

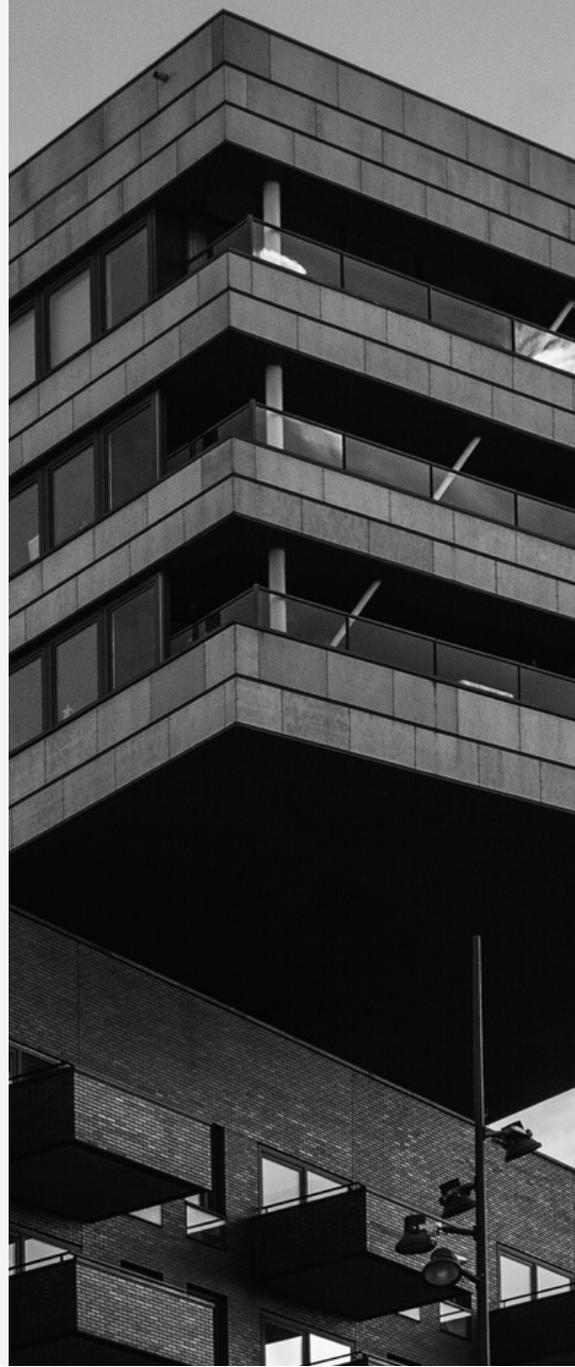
/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

NOVEDADES LABORALES

JUNIO 2023

**MANTENTE AL DÍA DE
LAS NOVEDADES LABORALES**

- ▶ **01** JURISPRUDENCIA
JUDICIAL
- ▶ **02** JURISPRUDENCIA
ADMINISTRATIVA
DE LA DIRECCIÓN
DEL TRABAJO
- ▶ **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° 161.216-2022, de fecha 30 de mayo de 2023. Recurso de queja rechazado.

No hay falta o abuso grave al acogerse la excepción de caducidad puesto que el plazo para interponer demanda de tutela laboral y despido injustificado se computó correctamente por sentenciadores.

El cómputo de los plazos se rige en esta materia por el artículo 435, inciso tercero del Código del Trabajo, en relación con el artículo 49 del Código Civil, conforme al cual «cuando se dice que un acto debe ejecutarse en o dentro de cierto plazo, se entenderá que vale si se ejecuta antes de la medianoche en que se termina el último día del plazo». El error del recurrente radica en que, bajo el argumento de que los días debe contabilizarse como días completos, el reclamo deducido ante la Inspección del Trabajo lo fue en el plazo de 58 días, en circunstancia que entre el 5 de julio (fecha de término de relación laboral) y el 13 de septiembre, descontando los domingos y festivos, han corrido 59 días completos, a los que agregando un día completo correspondiente el 4 de octubre del 2022, el resultado final son 60 días y no 59 días como se pretende en el recurso. Luego, si la etapa administrativa finalizó el 3 de octubre a

medianoche, el último día del plazo de 60 días hábiles para interponer la demanda fue el 4 de dicho mes a la medianoche, de manera tal que la forma en que los sentenciadores resolvieron la apelación interpuesta es la correcta, no infringiéndose la normativa denunciada.

