



En este mes de noviembre, destacamos los **aspectos laborales del proyecto de Nueva Constitución** y un interesante **fallo de la Corte de Apelaciones de San Miguel** que declaró que no es requisito para el despido por necesidades de la empresa que el empleador extinga todas las opciones para evitar el despido.

I. PODER JUDICIAL

- ▶ **Corte Suprema (68.303-2023):** Es responsabilidad del empleador el pago de las cotizaciones de seguridad social, por lo que su incumplimiento compensa al trabajador con la acción de despido indirecto y sus respectivas indemnizaciones.
- ▶ **Corte Suprema (32.626-2022):** El Fisco de Chile no está obligado a efectuar retenciones de cotizaciones de seguridad social cuando el trabajador está vinculado por contrato de honorarios.
- ▶ **Corte Suprema (98.093-2022):** Según el principio de reparación integral del daño, los funcionarios públicos pueden demandar el lucro cesante de ser despedidos con anterioridad al término de su contrato.
- ▶ **Corte de Apelaciones de San Miguel (Rol. 387-2023):** No es requisito para las necesidades de la empresa que el empleador haya dispuesto todas las acciones tendientes a evitar el despido. La baja en las matrículas y disminución de ingresos por subvención configuran la causal de necesidades de la empresa.
- ▶ **Corte de Apelaciones de Rancagua (282-2023):** El pago de cotizaciones al despedir un trabajador debe realizarse según lo establecido en el artículo 19 del Decreto de Ley 3.500, no el artículo 163 del Código del Trabajo. El plazo que fija el Decreto de Ley es de hasta diez días del mes siguiente del que se devengaron las remuneraciones, y en el caso de que el empleador realice la declaración y pago de cotizaciones por medio electrónico, el plazo se extiende hasta el día 13 de cada mes.
- ▶ **Corte de Apelaciones de Antofagasta (Rol. 301-2023):** Discriminación de género. La Corte de Apelaciones revocó la sentencia del Tribunal argumentando que “El tribunal no parece tener en consideración conocimientos científicamente asentados que dan cuenta que históricamente las mujeres han tenido obstáculos importantes para acceder al mercado del trabajo y, luego, para acceder a mayores responsabilidades”
- ▶ **Corte de Apelación de Concepción (648-2023):** La tardanza de casi 6 meses entre la audiencia de juicio y el fallo infringen el principio de inmediatez, por lo que anulan el fallo.
- ▶ **Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (O-1896-2021):** Reconoce la validez y alcance de acuerdos colectivos atípicos.

II. DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- ▶ **Dirección del Trabajo, Ord. 1370 del 9 de noviembre de 2023: No resulta conforme a derecho la multiplicidad de funciones de los trabajadores en supermercados.** La Dirección señala que se infringe de múltiples formas el principio de certeza jurídica de la naturaleza de los servicios cuando hay multiplicidad de funciones en los supermercados.
- ▶ **Dirección del Trabajo, Ord. 1434 del 20 de noviembre de 2023: Es obligatorio para toda empresa, sucursal, agencia o faena en la que laboren más de 25 trabajadores constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.** La Dirección del Trabajo indica que la obligación tiene como requisito que trabajen más de 25 empleados. El Dictamen N°1295/106 del 3 de abril de 2000 especifica que las exigencias deben cumplirse respecto de cada sucursal, agencia o faena de una empresa, por lo que no resulta procedente que “los trabajadores que laboran en unas y otras se unan para completar los requisitos exigibles”. En caso de duda, corresponderá al Inspector del Trabajo definir si procede o no la constitución del Comité.

III. PROYECTOS DE LEY

- ▶ **Proyecto Constitucional en Materia Laboral:** Se agrega, en el artículo 16 numeral 26°, el derecho al “trabajo decente”, derecho a remuneración equitativa entre hombres y mujeres y la constitucionalización de la desconexión digital. Continúa de la Constitución vigente en el Proyecto Constitucional, la libertad de trabajo, derecho de huelga, la definición de empresas con arbitrajes forzosos, negociación colectiva como derecho de los trabajadores, libertad sindical, autonomía de las organizaciones sindicales, entre otras.
- ▶ **Boletines 16.092-13, 15.106-13, 15.702-13, 15.809-13 y 15.972-13:** Modifican el Código del Trabajo en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, incorporando al código el derecho de trabajo a distancia en la jornada diaria o semanal a los trabajadores que desempeñen labores de cuidado no remunerado, siempre que sus funciones sean compatibles y cumplan con los requisitos establecidos en la ley. Además, para el caso de trabajadores que tengan el cuidado de menores de 14 años o menores de 18 años con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada, estará la posibilidad de un feriado preferente, en concordancia con las vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, así como la modificación transitoria en los turnos de trabajo.

- ▶ **Boletín 15093-13:** Modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, destacando los cambios en el artículo 2º del código, incorporando nuevas definiciones de acoso sexual y laboral e incorporando como término nuevo la “violencia en el trabajo”. Esta modificación también incluye el reemplazo del artículo 211-A del Código del Trabajo, el cual establece como obligación del empleador elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

IV. OTROS

- ▶ **349ª Reunión del Consejo de Administración, Organización Internacional del Trabajo:** La OIT remitió a la Corte Internacional de Justicia el litigio sobre el derecho de huelga. Debido a un mayor número de cuestionamiento del Grupo de Empleadores a la interpretación de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre el derecho de huelga, reconocido y protegido por el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 (número 87), la OIT decidió consultar a la Corte Internacional de Justicia para emitan una opinión consultiva sobre la interpretación del derecho a la huelga.

CONTACTO



**ROCÍO GARCÍA
DE LA PASTORA**

Socia

rgarciadelapastora@guerrero.cl



**SERGIO
FUICA**

Asociado Senior

sfuica@guerrero.cl



**JOSÉ LUIS
CASTRO**

Asociado

jlcastro@guerrero.cl



**TOMÁS
GARNHAM**

Asociado Senior

tgarnham@guerrero.cl



**MACARENA
GRIFFIN**

Asociada

mgriffin@guerrero.cl



**GERMÁN
LAGOS**

Asociado

glagos@guerrero.cl



**MARCELA
ORELLANA**

Asociada

morellana@guerrero.cl



**FELIPE
PETRI**

Asociado

fpetri@guerrero.cl



**MAGDALENA
BLANCO**

Procuradora

mblanco@guerrero.cl



**CONSTANZA
MANDIOLA**

Procuradora

cmandiola@guerrero.cl