



/CORTÉS &  
ZAMORA/  
ABOGADOS

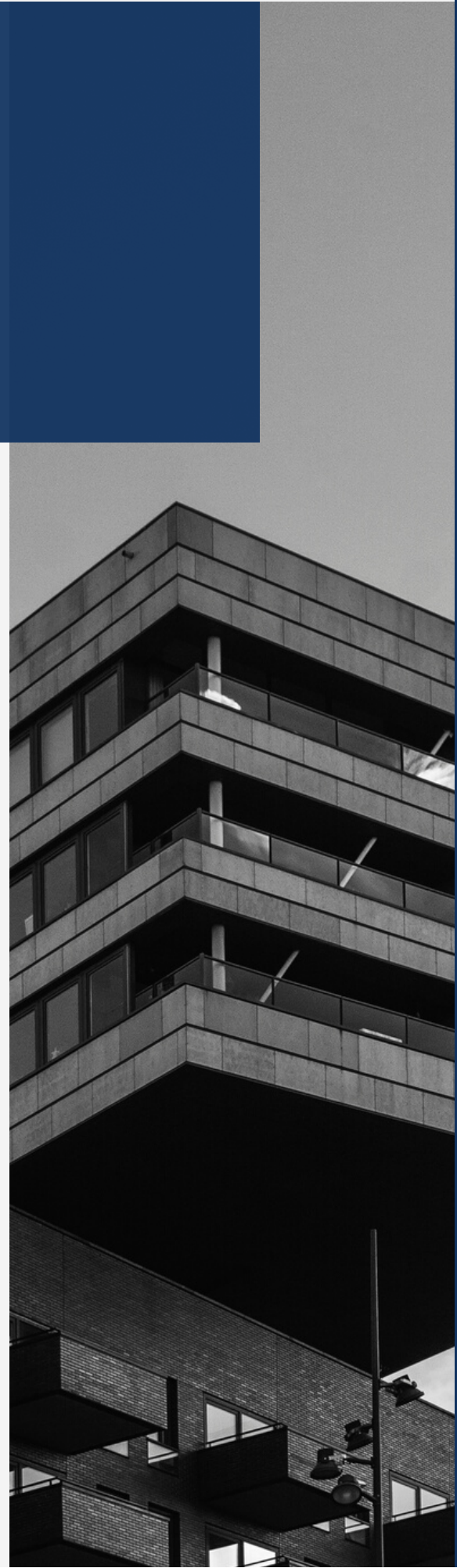
# NOVEDADES LABORALES

---

ABRIL 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°28.144-2022 de fecha 24 de abril de 2023. Recurso de unificación de jurisprudencia rechazado.

**Empresa principal es responsable de los incumplimientos laborales y previsionales de la empresa contratista:** La aplicación de la nulidad del despido no es óbice para el límite establecido en el artículo 183 B del Código Laboral, norma en virtud de la cual la empresa principal es solidariamente responsable de los incumplimientos laborales y previsionales de la contratista, ya que el hecho que genera la sanción prescrita en el referido artículo 162, en particular, el no pago de las cotizaciones previsionales, se presentó durante la vigencia del régimen de subcontratación.

En efecto, la causa que provoca su aplicación se originó en el ámbito que debe controlar la empresa principal y en el que la ley le asignó responsabilidad, debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.

**2.- CORTE SUPREMA:** Fallo Rol N°1.069-2022 de fecha 19 de abril de 2023. Recurso de unificación de jurisprudencia acogido.