<https://www.diarioconstitucional.cl/2023/06/06/no-se-fallo-con-falta-o-abuso-grave-por-la-corte-de-valparaiso-que-acogio-la-excepcion-de-caducidad-al-computar-el-plazo-para-interponer-demanda-de-tutela-laboral-y-despido-injustificado/>

2. CORTE SUPREMA: Fallo ROL N° 6.900-2021, de fecha 01 de junio de 2023. Recurso de unificación de jurisprudencia rechazado.

Se declaran “Unidad Económica” a 3 empresas de transportes y son condenadas solidariamente a indemnizar a trabajador despedido injustificadamente.

Se demandó a tres empresas de distinta razón social, pero del mismo giro -rubro del transporte- solicitando que sean consideradas como una sola unidad económica en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo. El tribunal de primera instancia hizo lugar a la demanda y condenó a las demandadas de forma solidaria al pago de las

01. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

indemnizaciones, recargos respectivos y deudas previsionales impagas. Las demandadas intentaron revertir la decisión, argumentando que en la especie no existía una jefatura única, no obstante, el máximo Tribunal determinó que no existe en el fallo impugnado ninguna de las contradicciones que alegan solucionar mediante la unificación. <https://www.diarioconstitucional.cl/2023/06/06/empresas-de-transportes-son-declaradas-como-una-sola-unidad-economica-y-condenadas-solidariamente-a-indemnizar-a-trabajador-despedido-injustificadamente/>

3. CORTE SUPREMA: Fallo rol N° 97.756-2021, de fecha 02 de junio de 2023. Recurso de unificación de jurisprudencia rechazado.

No es procedente la indemnización de perjuicios por enfermedad profesional si no se da por acreditada la relación de causalidad entre el tiempo de exposición y el contagio.

Los demandantes no indicaron bajo qué empresa contratista en particular prestaron servicios, demandando directamente a la División Andina de Codelco, lo que les impide acreditar correctamente el tiempo en que estuvieron prestando servicios, así como su

exposición a los elementos nocivos que causaron la silicosis. Se dio por acreditado que se desempeñaron en dichas faenas, pero, no se sabe con certidumbre para qué empresas ni por cuánto tiempo, cuestión que impide determinar el período en que estuvieron expuestos a las altas concentraciones de sílice respirable existentes en la mina subterránea de Codelco División Andina y, con ello, provoca la imposibilidad de concluir la existencia de una relación de causalidad entre la enfermedad que padecen y el actuar de la empresa demandada.

<https://www.diarioconstitucional.cl/2023/06/07/relacion-de-causalidad-entre-el-tiempo-de-exposicion-al-silice-y-el-contagio-de-silicosis-debe-ser-acreditado-para-demandar-indemnizacion-por-enfermedad-profesional/>

4. CORTE SUPREMA: Fallo rol N° 687-2022, de fecha 01 de junio de 2023. Recurso de unificación de jurisprudencia rechazado en fallo dividido.

No es procedente la indemnización de perjuicios por accidente laboral cuando el trabajador se expone al riesgo imprudentemente.

Los hechos dan cuenta que el empleador

01. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

tomó las medidas necesarias y suficientes para proteger la vida y salud de la actora, y que el desafortunado accidente que sufrió, se debió a su propio actuar, siendo imprudente la conducta de intentar accionar la máquina, aun cuando se encontraba en movimiento para realizar el destrabe de una tabla, causa basal del accidente sufrido. Los elementos fácticos reseñados no permiten observar que la demandada haya incurrido en alguna falta u omisión al deber de cuidado que, por cierto, ostenta en su calidad de empleador.

<https://www.diarioconstitucional.cl/2023/06/11/n-o-procede-la-indemnizacion-de-perjuicios-por-accidente-laboral-cuando-el-trabajador-se-expone-al-riesgo-imprudentemente/>

5. CORTE SUPREMA: Fallo rol N° 57.796-2022, de fecha 06 de junio de 2023. Recurso de unificación de jurisprudencia rechazado.

Procede la nulidad del despido si el empleador utiliza una remuneración inferior como base de cálculo para el pago de las cotizaciones previsionales.

