



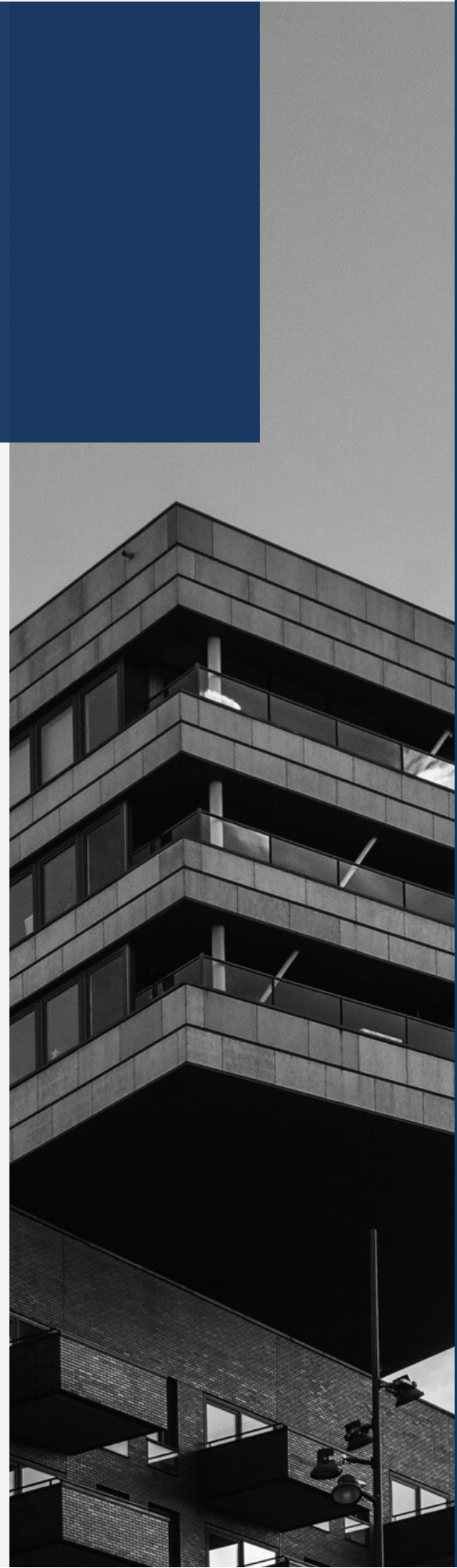
/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

NOVEDADES LABORALES

JULIO 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



01. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

1. CORTE SUPREMA: *Fallo Rol N° 10.333-2023, de fecha 24 de julio de 2023. Recurso de queja acogido.*

No se pueden exigir requisitos adicionales a los legales para acudir a los tribunales para solicitar la reincorporación de una trabajadora con fuero maternal.

Respecto al fuero maternal, la Corte puntualiza que exigir que el reclamo que contempla el artículo 201 del Código del Trabajo sea necesariamente realizado en sede judicial, implica coartar o limitar el derecho de la mujer trabajadora para solicitar su reincorporación a su trabajo, privándola de la tutela judicial efectiva y afectándose la normativa nacional e internacional referida a la protección de la maternidad, de manera tal, que, al resolver como se hizo, las juezas recurridas han incurrido en falta grave, pues han establecido un requisito no contemplado en la ley, que perjudica a la actora, dejándola sin la posibilidad de efectuar el reclamo ante la judicatura.

2. CORTE SUPREMA: *Fallo N° 119.710-2023, de fecha 21 de julio de 2023. Recurso de casación en el fondo rechazado.*

Municipalidad debe pagar a ex trabajadora todas las cotizaciones previsionales adeudadas a pesar de que aquella enteró directamente algunos periodos.

La relación laboral entre la trabajadora y la Municipalidad existe únicamente en razón del fallo que así lo declara, de forma tal que por aplicación del principio de legalidad, resulta procedente que a la demandada le asista la obligación de declarar y pagar las cotizaciones a la trabajadora, como lo prevé el inciso primero del artículo 19 del Decreto Ley 3.500, y por ende, resulta procedente el pago de las cotizaciones por los períodos demandados, con los reajustes, intereses y recargos que se devenguen desde que la sentencia se encuentre ejecutoriada.

3. CORTE SUPREMA: *Fallo N° 25.299-2022, de fecha 17 de julio de 2023. Recurso de unificación de jurisprudencia rechazado.*

La indemnización por lucro cesante es compatible con la indemnización por despido injustificado.

