



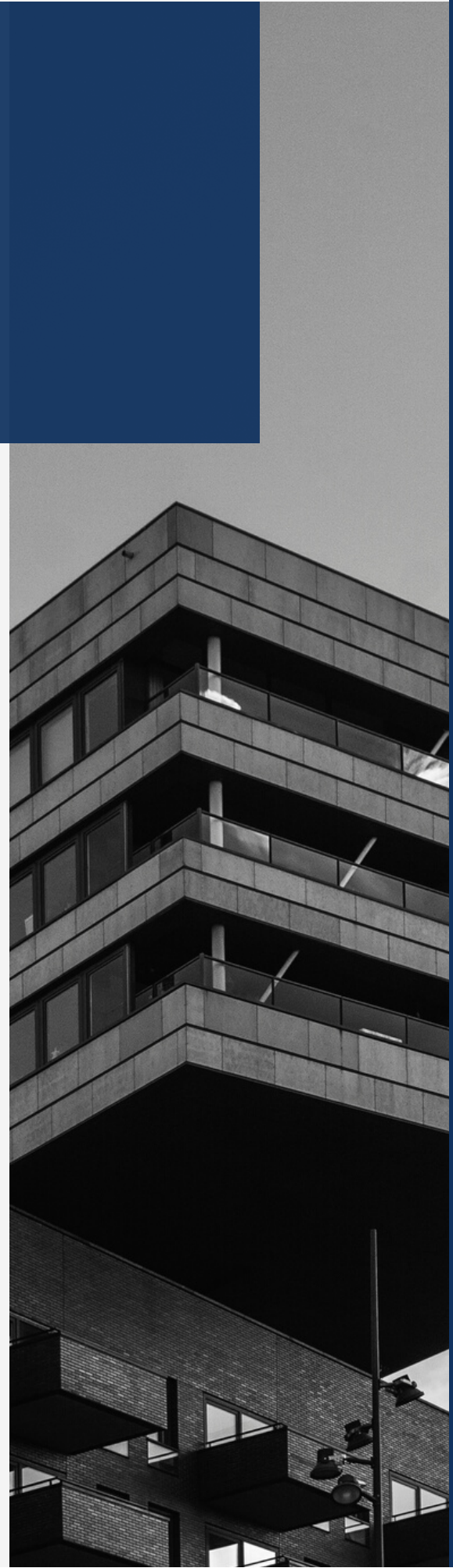
/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

NOVEDADES LABORALES

OCTUBRE 2022

**MANTENTE AL DÍA DE
LAS NOVEDADES LABORALES**

- ▶ **01** JURISPRUDENCIA
LABORAL
- ▶ **02** JURISPRUDENCIA
ADMINISTRATIVA
- ▶ **03** PROYECTOS DE LEY



01. JURISPRUDENCIA LABORAL

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

1.- CORTE SUPREMA, Fallo Rol N°85.248-2020. 03 de octubre de 2022. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido.-

Bajo el contexto del contrato de franquicia, si la franquiciante establece directamente los criterios que debe seguir la franquiciada como empresa principal, altera la naturaleza del contrato de franquicia, por lo tanto, incide directamente en el régimen de subcontratación.

2.- CORTE SUPREMA, Fallo Rol N°104.563-2020. 03 de octubre de 2022. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido.-

La suscripción de finiquitos en un contexto de diversos y sucesivos contratos a plazo fijo celebrados entre el mismo trabajador y empleador, no produce eficacia liberatoria ni renuncia a derechos, en virtud del principio de primacía de la realidad.

3.- CORTE SUPREMA, Fallo Rol N°63.478-2021.- 25 de octubre de 2022. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido.-

Las asignaciones por "horas extras" y "descanso compensado" si se pagaban al actor en forma periódica, habitual y constante, implica que deban estar consideradas para el cálculo de la última remuneración mensual.



02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

1.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1723, de 04 de octubre de 2022.- El sentido del bono compensatorio de Sala Cuna es cubrir en forma total los gastos de dicho servicio genera, de manera que, el otorgamiento de un bono compensatorio por Sala Cuna que es insuficiente para costear dicho gasto es un incumplimiento a la obligación que sobre el empleador hace recaer el artículo 203 del Código del Trabajo, y por lo tanto, procede que dicha circunstancia se denuncie ante la Inspección del Trabajo respectiva o se ejerzan las acciones judiciales para obtener el cumplimiento íntegro de la obligación.

[ir al portal DT](#)

2.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1729, de 04 de octubre de 2022.- No existe inconveniente jurídico para que un trabajador haga uso de feriado fraccionado en días inhábiles, siempre que estos se encuentren comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo del respectivo dependiente.

[ir al portal DT](#)

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

3.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1735, de 04 de octubre de 2022.-

1) El pago de un bono compensatorio a la madre trabajadora por el beneficio de sala cuna no procede sino en situaciones calificadas, siendo una de ellas los problemas médicos que tiene el niño. En ese sentido, no se considera dentro las causales los antecedentes de salud que tenga la madre o que esta se encuentre impedida de cuidar del hijo. 2) La madre trabajadora que tiene derecho a sala cuna y que este se cumple a través del pago de un bono compensatorio al efecto, tendrá el derecho a seguir percibiéndolo aun cuando se encuentre gozando del derecho a licencia médica por enfermedad.

