



En el mes de marzo se destacan **dos sentencias relevantes de la Corte Suprema**. Por una parte se establece que no es un requisito legal que la remuneración variable se devengue diariamente para que se adeude el concepto de semana corrida por el empleador y, en segundo lugar, se precisa que la nulidad de despido por no pago de cotizaciones previsionales solo alcanza los efectos indicados en el artículo 162 del Código del Trabajo, por lo que un finiquito si tendría poder liberatorio respecto de otros conceptos referidos.

## I. LEGISLACIÓN

---

**Ley N°21.659:** Regula la Seguridad Privada. En lo que concierne al área, en el Párrafo 4 del Título II se regulan a los *vigilantes privados*, quienes se rigen por las normas del Código del Trabajo con calidad de trabajadores dependientes. Se regulan distintos aspectos del desarrollo de sus funciones durante la jornada de trabajo, así como el cumplimiento de ciertos requisitos para desempeñar el cargo, los cuales serán obligaciones del contrato de trabajo, bajo riesgo de ponerse término a la relación laboral de conformidad al número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo de no ser así. Adicionalmente, la Subsecretaría de Prevención del Delito pondrá a disposición de la Dirección del Trabajo todo antecedente relevante para la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social previo requerimiento.

## II. PODER JUDICIAL

---

- ▶ **Corte Suprema (Rol N°2.919-23):** En materia de semana corrida, la Corte Suprema acogió un recurso de unificación de jurisprudencia dejando sin efecto un fallo de la Corte de Apelaciones de Puerto Montt que exigía un devengo diario para que procediera el pago del bono de semana corrida, declarando que dicho requisito no ha sido exigido por el legislador.
- ▶ **Corte Suprema (Rol N°11.418-2022):** La Corte acogió el recurso en cuanto a una de las materias de derecho propuestas, que es determinar la pérdida del poder liberatorio de un finiquito legalmente celebrado, cuando se efectúa una reserva genérica o acotada a sólo ciertas prestaciones o acciones. Estima la Corte que, no es suficiente una reserva genérica, por lo que declara que se acoge recurso de nulidad interpuesto contra el fallo del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en cuanto a la procedencia de la excepción de finiquito.
- ▶ **Corte Suprema (Rol 120.495-2022):** La Corte Suprema considera que el no pago de cotizaciones previsionales y de salud produce como efecto la ineficacia del finiquito en relación a la acción y sanción establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo.
- ▶ **Corte Suprema (Rol 5674-2024):** La Corte conoce de un recurso de unificación de jurisprudencia, cuya materia de derecho a determinar es la extensión de la sanción de nulidad del despido a la empresa principal, toda vez que ella no ha sido desarrollada específicamente en cuanto al régimen de subcontratación. Se establece en este fallo el deber de la empresa mandante de responder por la sanción de la Ley Bustos.

- ▶ **Corte Suprema (Rol 11.418-2022):** La Corte establece que el trabajador al firmar el finiquito, en caso de realizar una reserva de derecho genérica sólo se estará reservando el derecho a demandar por despido injustificado, debiendo especificar cualquier otro ítem que se desee demandar.
- ▶ **Corte Suprema (Rol 243.736-2023):** La Corte resuelve que el plazo para demandar la declaración de relación laboral es de dos años según el artículo 510 del Código del Trabajo.
- ▶ **Corte de Apelaciones de Chillán (Rol N°357-2023):** La Corte resuelve que al invocar como causal las letras b) y c) del artículo 478 del Código del Trabajo se debe satisfacer con las exigencias de fundamentación y razonabilidad y, al fundamentar el recuso únicamente en los sentimientos de la demandante y, no pronunciarse en la conducta de la demandada, la acción carece de sustento probatorio.
- ▶ **Corte de Apelaciones de Puerto Montt (Rol 106-2023):** Fallo ratificado por la Corte Suprema, establece que, si se logra acreditar en juicio las vías de hecho efectuadas por la demandante y, éstos están bien explicados en la carta de despido, se entiende que el despido por esta causa es justificado y la trabajadora no tiene derecho a indemnización de acuerdo al artículo 160 1 letra c) del Código del Trabajo.
- ▶ **Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°) (RIT O-7513-2020):** El tribunal declara procedente el despido de una jefa de tripulación por necesidades de la empresa, por grandes reducciones de las operaciones de la empresa producto del Covid-19. Así mismo, considera que es aplicable la nulidad del despido por cotizar el empleador un monto inferior a la real base imponible.

### III. DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- ▶ **Ordinario N°175 del 11 de marzo de 2024:** Establece que resulta procedente que las partes pacten el otorgamiento de un bono compensatorio de la sala cuna atendido que las localidades en donde la madre reside y trabaja no cuentan con un establecimiento de sala cuna con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Estado.
- ▶ **Ordinario N°199 del 28 de marzo de 2024:** Establece que el concepto de “año” para efectos de la compensación de horas extraordinarias en hasta 5 días de descanso adicional según la ley N° 21.561.- debe ser interpretado según la anualidad contractual y no según el año calendario.

#### IV. PROYECTOS DE LEY

---

- ▶ **Boletín N°16647-13:** Modifica el Código del Trabajo para ampliar la norma sobre ejercicio del derecho para amamantar libremente en espacios de trabajo. La idea matriz del proyecto es que se incorpore un inciso quinto al artículo 206 del Código del Ramo, de manera tal que las madres trabajadoras cuya jornada o lugar de trabajo menoscabe el ejercicio de su derecho de alimentación a sus hijos lactantes, puedan pactar con su empleador la acumulación del tiempo destinado a dicho derecho.
- ▶ **Boletín N°16663-13:** Modifica el Código del Trabajo para establecer un permiso especial y conferir fuero laboral a trabajadores que pierdan sus viviendas en desastres naturales o emergencias. El fundamento del proyecto es la proliferación de catástrofes en Chile y las consecuencias que éstas tienen en todos los trabajos, presentándose inasistencias necesarias y fuera del control del trabajador. Se busca proporcionar, mediante una serie de medidas, una protección laboral adicional a trabajadores que se encuentren en situaciones de emergencia.
- ▶ **Boletín N°14782-13:** Se da cuenta del primer informe de la Comisión de Educación y se entra en discusión general en el Senado el proyecto de ley que equipara el derecho de sala cuna para las trabajadoras, los trabajadores y los independientes que indica, en las condiciones que establece, modifica el Código del Trabajo para tales efectos y crea un fondo solidario de sala cuna.

CONTACTO



**ROCÍO GARCÍA  
DE LA PASTORA**

Socia

*rgarciadelapastora@guerrero.cl*



**SERGIO  
FUICA**

Asociado Senior

*sfuica@guerrero.cl*



**TOMÁS  
GARNHAM**

Asociado Senior

*tgarnham@guerrero.cl*



**JOSÉ LUIS  
CASTRO**

Asociado

*jlcastro@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*



**CONSTANZA  
MANDIOLA**

Procuradora



**JAVIER  
MUÑOZ**

Procurador