Es procedente la sanción de nulidad del despido cuando la sentencia del grado establece la existencia de diferencias remuneracionales impagas pues es de naturaleza declarativa, ya que constata una situación preexistente, esto es, en la especie, que el empleador utilizó una base de cálculo para el pago de la cotización en

examen inferior a la que correspondía. Respecto al reembolso del descuento del aporte patronal, la Corte sostiene que, una condición sine qua non para que opere el descuento de que se trata, es que el contrato de trabajo haya terminado efectivamente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, lo que se ve corroborado por su artículo 168, letra a). En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el tribunal, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N°19.728.

<https://www.diarioconstitucional.cl/2023/06/10/la-sancion-de-nulidad-del-despido-procede-si-el-empleador-utiliza-una-remuneracion-inferior-como-base-de-calculo-para-el-pago-de-las-cotizaciones-previsionales-resuelve-la-corte-suprema/>

6. CORTE SUPREMA: Fallo rol N° 65.086-2023, de fecha 12 de junio de 2023. Recurso de unificación de jurisprudencia acogido.

Solo es procedente renunciar a acciones civiles para perseguir perjuicios ocasionados por una enfermedad

01. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

profesional a través de un contrato de transacción, y no de un finiquito.

El artículo 88 de la Ley N° 16.744, prescribe que “Los derechos concedidos por la presente ley son personalísimos e irrenunciables”; sin embargo, esa declaración debe ser interpretada en conjunto con su artículo 69 letra b), que establece que cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, “la víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral”. La correcta interpretación del artículo 88 mencionado, es que determina la imposibilidad de renunciar a los derechos que consagra, pero no alcanza a las acciones indemnizatorias derivadas de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, que pueden ser transigidas y renunciadas conforme a las normas del derecho civil, debiendo tal instrumento cumplir con las condiciones de especificidad concreta y expresa de los bienes jurídicos de los cuales se dispone, puesto que, el finiquito sólo tiene poder liberatorio respecto de las materias que las partes acuerdan de manera expresa.

<https://www.diarioconstitucional.cl/2023/06/15/renuncia-a-acciones-civiles-para-perseguir-perjuicios-ocasionados-por-una-enfermedad-profesional-solo-es-procedente-a-traves-de-un-contrato-de-transaccion-y-no-de-un-finiquito-resuelve-la-corte-supre/>

7. CORTE SUPREMA: Fallo rol N° 19.932-2023, de fecha 14 de junio de 2023. Recurso de unificación de jurisprudencia inadmisibile. Se condena a multitienda por prácticas discriminatorias al ofrecer incentivo solo a algunos de sus trabajadores y trabajadoras. El máximo Tribunal confirmó la sentencia impugnada, dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago, que declaró que la empresa denunciada, Ripley Store Limitada, incurrió en prácticas lesivas del derecho a la no discriminación, al ofrecer incentivo solo a algunos trabajadores y trabajadoras, presionándolos con la firma de un pacto de suspensión temporal de los contratos. Aplicó, además, una multa de 100 UTM a la empresa y pagar, como medida reparatoria, el “bono marzo” a todos los trabajadores y trabajadoras hayan o no suscrito el pacto.

<https://www.diarioconstitucional.cl/2023/06/20/corte-suprema-confirma-fallo-que-condeno->

01. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

[multitienda-por-practicas-discriminatorias-al-ofrecer-incentivo-solo-a-algunos-trabajadores-y-trabajadoras/](#)

8. CORTE SUPREMA: Fallo Rol N° 3.619-2022, de fecha 23 de junio de 2023. Recurso de unificación de jurisprudencia acogido.

Si el finiquito no contiene mención expresa a la acción de indemnización de perjuicios por un determinado accidente laboral, solo exime al empleador de su responsabilidad en las prestaciones laborales emanadas directamente de la prestación de servicios.

Si el finiquito no contiene mención expresa a la acción de indemnización de perjuicios por un determinado accidente laboral, solo puede abarcar las prestaciones laborales directamente derivadas de la prestación de los servicios o de su conclusión, más no a las emanadas de un siniestro como el que denuncia haber sufrido el actor, por cuanto si bien genera una responsabilidad que se enmarca en el ámbito contractual, lo es con connotaciones especiales, atendido que se aplican normas de derecho común respecto de la naturaleza de las indemnizaciones, y que existe un interés público comprometido, que se refiere a la protección de la vida e integridad de los trabajadores.

