
PROYECTOS DE LEY

1.- Boletín N°16107-13.- Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo para autorizar la modalidad de teletrabajo respecto de personas cuidadoras y trabajadoras embarazadas.

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=16654&prmBOLETIN=16107-13>

2.- Boletín N°16092-13.- Proyecto de ley que 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.

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=16638&prmBOLETIN=16092-13>

3.- Boletín N°16151-13.- Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo para establecer la presunción de existencia del contrato de trabajo en los casos que indica.

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=16700&prmBOLETIN=16151-1>



SAEZ



SAEZ

4.- Boletín N°16153-15.- Proyecto de ley que obliga a empresas de plataformas digitales de servicios de reparto a domicilio a contar con un registro único de sus trabajadores.

[https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx
prmID=16702&prmBOLETIN=16153-15](https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=16702&prmBOLETIN=16153-15)

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

1.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N° 31.925-2022. 04 de julio de 2023. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rechazado. La sola presentación de la demanda no es suficiente para entender efectivamente interrumpido el plazo de prescripción, puesto que la demanda debe notificarse al deudor y cumplir los requisitos establecidos en la ley.

2.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°564-2022. 13 de julio de 2023. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido. La existencia de contratos sucesivos interrumpidos por sendos finiquitos entre las mismas partes, por períodos consecutivos, dan cuenta de una relación laboral continua a la luz de lo dispuesto por el inciso 2° del número 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, de modo que los finiquitos suscritos pierden su valor liberatorio del cual están dotados según el artículo 177 del Código del Trabajo.

3.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°40.147-2022. 13 de julio de 2023. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido. En conformidad a lo previsto en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, una vez declarado el despido injustificado se debe otorgar el recargo que la norma contempla, no obstante, no existir tal solicitud en la parte petitoria de la demanda.

4.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°9928-2022. 13 de julio de 2023. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido. Es procedente la sanción de la nulidad del despido en casos que el trabajador ejerza el despido indirecto o auto-despido.

5.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°32.641-2022. 14 de julio de 2023. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido. El Servicio de Salud XI Región de Aysén es legitimado pasivo respecto de hechos que digan relación con un Establecimiento de Salud Autogestionado de su Red de Atención de Salud.

6.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°25.299-2022. 17 de julio de 2023. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido. Es procedente y compatible otorgar tanto la indemnización sustitutiva del aviso previo como la correspondiente al lucro cesante cuando

The logo for SAEZ, consisting of the letters 'S', 'A', 'E', and 'Z' in a bold, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines to its left, creating a unique graphic element.



SAEZ

el empleador pone término en forma anticipada e injustificada a un contrato de trabajo por obra o faena, toda vez que la reparación perseguida por ambas prestaciones es diversa.

7.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°40.155-2022. 28 de julio de 2023. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rechazado. La sola presentación de la demanda resulta suficiente para entender efectivamente interrumpido el plazo de prescripción, no siendo necesaria la notificación de la demanda.

DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO



SAEZ

1.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°898 de 04 de julio de 2023.- Cualquier requisito exigido para la contratación de una persona, en materia laboral, que no se base en la capacidad o idoneidad personal del trabajador, para la ejecución o desarrollo de aquellas tareas o funciones que, por su naturaleza, no exijan, podría constituir un acto de discriminación arbitraria.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124536_recurso_pdf.pdf

2.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°900 de 04 de julio de 2023.- La calidad de dirigente de un sindicato base es requisito esencial para ser elegido director de una federación o confederación, sin embargo, no lo es para los efectos de mantener vigente su mandato ni tampoco para ser reelegido en un cargo de tal naturaleza, siempre que, en este último evento, se trate de períodos sucesivos.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124560_recurso_pdf.pdf

3.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°901 de 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/w3-article-124538.html>

4.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°903 de 04 de julio de 2023.- El certificado médico acompañado a su presentación, mediante el cual el

DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO



SAEZ

facultativo que lo extiende indica que, por razones de salud, no es recomendable que el hijo de la Sra. Danitza Espinoza Velásquez asista a establecimientos de sala cuna, sino, a lo menos, hasta que cumpla un año de edad, constituye un antecedente suficiente para que las partes acuerden, de manera excepcional, el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho de sala cuna, no siendo necesaria en este caso la autorización de esta Dirección del pacto en tal sentido.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124558.html>

5.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°910 de 04 de julio de 2023.-