**El Código del Trabajo es supletorio del Estatuto Docente respecto del despido indirecto:** El uso del Código del Trabajo de manera supletoria, es plenamente aplicable a los trabajadores regidos por un estatuto especial cuando este presenta vacío en su regulación, siendo la normativa laboral común la que lo integra y la que debe utilizarse para resolver el supuesto de hecho acreditado, no regulado por expresa remisión legal. Dicho uso no debe tener por objeto complementar aspectos secundarios o de mera reglamentación, sino regular una situación sustantiva importante, una verdadera institución jurídico-laboral regulada sólo en dicho Código, como lo es la nulidad del despido, que obedece al interés jurídico de que las entidades empleadoras - públicas o privadas -, cumplan con las obligaciones que, conforme al régimen legal respectivo, las ligan con sus dependientes

# 01. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

**/CORTÉS &  
ZAMORA /**  
ABOGADOS

**3.- CORTE SUPREMA:** *Fallo Rol N°152.754-2022 de fecha 19 de abril de 2023. Recurso de queja acogido.*

**El trabajador tiene derecho a presentar demanda laboral ante un tribunal, aun sin haber concurrido previamente a la Inspección del Trabajo:** La interpretación efectuada por los jueces de fondo, respecto de un trabajador que no reclamó previamente ante la Inspección del Trabajo e ingresó demanda por una suma igual o inferior a 15 ingresos mínimos mensuales, por la cual determinaron que en virtud de la cuantía no puede tramitarse conforme al procedimiento ordinario, y que por no haber reclamado administrativamente, tampoco puede accionar a través del procedimiento monitorio, priva al trabajador de toda posibilidad de accionar judicialmente, impidiéndole someter al conocimiento del tribunal especializado sus legítimas pretensiones derivadas del término de una relación de naturaleza laboral. Esta interpretación no posee ni la razonabilidad ni la justificación para ser aceptada como admisible a la luz de lo dispuesto en el N° 26 del artículo 19 de la Constitución,

especialmente en el contexto del Derecho del Trabajo, por la especial relevancia que su rol protector impone, debiendo en lo posible evitar salidas incidentales que impidan un pronunciamiento de fondo.

**4.- CORTE SUPREMA:** *Fallo Rol N°6.576-2022 de fecha 12 de abril de 2023. Recurso de queja rechazado.*

**Se requiere resolución del organismo administrativo de salud que declare el origen laboral de una enfermedad para poder interponer demanda de perjuicios por enfermedad profesional:** Si la enfermedad padecida por el trabajador se estimó de carácter común por el Instituto de Seguridad Laboral, que es la entidad técnica a la que la ley le entrega la competencia para determinar tal calidad, privándose en consecuencia a la afectada de los beneficios establecidos por la Ley 16.744, no resulta coherente ni lógico que la jueza de base haya estimado que dicha condición bastaba como antecedente de una enfermedad profesional, lo que infringió el artículo 58 de la Ley N°16.744.

## 02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &  
ZAMORA /**  
ABOGADOS

### 1.- Ordinario N°645/23, de 26 de abril de 2023

Fija doctrina respecto de la Ley N°21.176, que otorga a los profesionales de la educación, titulares de una dotación docente, la Titularidad de las Horas de Extensión en Calidad de Contrata, y entre otros, los puntos más relevantes son:

- Los profesionales de la educación incorporados a la dotación docente en calidad de titulares tienen derecho a renunciar a parte de su jornada de trabajo, manteniendo la titularidad de las restantes, no pudiendo dicha reducción exceder del 50%% del total de su carga horaria, sin perjuicio de la facultad del empleador de negar lugar a la referida renuncia cuando con ella se afecte la continuidad del servicio educacional.
- Para efectos del beneficio de la titularidad establecida en la Ley N°21.176 deben considerarse tanto las horas destinadas al desarrollo de funciones técnico-pedagógicas, como aquellas destinadas a las actividades curriculares no lectivas.
- El empleador no puede reducir la jornada de trabajo, en aquella parte destinada para horas gremiales o de trabajo sindical, del profesional de la educación que pierde la calidad de dirigente sindical o gremial, sino que se deberá destinar la totalidad de la jornada al ejercicio de la función docente convenida en el contrato.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124084.html>

## 02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &  
ZAMORA /**  
ABOGADOS

### 2.- Ordinario N°582/22, de 20 de abril de 2023

Aclara y complementa la interpretación de la Ley N° 20.903 sobre el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, y entre otros, los puntos más relevantes son:

