



En el mes de octubre 2023 destacamos la ratificación por parte del Congreso del **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo** que contempla normas internacionales para prevenir la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

## I. LEGISLACIÓN

---

**Ley 21.628 que flexibiliza los requisitos de acceso, incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo.** Se rebajan los requisitos de acceso a las prestaciones del seguro de cesantía de la ley 19.728 y se permite su uso ante casos de estado de catástrofe por calamidad pública, zona afectada por catástrofe o alerta sanitaria.

## II. PODER JUDICIAL

---

- ▶ **Corte Suprema (Rol. 14.047-2022): Acoge Recurso de Unificación de Jurisprudencia relativo a la necesidad de la intencionalidad en el actuar del trabajador para configurar la causal de termino contemplada en el artículo 160 N° 5.** La Corte concluye que lo sancionado no es la conducta dolosa, si no simplemente aquellos descuidos de cierta entidad que causen perjuicios en la seguridad o funcionamiento del establecimiento o sus trabajadores.
- ▶ **Corte de Apelaciones de Santiago (Rol. 1337-2023): Rechaza Recurso de Nulidad relativo a la vulneración de la garantía de no discriminación por motivos de edad.** La Corte estima que la discriminación de un trabajador mayor de 50 años que fue despedido por Necesidades de la Empresa, no decidiendo la empresa poner término al contrato de trabajadores menos calificados y más jóvenes es vulneratoria de derechos fundamentales y además, arbitraria.
- ▶ **Corte Suprema (Rol. 13.071-2023): Rechaza un Recurso de Unificación de Jurisprudencia relativo al despido injustificado por desahucio escrito.** La Corte estima que no es necesario especificar en la carta de despido por la causal de desahucio cuando se trata de alguno de los supuestos contenidas en el del artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, ya que al ser un despido incausado no es necesario fundamentar los hechos en los que se basa la decisión, siendo solamente necesario explicitar las funciones que realizaba.
- ▶ **Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia (T-63-2023): Acoge Demanda relativa a vulneración del derecho fundamental a la protección de datos personales.** El tribunal considera que al incorporar en las boletas entregadas a los clientes el nombre completo, con ambos apellidos, se vulneró el derecho fundamental a la vida privada y a la honra establecido en el artículo 24 número 4 de la Constitución Política de la República.

### III. DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- ▶ **Dirección del Trabajo, Ord. 1294 del 13 de octubre de 2023: Confirma doctrina relativa a carácter remuneracional de aporte permanente pactado en contrato colectivo.** La Dirección señala que el aporte permanente efectuado por la empresa para financiar un porcentaje del costo del Seguro de Salud de los trabajadores, pactado en contrato colectivo vigente, constituye remuneración conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo.
- ▶ **Dirección del Trabajo, Ord. 1302 del 17 de octubre de 2023: Aplica doctrina del artículo 203 del Código del Trabajo en caso de acuerdo sobre el pago de bono compensatorio de sala cuna.** La Dirección indica que el hecho de que la trabajadora matricule a su hijo menor de dos años en un Jardín Infantil administrado por la JUNJI no implica una exención del cumplimiento del artículo 203 del Código del Trabajo, puesto que implicaría trasladar dicha obligación a un tercero.
- ▶ **Dirección del Trabajo, Ord. 1301 del 17 de octubre de 2023: Aplica doctrina respecto del alcance del deber de protección señalado en el artículo 184 del Código del Trabajo y los principios que lo informan.** Concluye que el empleador es el primer responsable de la “prevención” en materia laboral, estando facultado a incorporar otras disposiciones que las establecidas en el reglamento interno que cumplan con los requisitos mínimos que exige el ordenamiento, el debido proceso y el respeto a los derechos fundamentales, a fin de garantizar de manera más efectiva un ambiente laboral digno y de mutuo respecto.

#### IV. PROYECTOS DE LEY

---

- ▶ **Boletín 16.377-13:** Interpreta el Código del Trabajo para fijar sentido a las expresiones “Sueldo” y “Sueldo Base”, a fin de proteger el salario mínimo de trabajadores y trabajadoras. Declara los conceptos como sinónimos, en relación a la frase “el sueldo no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual”.
- ▶ **Boletín 16.349-13:** Modifica el Código del Trabajo para perfeccionar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, y garantizar el derecho a la desconexión. Aclara los tipos de combinaciones de trabajo presencial y teletrabajo, precisa la procedencia del pacto de exclusión de limitación de jornada y prescribe que el incumplimiento del derecho de desconexión constituye una vulneración de los derechos fundamentales en conformidad al artículo 485 del Código del Trabajo.
- ▶ **Boletín 15.990-13:** Modifica el Código del Trabajo a fin de flexibilizar el acceso e incrementar el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la ley 19.728. Disminuye el número de cotizaciones mínimas, propone el aumento de las tasas de reemplazo de las prestaciones proporcionales a través de la Cuenta Individual de Cesantía y agrega una nueva obligación para el empleador de registrar en la página de la Dirección del Trabajo información relativa a la imputación del aporte al Seguro de Cesantía a la indemnización por años de servicio, en el caso de aplicación de alguna causal del artículo 161 del Código del Trabajo.
- ▶ **Boletín 15.725-13:** Modifica el Código del Trabajo con el objeto de establecer políticas de equidad de género e igualdad de derechos en las empresas. Propone herramientas que propicien un ambiente laboral inclusivo y erradicado de estereotipos, evitando conductas violentas, sexistas o discriminatorias: (i) Impone la obligación de que al menos un trabajador del área de RR.HH deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la equidad de género e igualdad de derechos; (ii) las empresas deberán elaborar y ejecutar programas anuales de capacitación en el tema a su personal, informando dichos programas a la Dirección del Trabajo y, (iii) incorpora cambio a reglamentos internos.

## **V. OTROS**

---

- ▶ **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.** Determina normas internacionales que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y acoso en el mundo laboral. Protege tanto a trabajadores como a pasantes, aprendices, ex trabajadores, voluntarios y otros. Asimismo, reconoce la naturaleza diversa y cambiante del trabajo y alcanza casos de violencia durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

## CONTACTO



**ROCÍO GARCÍA  
DE LA PASTORA**

Socia

[rgarciadelapastora@guerrero.cl](mailto:rgarciadelapastora@guerrero.cl)



**SERGIO  
FUICA**

Asociado Senior

[sfuica@guerrero.cl](mailto:sfuica@guerrero.cl)



**JOSÉ LUIS  
CASTRO**

Asociado

[jlcastro@guerrero.cl](mailto:jlcastro@guerrero.cl)



**TOMÁS  
GARNHAM**

Asociado Senior

[tgarnham@guerrero.cl](mailto:tgarnham@guerrero.cl)



**MACARENA  
GRIFFIN**

Asociada

[mgriffin@guerrero.cl](mailto:mgriffin@guerrero.cl)



**GERMÁN  
LAGOS**

Asociado

[glagos@guerrero.cl](mailto:glagos@guerrero.cl)



**FELIPE  
PETRI**

Asociado

[fpetri@guerrero.cl](mailto:fpetri@guerrero.cl)



**MAGDALENA  
BLANCO**

Procuradora

[mblanco@guerrero.cl](mailto:mblanco@guerrero.cl)



**CONSTANZA  
MANDIOLA**

Procuradora

[cmandiola@guerrero.cl](mailto:cmandiola@guerrero.cl)