1) La evaluación y eventuales medidas para mejor resolver de un procedimiento de fiscalización corresponden a atribuciones cuya competencia radica en el superior jerárquico del inspector actuante, que conforme dispone el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, corresponde a la Jefa o Jefe de la Unidad de Inspección de la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva. 2) El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado en un contrato colectivo en favor de aquellos progenitores que no pueden llevar a sus hijos a una sala cuna por razones de salud, debe ser equivalente a los gastos que irrogan los cuidados del niño en su domicilio. 3) El bono compensatorio de sala cuna no constituye remuneración en la medida que sea equivalente a los gastos en que incurre el progenitor.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124562.html>

6.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°919/29 de 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

DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

en el inciso 3° del artículo 153 del Código del ramo, deberá ser cumplida por una de las siguientes alternativas: 1) Si el reglamento interno consta en formato electrónico, deberá ser cargado en el Portal MiDT de este Servicio. De manera que las Inspecciones Comunales o Provinciales del Trabajo no continuarán recibiendo copias digitales en soportes físicos (CD, pendrive, etc.). 2) Si el reglamento ha sido confeccionado en soporte de papel, puede seguir siendo entregado materialmente en las Inspecciones Comunales o Provinciales del Trabajo.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124520.html>

7.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°920, de 05 de julio de 2023. El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124543.html>

8.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°934, de 10 de julio de 2023. No resultan ajustadas a derecho las funciones adicionales incluidas bajo el cargo de "asesor de compras" estipuladas en los contrato de trabajo, al ser ambiguas y no existir certeza que garantice a los trabajadores las funciones a realizar.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124551.html>

9.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°935, de 10 de julio de 2023. 1) Conforme al artículo 1° de la Ley N°21.342, el empleador tiene la obligación de implementar la modalidad de trabajo a distancia o



DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO



SAEZ

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. 2) 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. 3) Encontrándose vigente la emergencia sanitaria por COVID-19, y en virtud del principio de especialidad de las normas jurídicas, en el caso consultado 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. 4) 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, distinciones que han sido descritas en el presente ordinario.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124564.html>

10.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°964, de 11 de julio de 2023.

1.- Para determinar si un correo electrónico institucional, un membrete o un teléfono corporativo constituyen datos personales, deben aplicarse los criterios señalados en el presente informe con el objeto de precisar si ellos permiten identificar o hacer identificable a una persona. 2.- Si, aplicados los criterios señalados, se concluye que se está en presencia de datos personales, les resultarán aplicables las normas de protección constitucional y legal reseñadas en el cuerpo de este informe.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124574.html>

DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

11.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°970, de 11 de julio de 2023. 1.- No resulta jurídicamente procedente establecer un sistema de incentivo remuneracional que haga depender la obtención del beneficio denominado bono de incentivo, de la circunstancia de que el trabajador no haga uso de su derecho a gozar de licencia médica, sea por cualquier causa, y por un período superior a 15 días, en conformidad a lo expuesto en el presente informe. 2.- No resulta jurídicamente procedente que la empresa modifique unilateralmente el plan de incentivo remuneracional vigente que en la especie se contiene en la denominada Directiva de Bono de Incentivo de Funcionarios, conforme a la cual da aplicación a las cláusulas 6.4 y 17.b de los contratos colectivos materia de este informe.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124576.html>

12.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°972, de 12 de julio de 2023. Si las partes así lo establecen, deberán suscribir un acuerdo en el que conste el otorgamiento y monto del bono compensatorio, sin necesidad del análisis posterior por parte de la Dirección del Trabajo. Y, en dicha circunstancia, el monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124572.html>

13.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°973, de 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



DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO



SAEZ

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/w3-article-124573.html>

14.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°974, de 12 de julio de 2023. El sistema de emisión electrónica de comprobantes de entrega de elementos de protección personal, solicitado por la empresa Encrypta Chile S.A., permite acreditar el cumplimiento de la obligación contenida en el artículo 68 inciso 3° de la Ley N°16.744, que establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124595.html>

15.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°983, de 12 de julio de 2023. Se autoriza el pago de los bonos compensatorios del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de sala cuna particular autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Panguipulli.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124593.html>

16.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°986, de 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.

DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124584.html>

17.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°995/30, de 14 de julio de 2023.

1. 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.

2. 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, al amparo de la normativa contenida en la citada ley.

3. 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, con arreglo al cual la negociación colectiva no tendrá lugar en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiados en más del 50% por el Estado, directamente o a través de derechos e impuestos.