El lucro cesante surge a propósito de la clasificación del daño que hace el artículo 1556 del Código Civil, atendiendo a la forma en que el incumplimiento contractual afecta el patrimonio del acreedor, por lo que procede su declaración cuando deja de percibir un ingreso o una ganancia

01. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

esperada, contravención del empleador consistente en terminar anticipada e injustificadamente la vinculación que motivó la relación laboral, por lo que la empresa quedara obligada a pagar a las remuneraciones que habría percibido el trabajador de no ocurrir el efecto dañoso que esta conducta generó en el dependiente.

4. CORTE SUPREMA: *Fallo N° 9.928-2022, de fecha 13 de julio de 2023. Recurso de unificación de jurisprudencia acogido.*

La acción de nulidad de despido es compatible la acción de despido indirecto.

En el evento que el trabajador sea quien pone término a la relación laboral, mediante la figura del «auto despido», podría proceder la sanción de nulidad y puede también reclamar el no íntegro de las cotizaciones previsionales a ese momento, y, por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido indirecto y la de envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas, sin que exista motivo

para excluir dicha situación del artículo 171 del Código del Trabajo.

5. JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE ARICA: *Fallo RIT O-102-2023, de fecha 12 de julio de 2023. Demanda por despido injustificado acogida.*

Colegio no puede invocar bajo puntaje del alumnado en prueba PAES para despedir a profesor por “necesidades de la empresa”. Los fundamentos esgrimidos por la empleadora, referente al bajo puntaje obtenido por el alumnado en la PAES, más bien podrían eventualmente tener relación con la causal de despido establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, pero en caso alguno aportan elementos de convicción para poder configurar la causal “necesidades de la empresa”.

6. CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO: *Fallo Rol N° 3.264-2022, de fecha 10 de julio de 2023. Recurso de nulidad rechazado.*

Es injustificado el despido de una profesora de danza contratada a honorarios por una universidad, en virtud del principio de

01. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

primacía de la realidad.

El fallo consigna que, si bien la demandada no descontó de las remuneraciones de la trabajadora las cotizaciones previsionales, el artículo 162 del Código del Trabajo que se alega infringido, no hace distinciones para que opere la nulidad del despido cuando se adeudan, y su interpretación armónica con otras normas permite sostener que se incluyen las que se descontaron, como también las que debieron descontarse de las remuneraciones de los trabajadores. La demandada se encontraba obligada a pagarlas, porque la sentencia se limitó a reconocer una situación fáctica que siempre existió (relación bajo subordinación y dependencia), pero que fue ocultada por la demandada, a través de sendos contratos sucesivos a honorarios.

7. CORTE SUPREMA: *Fallo N° 20.766-2022, de fecha 04 de julio de 2023. Recurso de unificación de jurisprudencia rechazado.*

Constituye una práctica antisindical el traslado del lugar donde el dirigente hace su trabajo.

El traslado de la trabajadora por presiones provenientes de la empresa mandante, no puede entenderse constitutiva de caso fortuito,

porque no se trata de un evento que sea imprevisible, considerando su calidad de dirigente sindical, por lo que no se está frente a un supuesto que las partes no han podido anticipar por su rarísima o sumamente infrecuente ocurrencia, de esta forma, faltando uno de los elementos del caso fortuito, a la denunciada le estaba vedado alterar el lugar donde se desempeñaba la dirigente.

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

1. ORDINARIO N° 995/30, de fecha 14 de julio de 2023.

- La prohibición de negociar colectivamente, prevista en el artículo 304 inciso 3° del Código del Trabajo, resulta aplicable exclusivamente a las empresas públicas o privadas, cuyos presupuestos hayan sido financiados, en cualquiera de los dos últimos años calendario, en más de un 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos; vale decir, que dicho pago esté establecido en esos términos en la correspondiente ley de presupuestos de la Nación.
- La prohibición de negociar colectivamente prevista en el artículo 304 inciso 3° del Código del Trabajo no resulta aplicable a las empresas o instituciones que proveen de bienes al Estado mediante la adjudicación de contratos con el Fisco, a través de licitaciones públicas o de contratos marco y tratos directos, regulados por la Ley N°19886, por cuanto, los montos percibidos por aquellas por los servicios que prestan a entidades públicas no constituyen aportes para el financiamiento de su presupuesto, sino el correspondiente pago como contraprestación de las obligaciones contraídas en virtud de un contrato celebrado entre una entidad pública y un particular.
- Los recursos transferidos a una institución de educación superior, con cargo al financiamiento para la gratuidad, conforme con las normas del Título V de la Ley N°21.091, no deben computarse para los efectos previstos en el artículo 304 inciso 3° del Código del Trabajo.

