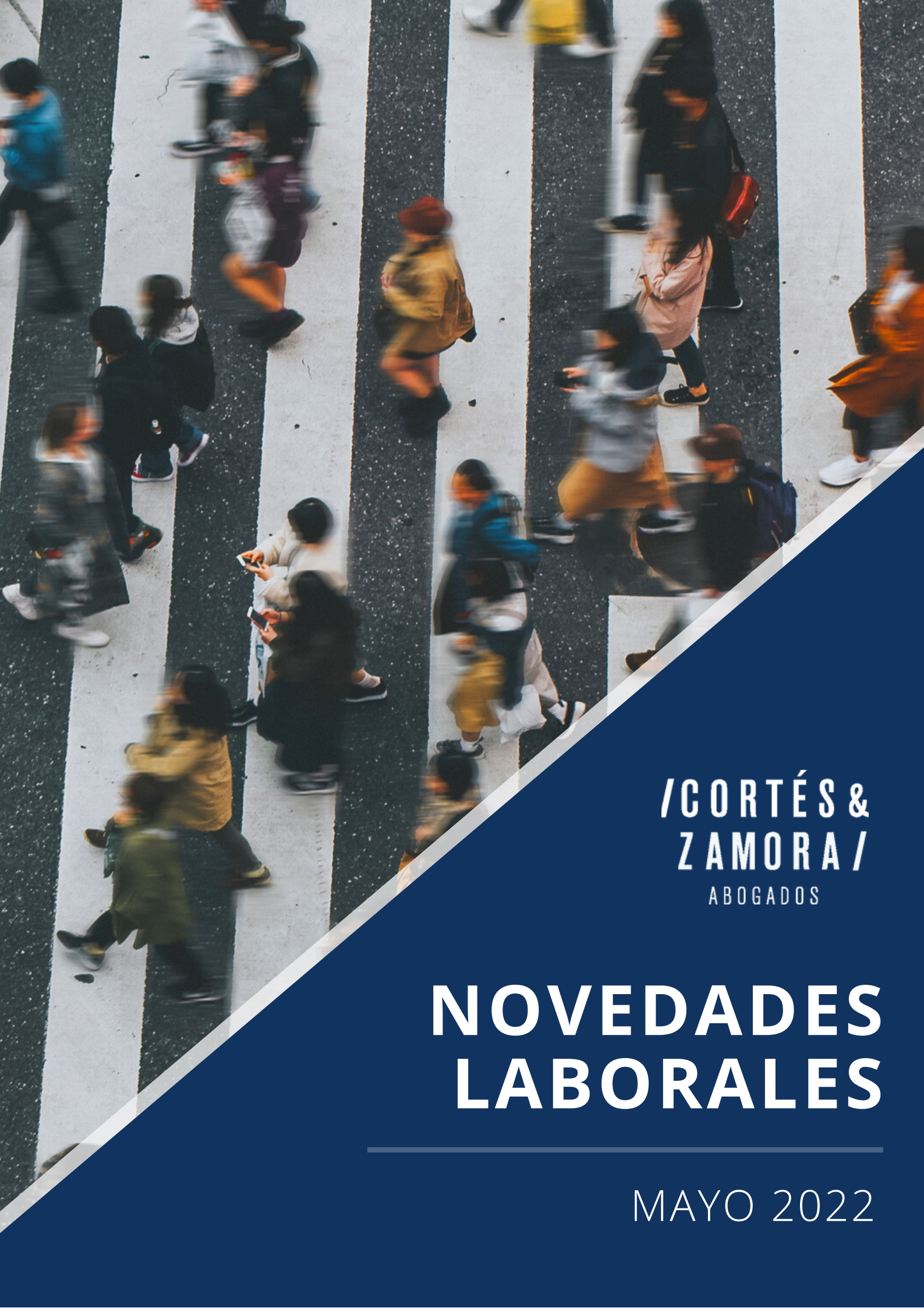




/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

NOVEDADES LABORALES

MAYO 2022

MANTENTE AL DÍA DE LAS NOVEDADES LABORALES



01

**JURISPRUDENCIA
LABORAL**



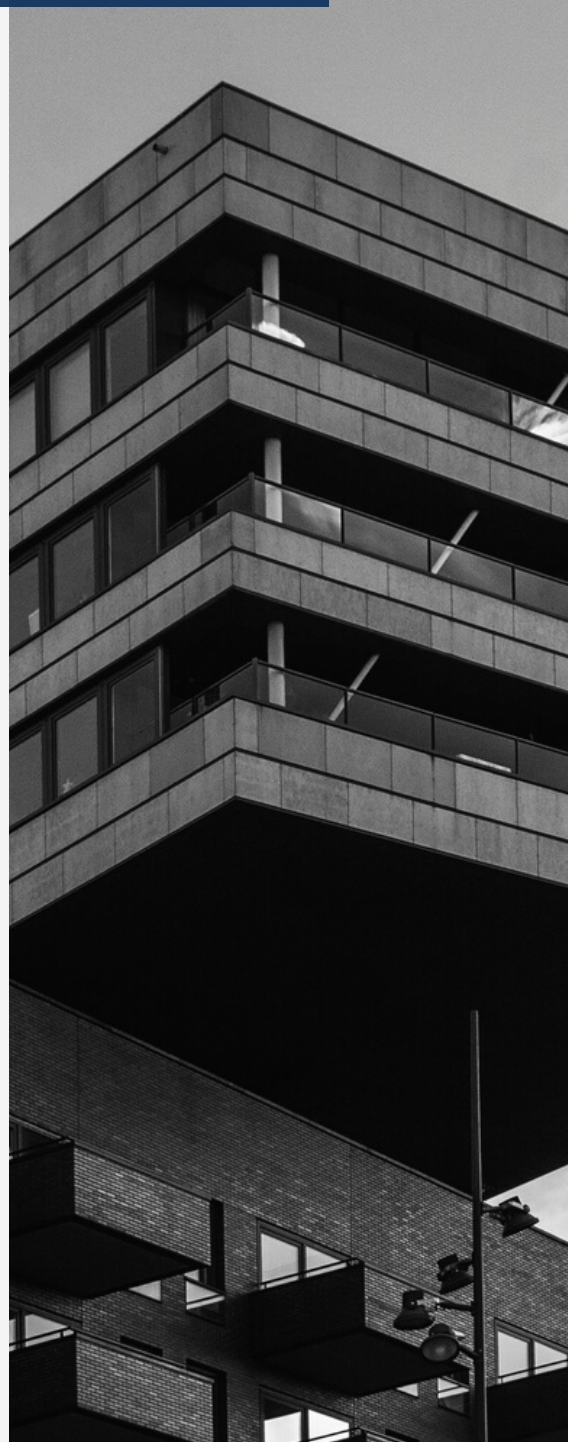
02

**JURISPRUDENCIA
ADMINISTRATIVA**



03

PROYECTOS DE LEY



01. JURISPRUDENCIA LABORAL

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

1.- CORTE SUPREMA, Fallo Rol N° 27269-2021. 06 de mayo de 2022. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido.- Es procedente aplicar la sanción de nulidad del despido a la empresa principal, conforme el tenor de lo dispuesto por el artículo 183-B del Código del Trabajo, pues la causa que provoca su aplicación, esto es, el no pago de las cotizaciones previsionales, se originó en el ámbito que la empresa principal debe controlar 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° 154809-2020. 10 de mayo de 2022. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido.- La carga de la prueba para acreditar si se tomaron todas las medidas para evitar el accidente y, además, si éstas fueron “eficaces” corresponde al empleador, pues se constituye en deudor de seguridad de sus trabajadores, lo cual importa exigir la adopción de todas las medidas correctas y eficientes, destinadas a proteger la vida y salud de aquellos.

3.- CORTE SUPREMA, Fallo Rol N°2009-2022. 10 de mayo de 2022. Recurso de Queja Acogido.- El plazo para interponer la demanda por despido injustificado se inició al día siguiente al de término de la prórroga establecida en el artículo 11 de la Ley N°21.226, esto es, el 1 de diciembre de 2021.

4.- CORTE SUPREMA, Fallo Rol N°16981-2021. 20 de mayo de 2022. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rechazado.- La asignación por movilización, pese a no constituir remuneración, si resulta ser pagada de forma permanente, debe incluirse en la base de cálculo de la última remuneración mensual del artículo 172 del Código del Trabajo.

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

1.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Dictamen n° N°692/14, de 05 de mayo de 2022.- Si luego de haberse acogido al permiso postnatal parental, los trabajadores hubieren hecho uso de la licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19 para efectos del cuidado de su hijo -por un período que puede extenderse hasta por 90 días- y posteriormente, de la suspensión del contrato de trabajo destinada al mismo objetivo -lapso que puede abarcar hasta 3 meses-, tienen derecho a la extensión de la prerrogativa de fuero maternal.