4. 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, que recae en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos hayan sido financiados en más del 50% por el Estado, 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. Reconsidera la doctrina contenida en el Dictamen N°258/004 de 18.01.2019 y toda otra que fuere incompatible con lo sostenido en el presente oficio.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124586.html>

18.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1021 de 25 de julio de 2023. No existe una restricción legal para que los trabajadores tengan días de descanso que recaigan en domingo más allá de los dos domingos en el ciclo de un mes que exige la normativa del artículo 38 inciso 4° del Código del Trabajo, ya que la norma en análisis utiliza la expresión "a lo menos" para referirse a los dos días domingo que debe otorgar al mes como descanso. De ello se deriva que nada obsta a que las partes puedan acordar compensar el trabajo realizado un día domingo o festivo con otro día domingo.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124625.html>

19.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1025 de 27 de julio de 2023. Los trabajadores de establecimientos de comercio y servicios que se desempeñen en jornada parcial de trabajo para cumplir funciones en días sábado, domingo y festivos, gozan del derecho a un incremento remunerativo por las horas ordinarias trabajadas en día domingo, las que deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria a la que se sujetan aquellos trabajadores en régimen parcial.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124659.html>

DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

20.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1031 de 27 de julio de 2023.

1. No existe en la normativa la determinación de un sistema de medición de la conformidad térmica en los ambientes laborales, ni tampoco disposiciones que fijen mínimos y máximos de temperatura en lugares de trabajo como oficinas. 2. La Dirección del Trabajo carece de la potestad normativa para modificar el D.S. N°594 de 1999 del Ministerio de Salud que "Aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias de y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo". 3. El empleador, conforme dispone el artículo 184 del Código del Trabajo, está obligado a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus dependientes, de manera que la conformidad térmica de los mismos es una materia que no puede ser omitida por la empresa en que los trabajadores presten sus servicios, y en consecuencia, es procedente y obligatorio para la empresa implementar algún sistema de medición de esta materia en los ambientes laborales, y con dichas mediciones adoptar las medidas que protejan la conformidad térmica de los trabajadores con la finalidad que la cantidad de dependientes insatisfechos con la temperatura, en un medio de trabajo determinado, sea el mínimo posible.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124662.html>

21.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1032 de 27 de julio de 2023.

El monto del bono compensatorio de sala cuna, debe ser equivalente a los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, o bien, debe permitir cubrir los costes del servicio de atención y cuidado en su domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124652.html>

22.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1053 de 28 de julio de 2023. De acuerdo con la jurisprudencia institucional, el empleador debe ofrecer la modalidad



SAEZ

DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO



de teletrabajo o trabajo a distancia a los trabajadores que se encuentren en las situaciones descritas en el cuerpo del presente informe, durante todo el período de tiempo por el cual se extiende la alerta sanitaria decretada por la enfermedad COVID-19 de acuerdo con el artículo 1 de la Ley N°21.342 y sus prórrogas, o bien, de alguna otra que tenga lugar a futuro de acuerdo con el Artículo 206 bis del Código del Trabajo.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124660.html>

23.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1055 de 28 de julio de 2023. El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben presentarse en la medida que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quedo dentro del mismo lugar y ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124645.html>

24.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1056 de 28 de julio de 2023. El trabajador técnico extranjero podrá exceptuarse de cotizaciones previsionales, si se den a su respecto, todos los requisitos señalados en el artículo 1° de la Ley N°18.156.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124632.html>

25.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1057 de 28 de julio de 2023. 1) No resulta jurídicamente procedente que la Corporación Nacional Forestal, en forma unilateral, proceda a cambiar de lugar de trabajo a un dependiente, a menos que lo realice en conformidad al artículo 12 del Código del Trabajo. 2) La referida Corporación puede ejercer su potestad

DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

disciplinaria y, consecuentemente, aplicar sanciones a sus trabajadores en conformidad al reglamento interno de orden, higiene y seguridad que debe existir en dicha Entidad, no encontrándose facultada, por ende, para ejercer dicha potestad a través de la instrucción de sumarios administrativos o investigaciones sumarias.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124656.html>

26.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1064 de 28 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/w3-article-124653.html>



SAEZ

PARA MAYOR INFORMACIÓN

**CONTACTA A NUESTROS
ABOGADOS:**

GONZALO SÁEZ PINOCHET
SOCIO

CAMILO MORENO MOYA
ASOCIADO

CONTACTO@SAEZ.CL

SAEZ