<https://www.diarioconstitucional.cl/2023/06/29/si-el-finiquito-no-contiene-mencion-expresa-a-la-accion-de-indemnizacion-de-perjuicios-por-un-determinado-accidente-laboral-solo-exime-al-empleador-de-su-responsabilidad-en-las-prestaciones-laborales/>

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

1. ORDINARIO N° 792, de 06 de junio de 2023.

- El “descanso reparatorio” concedido por la la Ley N°21.530 es un beneficio consistente en un determinado número de días de descanso que se otorga a las personas trabajadoras de establecimientos de salud privados, a los de farmacia y almacenes farmacéuticos, cualquiera sea la calidad contractual en virtud de la cual se encuentren vinculados a dichos establecimientos.
- Se determinó que respecto de entidades como clínicas, centros médicos, laboratorios clínicos, laboratorios farmacéuticos y otros similares que participaron en el efectivo combate de la pandemia de COVID-19, se encuentran incluidos dentro de la normativa que otorga el descanso reparatorio, puesto que con ocasión del combate de la pandemia se vieron expuestos a una mayor carga de trabajo, a un mayor estrés y a un mayor peligro de contagio.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124398_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

2. ORDINARIO N° 800, de 06 de junio de 2023.

- El período de desempeño de funciones necesario para tener derecho al descanso reparatorio de la Ley N°21.530 es desde el 30 de septiembre de 2020 al 02 de febrero de 2023, por lo que quienes comenzaron a prestar servicios con posterioridad al 30 de septiembre no cumplen con uno de los requisitos para otorgar el beneficio.
- Los días de descanso reparatorio otorgados por la Ley N°21.530 pueden ser utilizados inmediatamente antes o después de los días de feriado o permiso que le correspondan al trabajador o trabajadora.
- El descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 puede utilizarse en cualquier período dentro de tres años contados desde la fecha de publicación de la ley.
- El descanso reparatorio es un derecho otorgado en favor del trabajador por lo que no requiere de acuerdo del empleador para su uso, sin perjuicio de que debe considerarse las necesidades del servicio para otorgar el beneficio de preferencia en primavera o verano.
- Debe consignarse en la correspondiente liquidación de remuneraciones del mes de término de la respectiva relación laboral el pago de los días pendientes por concepto de descanso reparatorio con cualquier expresión que permita, en caso de fiscalización, acreditar el pago de los mismos.
- La continuidad exigida por la Ley N°21.530 no se ve afectada por el uso de otras licencias o permisos, regulados en la ley, distintos de los mencionados en el inciso 1° del artículo 2° de dicha normativa.

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

- Los días de descanso reparatorio que le corresponden a quienes se hayan desempeñado en un sistema mixto, consistente en trabajo presencial y teletrabajo, son catorce días hábiles.
- El procedimiento para solicitar el descanso reparatorio es el contenido en el Reglamento Interno de la empresa y/o en los procedimientos corporativos para el uso de feriado legal.
- El empleador no se puede oponer al otorgamiento del descanso reparatorio sin perjuicio de lo señalado en el tercer punto respecto de la continuidad de servicios que brinda la empresa.
- Para los efectos de la Ley N°21.530 quedan excluidos del beneficio otorgado por ésta quienes cuenten con facultades de representación del empleador y generales de administración de forma copulativa.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124427_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

3. ORDINARIO N° 811, de 06 de junio de 2023.

En conformidad con lo previsto en los artículos 3° inciso octavo, 507 inciso quinto del Código del Trabajo y lo sostenido por esta Dirección mediante Dictamen N°3406/054 de 09.07.2014, la sentencia definitiva que declara que dos o más empresas constituyen un único empleador para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social se aplica respecto de todos los trabajadores de aquellas y, por tanto, estos últimos podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; asimismo, un sindicato de empresa, podrá afiliarse a trabajadores de cualquiera de las empresas que constituyan el empleador común, sin alterar su naturaleza.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124420.html>