[ir al portal DT](#)

4.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1750, de 06 de octubre de 2022.- La situación prevista en el artículo 152, inciso 2° del Código del Trabajo, sobre terminación de contrato de trabajo de trabajadores de casa particular en caso de enfermedad contagiosa de una de las partes de quienes habiten la casa, constituye propiamente una causal legal especial de término de estos contratos que puede ser invocada tanto por el empleador como por el trabajador, según sea el caso, y que no resulta asimilable a las causales previstas en los artículos 159, 160, y 161 del Código del Trabajo.

[ir al portal DT](#)

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

5.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°1753/37, de 06 de octubre de 2022.-

1) Según el artículo 11 del Código del Trabajo, toda modificación del contrato de trabajo como la calidad de personas con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, calificada y certificada en la forma prevista por el legislador durante la vigencia de la relación laboral, deberá consignarse por escrito y ser firmada por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en un anexo de contrato de trabajo, una vez acreditada dicha condición por el trabajador o trabajadora. 2) Para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 157 bis del Código del Trabajo y el artículo 5 del Decreto N°64, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el empleador deberá registrar la modificación contenida en el anexo de contrato de trabajo dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de su suscripción, a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. 3) La contratación directa de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez deberá verificarse al primer día hábil del mes siguiente a aquel en que la empresa tuvo 100 o más trabajadores. 4) La obligación del empleador de enviar a la Dirección del Trabajo la comunicación electrónica, en el marco de la Ley N°21.015, en el mes de enero de cada año, constituye una obligación no susceptible de cumplimiento posterior o tardío, u en consecuencia, corresponde que aquella se genere durante esa mensualidad en cada año calendario.

[ir al portal DT](#)

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

6.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1760, de 06 de octubre de 2022.- Resulta jurídicamente procedente que la madre o progenitor gestante, que se desempeña en un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, en el cual se imposibilita o menoscaba el ejercicio del derecho de alimentación contemplado en el artículo 206 del Código del Trabajo, pacte con su empleador la acumulación del tiempo destinado al referido derecho, que no pudo hacer efectivo.

[ir al portal DT](#)

7.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1777, de 11 de octubre de 2022.- El empleador que cumple su obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna a través de la modalidad establecida en el inciso 5° del artículo 203 del Código del Trabajo, esto es, pagando directamente al establecimiento al que la trabajadora lleva a su hijo menor de dos años, debe cubrir íntegramente el costo que ello representa sin que resulte procedente que la trabajadora contribuya con una suma de dinero a solventar dicho gasto.

[ir al portal DT](#)

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

8.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1778, de 11 de octubre de 2022.- Cumpliendo los requisitos señalados en el artículo 38 bis del Código del Trabajo, respecto de trabajadores del comercio que presten servicios en día domingo, les aplica el incremento remuneracional en estudio, no obstante, encontrarse excluidos del límite de la jornada consagrada en el inciso 2° del artículo 22 del mismo cuerpo legal, cuando se haya convenido el pago de un sueldo. Ello sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este servicio.

[ir al portal DT](#)

9.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1797, de 13 de octubre de 2022.- Constituye una vulneración del derecho constitucional a la no discriminación laboral, cualquier distinción, preferencia o exclusión efectuada en base a los criterios señalados en el presente informe, y consagrados tanto en el artículo 2° del Código del Trabajo como el artículo 1° del Convenio N°111 de la OIT, como, por ejemplo, en que se encuentre expresamente señalada la edad del trabajador.

[ir al portal DT](#)

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

10.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°1831/39, de 19 de octubre de 2022.- Fija el sentido y alcance de la Ley N°21.431 sobre Trabajadores de Plataformas digitales publicadas en el Diario Oficial el 11.03.2022.

[ir al portal DT](#)



03. PROYECTOS DE LEY

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

1.- Boletín N° 15401-13.- Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo para otorgar derecho a indemnización a los trabajadores en caso de renuncia, muerte o resciliación del contrato

Estado de tramitación

Estado de tramitación

2.- Boletín N° 15405-13.- Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo para consagrar la modalidad de teletrabajo como derecho de quienes ejerzan el cuidado personal de niños o niñas en edad preescolar, neurodivergentes o con discapacidad

03. PROYECTOS DE LEY

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

3.- Boletín N°15418-13.- Proyecto de Ley que extiende transitoriamente el permiso postnatal parental.

Estado de tramitación

Estado de tramitación

4.- Boletín N°15445-13.- Proyecto de Ley que modifica el Estatuto Docente y el Código del Trabajo, en materia de prevención, control y efectos del consumo de alcohol y drogas.

5.- Boletín N°15446-13.- Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo para elevar las exigencias de la causal de despido por necesidades de la empresa

Estado de tramitación

Para mayor información contacta a
nuestros abogados



Camilo Cortés

Socio

+56 2 2604 8650

ccortes@cortezamora.cl



Camilo Moreno

Asociado

+56 2 2604 8651

cmoreno@cortezamora.cl