- Si en el contrato individual de trabajo se pactó un valor para la hora cronológica que superaba al mínimo legal, el monto efectivamente percibido por el profesional de la educación es el que debe computarse al calcular la remuneración promedio de los 6 meses inmediatamente anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
- En caso de generarse Remuneración Complementaria Adicional, la diferencia que se produce, por disminuir el valor hora pactado en un contrato individual de trabajo al mínimo legal para hora cronológica, debe entenderse comprendida dentro del monto que corresponda pagar por concepto de aquella asignación.
- Los bienios y demás beneficios de carácter mensual pactados en un contrato colectivo de trabajo se incluyen en la base de cálculo de la remuneración promedio, de los 6 meses inmediatamente anteriores al ingreso a la carrera docente, y deben pagarse de forma adicional a la nueva estructura de remuneraciones del Sistema de Desarrollo Profesional.
- El empleador no tiene obligación de desglosar los montos que se pagan bajo el ítem remuneración complementaria adicional en las liquidaciones de remuneración, por constituir estos un valor único que engloba toda diferencia remuneratoria que pudo haberse producido al momento del ingreso a la carrera docente.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-channel.html>

## 02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &  
ZAMORA /**  
ABOGADOS

### 3.- Ordinario N° 530/21, de 14 de abril de 2023

Se refiere a las sanciones por incomparecencia injustificada a las citaciones practicadas mediante correo electrónico por los funcionarios de la Dirección del Trabajo, las cuales producen los mismos efectos legales que aquellas efectuadas en forma presencial y, en consecuencia, dan cumplimiento a los requisitos del artículo 30 del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo. De esta forma, reconsidera la doctrina contenida en el Ordinario N°1350, de 10.08.2022, que estableció a la imposibilidad de sancionar la incomparecencia injustificada a una citación practicada por medios electrónicos, cambiando de criterio.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-123977.html>

## 03. NORMAS PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL

**/CORTÉS &  
ZAMORA /**  
ABOGADOS

**1.- Resolución exenta N° 283, de 2023, publicada el 27 de abril de 2023, dictada por la Subsecretaría del Trabajo del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social:** Modifica resolución N° 625 exenta, de 2020, que califica la situación de emergencia laboral que indica y activa implementación de la línea emergencia laboral COVID-19 del Programa de formación en el puesto de trabajo, conforme a lo dispuesto en el decreto N° 28, de 2011, en términos y condiciones que indica.

### Resolución exenta N° 283

**2.- Ley N°21.561, publicada el 26 de abril de 2023, dictada por el Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social:** Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

### Resolución exenta N° 21.561





## 04. PROYECTOS DE LEY

**/CORTÉS &  
ZAMORA /**  
ABOGADOS

**1.- Boletín N°15864-13, ingresado al Congreso con fecha 24 de abril de 2023.** 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.

**Estado de tramitación**

**Estado de tramitación**

**Boletín N° 15809-13, ingresado al Congreso con fecha 11 de abril de 2023.** Modifica el Código del Trabajo, con el objeto de incorporar la modalidad de teletrabajo para personas embarazadas o cuidadoras.

## 05. NOTICIAS LABORALES

**/CORTÉS &  
ZAMORA /**  
ABOGADOS

### **1.- Gobierno y trabajadores acuerdan adelantar el alza de salario mínimo a \$500.000 el próximo año.**

La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y el Gobierno llegaron a un acuerdo en la negociación de salario mínimo, el cual actualmente es de \$410.000, lo que se concretaría en 3 alzas:

1° Alza: 1 de mayo de 2023, salario mínimo aumenta a \$440.000.

2° Alza: 1 de septiembre de 2023, salario mínimo aumenta a \$ 460.000.

3° Alza: mes de julio de 2023, salario mínimo aumenta a \$500.000.

En el mismo acuerdo, ya firmado, se expresa que "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 en dicha fecha".

[Leer Noticia](#)

Para mayor información contacta a  
nuestros abogados



## **Camilo Cortés**

Socio

---

+56 2 2604 8650

ccortes@cortezamora.cl



## **Dyan Pong**

Asociada

---

+56 2 26048651

dpongrodriguez@cortezamora.cl