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

4. ORDINARIO N° 816, de 06 de junio 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 y apropiado para permitir el cuidado del menor en su propio domicilio.
- El incumplimiento de la obligación establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo no ha sido contemplado por el legislador como una justificación para las inasistencias de la madre trabajadora. Sin perjuicio de lo anterior, la eventual configuración de causales de término de la relación laboral, como podría ser la calificación de ciertos hechos como ausencia injustificada debe ser analizada por los Tribunales de Justicia, habida cuenta que podría configurarse un contexto en que exista una justificación para no concurrir a dar cumplimiento a las obligaciones laborales.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124423_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

5. ORDINARIO N° 821, de 06 de junio de 2023.

- No existen impedimentos legales o administrativos para que las solicitudes de uso de feriado, así como la respuesta del empleador, puedan crearse, firmarse y gestionarse por medios electrónicos. No obstante, para proceder en la forma señalada en el número anterior, la compañía tiene 2 alternativas:
 - Utilizar un sistema de registro y control de asistencia autorizado por esta Dirección, el cual debe ajustarse a las normas que a tal efecto establece el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021.
 - Utilizar un sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral que se ajusta a las normas que a tal efecto establece el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015.
- Las normas sobre la forma y plazos para solicitar el feriado deben incorporarse al reglamento interno de la empresa si ella tiene 10 o más trabajadores.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124424_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

6. ORDINARIO N° 831, de fecha 09 de junio de 2023.

El monto de la Remuneración Total Mínima establecido en el Decreto N°14, de 2021, del Ministerio de Educación, rige para los profesionales de la educación del sector municipal, particular subvencionado conforme al D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación y técnico profesional regido por el D.L. N°3.166, de 1980, del Ministerio del Interior. Para los efectos de enterar la Remuneración Total Mínima se debe considerar la Remuneración Mínima Nacional.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124493_recurso_pdf.pdf

7. ORDINARIO N° 838/28, de 12 de junio de 2023.

Se ajusta a derecho que un trabajador o trabajadora que, haciendo uso de la libertad sindical, se desafilia del sindicato con el cual mantiene un instrumento colectivo vigente y se afilia a otra organización sindical, participe del proceso de negociación colectiva iniciado por esta última, contando con todos los derechos, garantías y prerrogativas propias de la Libertad Sindical. No obstante, la aplicación ulterior del instrumento colectivo que se suscriba en este último proceso negociador, se hará efectiva una vez que finalice la vigencia del contrato o convenio colectivo del sindicato a que pertenecía y al cual se encontraba afecto; debiendo pagar a este último la respectiva cuota sindical hasta el término de la vigencia de dicho instrumento colectivo anterior.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124434_recurso_1.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

8. ORDINARIO N° 844, de fecha 14 de junio de 2023.

Los documentos laborales tienen la naturaleza jurídica de instrumentos privados, de modo que para su perfeccionamiento sólo se requiere estampar en ellos la firma electrónica simple de los intervinientes. No obstante, no existe ningún inconveniente jurídico para que, voluntariamente, los firmantes de un documento laboral utilicen rúbricas electrónicas avanzadas.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124491_recurso_pdf.pdf

9. ORDINARIO N° 853, de fecha 14 de junio de 2023.

No resulta procedente aplicar el reajuste establecido en el artículo 1 de la Ley N°21.526 a los docentes de establecimientos particulares subvencionados, por tratarse de trabajadores del sector privado, en la medida que los montos que perciben por asignaciones de origen legal superen los mínimos establecidos por el legislador, de acuerdo con lo indicado en el presente informe; salvo que las partes hayan pactado la reajustabilidad de forma expresa o tácita.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124492_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

/CORTÉS &
ZAMORA /
ABOGADOS

10. ORDINARIO N° 870, de fecha 23 de junio de 2023.

Atiende consultas en materia de jornada laboral de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, aclarando que el plazo mínimo de 21 días en el que debe distribuirse la jornada ordinaria de trabajo de estos trabajadores, no es de días corridos. Además, respecto de los dependientes exceptuados del descanso dominical, que es el caso del personal de la especie, la irrenunciabilidad de los descansos compensatorios ha sido previsto por el legislador solo respecto de uno semanal, pudiendo negociarse los restantes por el hecho de incidir festivos en la respectiva semana.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124497_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

