lectura del beneficio consultado, dispuesto en el instrumento colectivo, al tratarse de una asignación sujeta al desempeño laboral de los trabajadores, sin perseguir distribución de utilidades, no constituye gratificación.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124306_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

6.- Ordinario N°728, de 18 de mayo de 2023.

- De acuerdo a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, los trabajadores a quienes se les extiendan las estipulaciones de un instrumento colectivo en virtud del pacto celebrado por las partes y aceptado por estos, no poseen la calidad de trabajadores afectos a dicho instrumento colectivo, por lo tanto, si aquellos participaron en una negociación colectiva posterior en calidad de socios de una organización sindical, deberán dejar de percibir los beneficios extendidos al momento de entrar en vigencia el nuevo instrumento colectivo efectivamente suscrito producto de la negociación colectiva en que participaron o se involucraron.
- No se ajusta a derecho el mantenimiento del descuento del monto correspondiente a la cuota sindical que debe efectuar el empleador de sus remuneraciones, a favor de la organización sindical que fue parte del respectivo pacto de extensión, si tal obligación se justificaba por el acceso a beneficios que ya no les corresponderán percibir a los respectivos trabajadores.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124302_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

7.- Ordinario N°709, de 12 de mayo de 2023.

El otorgamiento de una licencia médica interrumpe el plazo de preaviso de término de contrato por aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, en el cual, por tanto, continúa corriendo una vez cumplido el período que abarca la licencia médica o su prórroga.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124291_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

8.- Ordinario N°684, de 5 de mayo de 2023.

Si la trabajadora nunca prestó servicios durante un mes completo durante toda la vigencia de la relación laboral, para realizar el cálculo a que se refiere el citado artículo 172 inciso 1°, debe tomarse como remuneración aquella pactada en el contrato individual, excluyendo los conceptos que el mismo precepto indica. En cuanto a la remuneración variable, si efectivamente la trabajadora nunca laboró un mes completo durante la vigencia de la relación laboral, es dable inferir que tampoco recibió pago de este tipo de contraprestaciones, por lo que, en este caso, no habrá ninguna suma que agregar al finiquito por este concepto.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124267_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

9.- Ordinario N°671, de 3 de mayo de 2023.

- Las asignaciones de colación y movilización tienen un carácter compensatorio, ya que están destinados para cubrir gastos en que incurre el trabajador para y volver del trabajo y su alimentación durante su jornada laboral, por lo que deben ser otorgados respecto de los periodos efectivamente trabajados, y no en los periodos en que haya hecho uso simultáneo de su feriado legal y licencia médica parcial de origen común.
- Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, como bonos anuales, aguinaldos de navidad o fiestas patrias, no se consideran para la base de cálculo del subsidio por incapacidad laboral.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124177_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

10.- Ordinario N°669, de 3 de mayo de 2023.

- Los bienes pactados en un contrato colectivo no deben ser incluidos en el cálculo de la remuneración promedio de los seis meses anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
- Los beneficios pactados en el contrato colectivo sobre pago de los días de la primera licencia médica de cada año no cubierta por la entidad previsional, las horas de permiso con goce de remuneraciones, el bono de asistencia, beneficio que corresponde a las horas no ocupadas en el año 2019 y 2020 y la indemnización por renuncia del trabajador, no deben incluirse en el cálculo de la remuneración promedio de los seis meses anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, por no reunir los requisitos establecidos en el inciso 3° del artículo trigésimo tercero transitorio de la ley N°20.903.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124178_recurso_pdf.pdf

03. NORMAS PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

1.- Ley N°21.578, publicada el 30 de mayo de 2023 por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social: Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, aumenta el universo de beneficiarios y beneficiarias de la asignación familiar y maternal, y extiende el ingreso mínimo garantizado y el subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas en la forma que indica.

Resolución exenta N° 21.578

2.- Decreto N°83, de 2022, publicada el 29 de mayo de 2023, dictado por la Subsecretaría del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: Modifica decreto N° 98, de 1997, que aprueba Reglamento General de la ley N° 19.518, que fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

Resolución exenta N° 83



03. NORMAS PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

3.- Extracto de resolución exenta N°1.417, de 2023, publicada el 19 de mayo de 2023, dictado por la Subsecretaría del Trabajo y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: Modifica Manual de Procedimientos para Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación.

Resolución exenta N° 1.417

4.- Extracto de resolución exenta N°1.416, de 2023, publicada el 19 de mayo de 2023, dictado por la Subsecretaría del Trabajo y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: Modifica el Manual de Procedimientos sobre uso de la Franquicia Tributaria de Capacitación, para empresas.

Resolución exenta N° 1.416



03. NORMAS PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

5.- Resolución exenta N°127, de 2023, publicada el 13 de mayo de 2023, dictado por la Subsecretaría del Trabajo y la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: Aprueba Norma General de Participación Ciudadana de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

[Resolución exenta N° 127](#)

6.- Decreto N°85, de 2022, publicada el 6 de mayo de 2023, dictado por la Subsecretaría de Previsión Social: Establece el presupuesto para la aplicación del seguro social contra riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para el año 2023.

[Resolución exenta N° 85](#)



04. PROYECTOS DE LEY

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

No se ingresaron proyectos en el área laboral este mes.

05. NOTICIAS LABORALES

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

1.- Cámara de Diputadas y Diputados aprobó la ley que aumentará de manera gradual el ingreso mínimo mensual a \$500.000

Según el proyecto aprobado, los montos subirán de forma gradual de la siguiente manera:

- A \$440.000 desde el 1 de mayo 2023 (retroactivo, por lo que las empresas que ya cerraron el proceso de remuneraciones, deberán reliquidar la diferencia.)
- A \$460.000 desde el 1 de sept. 2023
- A \$500.000 desde el 1 de julio 2024

La ley contempla la posibilidad de aumentar el sueldo mínimo según la variación del IPC, y, en caso de que el índice de precios al consumidor acumulado durante el año 2023 supere el 6%, se realizará un alza previa de \$10.000 el 1 de enero de 2024, quedando el salario mínimo en \$470.000 desde esa fecha.

Se consideran los siguientes apoyos económicos concretos a MiPymes y Cooperativas:

- Subsidio por trabajador con vigencia entre mayo de 2023 y abril de 2025 (subsidio estable de montos para cada uno de los períodos de alza del salario mínimo, el cual varía según tamaño de empresa).
- Entrega de recursos según el tamaño de la empresa.
- Mecanismo para elevar los montos del subsidio en caso de "deterioro de las condiciones macroeconómicas".
- Tasa de impuesto de Primera Categoría de 12,5% en el régimen PYME para el 2024, postergando el incremento a 25%.

[Leer Noticia](#)