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

- La disposición contenida en el artículo 304 inciso 4° del Código del Trabajo, mediante la cual se exceptúa de la prohibición de negociar establecida en el inciso 3° del mismo artículo, a los establecimientos educacionales particulares subvencionados, resulta aplicable a los sostenedores de establecimientos educacionales organizados como una persona jurídica sin fines de lucro, a quienes se les haya transferido dicha cantidad, acorde con el artículo segundo transitorio de la Ley N°20.845.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124586_recurso_pdf.pdf

2. ORDINARIO N° 973, de fecha 12 de julio de 2023.

La doctrina de este Servicio que limita la unidad de tiempo mensual a un período de 30 días se encuentra únicamente referida a la determinación del valor de remuneración diaria de los dependientes remunerados mensualmente, por lo que no puede servir de base para privar al dependiente que hace uso de licencia médica, de su derecho a remuneración por la totalidad de los días del mismo mes en que haya prestado servicios.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124573_recurso_pdf.pdf

3. ORDINARIO N° 984, de fecha 12 de julio de 2023.

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

El establecimiento de sistemas de trabajo que comprendan los días domingo y festivos constituye una facultad propia del empleador que debe ejecutarse dando cumplimiento a las disposiciones legales pertinentes.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124596_recurso_pdf.pdf

4. ORDINARIO N° 986, de fecha 12 de julio de 2023.

La confusión de voluntades con la sociedad que representa el socio individualizado y respecto de la que es, a su vez, socio mayoritario, impide la configuración del vínculo de subordinación y dependencia requerido por ley para sostener la existencia de relación laboral.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124584_recurso_pdf.pdf

5. ORDINARIO N° 962, de fecha 11 de julio de 2023.

El reajuste establecido en el artículo 1° de la Ley N°21.526 no es aplicable al asistente de la educación que se desempeña en un establecimiento educacional particular subvencionado regido por el D.F.L. N°2, DE 1998, del Ministerio de Educación, cuya relación laboral con el sostenedor es de carácter privado y por ello, se encuentra afecta a las normas del Código del Trabajo salvo determinadas materias en las que se

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

aplica la ley N°19.464, artículo 56 de la Ley N°21.109 en concordancia con lo dispuesto en la ley N°21.199.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124575_recurso_pdf.pdf

6. ORDINARIO N° 964, de fecha 11 de julio de 2023.

- Para determinar si un correo electrónico institucional, un membrete o un teléfono corporativo constituyen datos personales, deben aplicarse los criterios señalados, principalmente, si contienen el nombre de la persona, con el objeto de precisar si ellos permiten identificar o hacer identificable a una persona.
- Si, aplicados los criterios señalados, se concluye que se está en presencia de datos personales, les resultarán aplicables las normas de protección constitucional, contenida en el artículo 19 N° 4 de la Carta fundamental y legal, en especial, la ley N° 19.628 sobre recopilación, tratamiento y eliminación de datos personales.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124574_recurso_pdf.pdf

7. ORDINARIO N° 935, de fecha 10 de julio de 2023.

Conforme al artículo 1° de la Ley N°21.342, el empleador tiene la obligación de

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

- implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, mientras se mantenga la alerta sanitaria por COVID-19, siempre que se reúnan los siguientes requisitos:
- Que la naturaleza de las funciones que preste el trabajador a la trabajadora lo permita;
- Que el trabajador o la trabajadora consienta en ello;
- Que el trabajador o la trabajadora se encuentre en una de las hipótesis señaladas por la misma norma, entre las que se encuentra el trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad.
- La vigencia de la Ley N°21342 se prolongará mientras se mantenga vigente el estado de alerta sanitaria a que hace referencia el Decreto N°4, de 08.02.2023.
- Encontrándose vigente la emergencia sanitaria por COVID-19, y en virtud del principio de especialidad de las normas jurídicas, deberá aplicarse la regulación contenida en el artículo 1° de la Ley N°21.342, con preferencia a las normas generales contenidas en el artículo 206 bis del Código del Trabajo.
- Para efectos de determinar quien se encuentra al cuidado personal de un menor de edad deberá estarse a lo indicado en el Dictamen N°1702/21, de 23.06.2021.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124564_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

8. ORDINARIO N° 921, de fecha 05 de julio de 2023.

Durante el periodo de suspensión de clases adicionales al receso de invierno, medida adoptada por la autoridad sanitaria, los asistentes de la educación se encuentran obligados a concurrir al establecimiento educacional y desarrollar las labores y actividades que los equipos directivos les asignen, lo anterior, sin perjuicio de los acuerdos que puedan celebrar con sus empleadores en el sentido de eximirse parcial o totalmente del cumplimiento de la jornada de trabajo al tenor de las orientaciones entregadas por el Ministerio de Educación.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124557_recurso_pdf.pdf