11. ORDINARIO N° 872, de fecha 27 de junio de 2023.

- En aquellos casos que las partes de la relación laboral se vean afectadas por una contingencia como la que atraviesa nuestro país, deben propender a la búsqueda de una solución razonable que logre afrontar satisfactoriamente las consecuencias perjudiciales de la catástrofe, observando especialmente el principio de continuidad y estabilidad en el empleo reconocido por el Dictamen N°1922/34 de 20.04.2015 y en el Ordinario N°1.985 de 09.08.2021.
- Sin perjuicio de las facultades que detentan los tribunales de justicia, en atención a los hechos públicos y notorios que afecten a nuestro país, resulta razonable que cualquier trabajador o trabajadora que esté sufriendo secuelas humanas o materiales, como regla general, le resulte imperioso permanecer con su familia o en su lugar de residencia, albergue u hogares de familiares, lo que en el contexto actual importaría una justificación para no asistir a cumplir sus obligaciones laborales, durante el tiempo que objetivamente permanezcan esas condiciones, circunstancia en que no correspondería una sanción como el despido, toda vez que no se configuraría una ausencia injustificada, conforme a la reiterada jurisprudencia de los Tribunales de Justicia.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124472_recurso_pdf.pdf

02. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

12. ORDINARIO N° 873, de fecha 27 de junio de 2023.

Atiende solicitud respecto de procedimiento de cálculo que corresponde aplicar para reliquidar las diferencias de gratificación legal, producidas a consecuencia del reajuste del Ingreso Mínimo Mensual.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124499_recurso_pdf.pdf

03. NORMAS PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

1. Decreto número 17, de 2023, publicada el 05 de junio de 2023 por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

Modifica decreto N° 28, de 2011, que establece componentes, líneas de acción, procedimientos, modalidades y mecanismos de control del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo, con el objeto de generar acciones para facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas, o la conservación de la fuente laboral de los trabajadores ya contratados, a través del desarrollo de iniciativas de capacitación y/o de entrega de beneficios

Resolución exenta N° 17

2. Decreto número 14, de 2023, publicado el 08 de junio de 2023 por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

Aprueba reglamento del Registro Electrónico Laboral conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 515 del Código del Trabajo, y deroga decreto N°37, de 2021.

Resolución exenta N° 14



03. NORMAS PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL

/CORTÉS &
ZAMORA/
ABOGADOS

3. Resolución exenta número 2.575, de 2023, publicada el 10 de junio de 2023 por la subsecretaria del trabajo y la Dirección del Trabajo: Aprueba Diagnóstico participativo y Bases del Programa Nacional de Formación Sindical.

Resolución exenta N° 2.575

4. Decreto número 12, de 2023, publicado el 30 de junio de 2023 por la subsecretaria de previsión social: Modifica el decreto N° 67, de 1999, excluyendo de los procesos de evaluación de la magnitud de la siniestralidad efectiva correspondiente a los años 2023 y 2025, las incapacidades y muertes derivadas de los contagios por COVID-19 y establece medida especial para la aplicación del proceso de evaluación del año 2023.

Resolución exenta N° 12



04. PROYECTOS DE LEY

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

1. Boletín 15972-13, ingresado al Congreso el 31 de mayo de 2023.

Modifica el Código del Trabajo, para establecer la modalidad de teletrabajo respecto de quienes se encuentren en alguna de las circunstancias que indica.

Estado de tramitación

Estado de tramitación

2. Boletín 15990-13, ingresado al Congreso el 05 de junio de 2023.

Flexibiliza los requisitos de acceso, incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la ley N° 19.728 y establece otras modificaciones que indica.

3. Boletín 16020-07, ingresado al Congreso el 13 de junio de 2023.

Modifica la Carta Fundamental para permitir la suspensión del contrato de trabajo por motivos de cuidado, con ocasión de una alerta sanitaria.

Estado de tramitación

04. PROYECTOS DE LEY

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

4. Boletín 16014-13, ingresado al Congreso el 13 de junio de 2023.

Modifica el Código del Trabajo, con el objeto de extender la aplicación de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo a los casos que indica.

Estado de tramitación

Estado de tramitación

5. Boletín 16025-13, ingresado al Congreso el 14 de junio de 2023.

Modifica el Código del Trabajo, con el objeto de perfeccionar el ejercicio del derecho de alimentación de niños menores de dos años.

05. NOTICIAS LABORALES

**/CORTÉS &
ZAMORA /**
ABOGADOS

NO SE INGRESARON NOTICIAS EN EL ÁREA LABORAL ESTE MES.