[ir al portal DT](#)

2.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Dictamen N°810/15, de 19 de mayo de 2022.- 1) Se reconocen los grupos negociadores en virtud del derecho de asociación, pero al no existir norma que regule la forma de negociar, deberán desarrollar negociaciones atípicas. 2) Los acuerdos que se logren entre grupo negociador y empresa no constituyen instrumento colectivo al no existir norma que regule. 3) No pueden ejercer negociación colectiva reglada y no reglada, tampoco pactar extender beneficios en virtud de los requisitos que exige la ley, al no estar contemplados en la misma. 4) Un trabajador que es parte de un acuerdo de grupo negociador, no se verá impedido de formar parte de sindicato, participar en una negociación colectiva reglada o no reglada, ni tampoco se verá afecto a más de un contrato colectivo, al no regirse por las normas laborales.

[ir al portal DT](#)

3.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Ordinario N°784, de 16 de mayo de 2022.- En caso de que el empleador requiera consultar datos personales de sus trabajadores en Buros de Información Financiera, respecto si estos poseen participación en sociedades comerciales, deberá ajustarse a los límites del Código del Trabajo y la ley N°19.628.

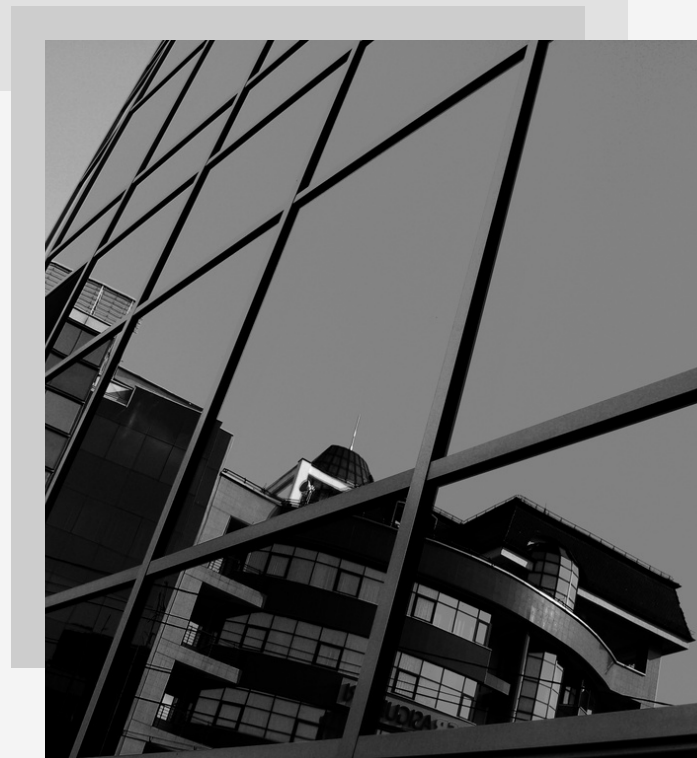
[ir al portal DT](#)

4.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Dictamen N°853/16, de 25 de mayo de 2022.- Fija sentido y alcance Ley N°21.371, publicada en el Diario Oficial con fecha 29.09.2021, que establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal y reemplaza al artículo 66 del Código del Trabajo por el actual.

[ir al portal DT](#)

5.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Ordinario N°821, de 16 de mayo de 2022.- Al empleador le está vedado impartir órdenes ilícitas o ilegales a sus trabajadores. Y en el caso de emitir órdenes que signifiquen transgredir los derechos de los consumidores, concurre en protección de los trabajadores el ius resistentiae o derecho a desobedecer instrucciones que el legislador expresamente ha calificado como un comportamiento prohibido (...)

[ir al portal DT](#)



03. PROYECTOS DE LEY

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

1.- Boletín N° 14974-13.- Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, con el objeto otorgar protección laboral para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.

Estado de tramitación

Estado de tramitación

2.- Boletín N° 14986-13.- Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo para reducir la jornada laboral a 39 horas semanales, de manera gradual y flexible

3.- Boletín N° 15000-13.- Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de sanción por incumplimiento de normas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.



Estado de tramitación

Estado de tramitación



4.- Boletín N° 15015-13.- Proyecto de ley que modifica la Ley N° 21.431, que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, en relación con el uso y registro de vehículos motorizados para la prestación de esos servicios

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