9. ORDINARIO N° 922, de fecha 05 de julio de 2023.

Salvo que nos encontremos con norma legal expresa o que nos encontremos frente a algunos de los actos o contratos señalados en el inciso 2° del artículo 3° de la ley N° 19.799, no existen inconvenientes jurídicos para proceder a la creación, firma y gestión de la documentación derivada de la relación laboral por medios electrónicos, en la medida que los empleadores utilicen sistemas informáticos que se ajusten a las condiciones técnicas establecidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015 y se cumplan, cuando corresponda, las demás exigencias vigentes respecto del Procedimiento para la identificación de Peligros y Evacuaciones de Riesgos.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124559_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

10. ORDINARIO N° 901, de fecha 04 de julio de 2023.

Resulta jurídicamente procedente que las partes pacten el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna atendido que las localidades en donde la madre reside y trabaja no cuentan con Establecimiento de sala cuna con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Estado.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124538_recurso_pdf.pdf

11. ORDINARIO N° 918, de fecha 04 de julio de 2023.

El derecho a información de las organizaciones sindicales posee una regulación contenida en el Título II del Libro IV del Código del Trabajo, respecto a esta regulación, existe información que tanto periódicamente como en forma específica para la negociación colectiva deben entregar las empresas a los sindicatos.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124527_recurso_pdf.pdf

12. ORDINARIO N° 919/29, de fecha 04 de julio de 2023.

A partir de la fecha de publicación del presente informe, la obligación de entrega de una copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad a este Servicio, contenida en el inciso 3° del artículo 153 del Código del ramo, deberá ser cumplida

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

por una de las siguientes alternativas:

- Si el reglamento interno consta en formato electrónico, deberá ser cargado en el Portal MiDT de este Servicio. De manera que las Inspecciones Comunes o Provinciales del Trabajo no continuarán recibiendo copias digitales en soportes físicos (CD, pendrive, etc.).
- Si el reglamento ha sido confeccionado en soporte de papel, puede seguir siendo entregado materialmente en las Inspecciones Comunes o Provinciales del Trabajo.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124520_recurso_pdf.pdf

03. NORMAS PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

1. Extracto de resolución exenta número 2-233, de 2023, publicada el 11 de julio de 2023 por Subsecretaría del Trabajo y Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Introduce modificaciones en el Manual de procedimientos para organismos técnicos intermedios para capacitación.

Resolución exenta N° 2-233

2. Extracto de resolución exenta número 2.234, de 2023, publicada el 11 de julio de 2023 por Subsecretaría del Trabajo y Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Modifica el Manual de procedimientos para empresas en el marco de la franquicia tributaria.

Resolución exenta N° 2.234



03. NORMAS PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

3. Resolución exenta número 655, de 2023, publicado el 15 de julio de 2023 por Subsecretaría del Trabajo. Califica de emergencia laboral la situación de catástrofe derivada de las lluvias y eventos meteorológicos que han asolado a las regiones de Valparaíso, Metropolitana de Santiago, Libertador General Bernardo O'Higgins, Maule, Ñuble y Biobío, autoriza implementación de línea emergencia laboral del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo.

Resolución exenta N° 655

4. Resolución exenta número 2.602, de 2023, publicado el 27 de julio de 2023 por la Subsecretaría del Trabajo y la Dirección del Trabajo. Aprueba convenio de colaboración sobre transferencia de datos entre la Dirección del Trabajo y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Resolución exenta N° 2.602



03. NORMAS PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

5. Resolución exenta número 751, de 2023, publicado el 28 de julio de 2023 por la Subsecretaría del Trabajo. Constituye Consejo Nacional de Capacitación conforme lo establecido en la ley N° 19.518, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, y su reglamento contenido en el decreto N° 98, de 1997.

[Resolución exenta N° 751](#)



04. PROYECTOS DE LEY

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

1. Boletín 16047-13, ingresado al Congreso el 27 de junio de 2023. Modifica el Código del Trabajo para establecer una solicitud de permiso para trámites particulares.

Estado de tramitación

Estado de tramitación

2. Boletín 16092-13, ingresado al Congreso el 14 de julio de 2023. Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo "De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

Para mayor información contacta a
nuestros abogados



Camilo Cortés

Socio

+56 2 2604 8650

ccortes@cortezamora.cl