

BOLETÍN LABORAL

ABRIL 2025

A.- PROYECTOS DE LEY

1.- Boletín N°17456-13. Fecha de ingreso a trámite: 03 de abril de 2025. Proyecto de Ley que modifica la ley N° 19.973, que establece feriados, para incorporar el Viernes Santo como feriado irrenunciable.

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=18092&prmBOLETIN=17456-13>

2.- Boletín N°17458-13. Fecha de ingreso a trámite: 08 de abril de 2025. Proyecto de Ley que establece el día 18 de abril de 2025 como feriado obligatorio e irrenunciable para los trabajadores del comercio, con las excepciones que indica.

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=18095&prmBOLETIN=17458-13>

3.- Boletín N°17493-13. Fecha de ingreso a trámite: 15 de abril de 2025. Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo para promover la inclusión laboral de personas mayores de cincuenta años de edad.

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=18131&prmBOLETIN=17493-13>

SAEZ

saez.cl

1.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N° 4865-2025. 02 de abril de 2025. Recurso de Queja Acogido. No existe un término fatal para la interposición de la demanda cuando el procedimiento se ha iniciado con una medida prejudicial probatoria, la que sí debe ser planteada dentro de aquellos que establecen los artículos 168 o 171 del código del ramo, de resultar pertinente; lo que no importa entender que queda entregada al arbitrio de la parte demandante la época de presentación de la demanda, pues siempre quedará sujeta a los plazos de prescripción que consagra el 510 del estatuto laboral. Dicho lo anterior, fluye que al interponer el actor una medida prejudicial de carácter probatorio y no sujeta, por tanto, al plazo exigido por el artículo 280 del Código de Procedimiento Civil, debe entenderse que ha recurrido ante el tribunal respectivo, interrumpiendo el plazo previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo.

2.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°2660-2025. 08 de abril de 2025. Recurso de Queja Rechazado. Aunque la legislación laboral instituyó en diversas normas la posibilidad de recurrir respecto de una resolución pronunciada por la Dirección del Trabajo, estableciendo incluso con claridad el plazo en que será admisible la reclamación respectiva y el tribunal competente, se permite la actuación judicial especializada sólo en aquellos casos en que expresamente se ha previsto la correlativa acción, materias a las que se refiere la legislación como aquellas "que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo" y a las "que procedan" en su artículo 420 letras b) y e), por lo que no se advierte un error en la determinación del alcance de estas disposiciones, como se denuncia, desprendiéndose que la judicatura laboral puede conocer únicamente de aquellos asuntos que por ley se entregan a su resolución en forma expresa.

SAEZ

3.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°6945-2025. 09 de abril de 2025.

Recurso de Unificación de Jurisprudencia Inadmisible. La sanción de nulidad del despido prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal o mandante, sin que sea óbice el límite previsto en el artículo 183 B del mismo código, pues como el hecho que genera la sanción que establece el referido artículo 162 se presenta durante la vigencia del régimen de subcontratación y se debe concluir que la causa que provoca su aplicación, esto es, el no pago de las cotizaciones previsionales, se originó en el ámbito que 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; agregando, que tal conclusión se encuentra acorde con los objetivos de la ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, en la medida que establece un sistema de protección a los trabajadores que se desempeñan en dichas condiciones, ya que, como se indicó, instituyó respecto de la empresa principal una responsabilidad solidaria y subsidiaria en lo concerniente a las obligaciones laborales y previsionales que debe asumir el contratista respecto de su dependiente, para, en definitiva, estimular y velar por el cumplimiento efectivo y oportuno de dichas obligaciones, teniendo presente que la nueva normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación no excluye a la empresa principal de la aplicación de la ineficacia del despido que trata el artículo 162 del Código del Trabajo, lo que no fue materia de discusión o indicación durante la tramitación de la Ley que la contiene, N°20.123, como se puede apreciar del examen de la discusión parlamentaria llevada a cabo.

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of increasing height to its left, creating a graphic element. The logo is positioned on a dark blue background.

saez.cl

4.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°7012-2024. 16 de abril de 2025. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido. Si bien el daño moral debe ser probado, como cada uno de los elementos que configuran la responsabilidad civil, lo cierto es que tratándose del que deriva de heridas o lesiones corporales, ello puede conseguirse a través de las presunciones judiciales.

5.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°6358-2025. 17 de abril de 2025. Recurso de Queja Acogido. La Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales resulta aplicable a trabajadores cuya normativa particular no contemple alguna referencia especial sobre los accidentes laborales o enfermedades profesionales, por cuanto, en definitiva, tiene por objeto la protección de derechos fundamentales de los trabajadores; agregando que están reconocidos a toda persona por la Constitución Política, que es jerárquicamente superior tanto al Código del Trabajo como a la normativa específica referida a la administración pública.

SAEZ

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°205, de 02 de abril de 2025. El sistema de registro y control de asistencia denominado "BUK", consultado por la empresa BUK S.p.A, RUT N°76.691.442-K, se ajusta a todas las exigencias establecidas en la Resolución Exenta N°38 de 26.04.2024, por lo que se autoriza su utilización en el marco de la relación laboral.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-127630.html>

2.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°206 de 02 de abril de 2025. 1. El no haberse abierto durante años anteriores las tiendas de comercio al público durante la festividad religiosa correspondiente a "Viernes Santo", indefectiblemente conlleva a razonar que, durante esa fecha, el empleador ha convenido tácitamente con tales trabajadores que el feriado se exprese como uno de descanso de forma absoluta, ya sea para fines de reflexión religiosa, espiritual u otra, sin que por ello se afecten sus remuneraciones, acuerdo que, por las razones contenidas en el presente informe, forma parte del contrato vigente con aquellos trabajadores y, en consecuencia, obliga a las partes a su íntegro cumplimiento. 2.- Debe tenerse especial atención de que las cláusulas tácitas son una proyección del principio de la primacía de la realidad y, por tanto, su naturaleza es eminentemente protectora y garantista, debiendo cautelarse que los trabajadores no se vean perjudicados o forzados a modificar aquella, producto de su posición jurídica inferior frente al poder de mando y de disciplina del empleador.

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of increasing height to its left, creating a triangular shape.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

3.- La circunstancia que la festividad religiosa "Viernes Santo" se trate de un feriado que de acuerdo con la Ley N°19.973 no forma parte de aquello de carácter irrenunciable, no faculta ni autoriza al empleador a desconocer la vigencia de las cláusulas tácitamente convenidas con sus trabajadores y trabajadoras. 4.- Para determinar si el tratamiento diferenciado en una misma empresa, respecto al goce del derecho al descanso de forma absoluta durante la festividad religiosa del "Viernes Santo", constituye indicios de una conducta discriminatoria a la libertad de conciencia, la manifestación de creencias y la libertad de culto, deberá analizarse caso a caso conforme a la doctrina de este Servicio. 5.- La labor de fiscalizar y de verificar el cumplimiento de la normativa laboral vigente, junto con multar e infraccionar los incumplimientos correspondientes, son atribuciones propias de la Dirección del Trabajo.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-127592.html>

3.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°210/03, de 04 de abril de 2025. 1.- Procede que este Servicio se pronuncie respecto del piso de la negociación de un contrato colectivo resultante de la aplicación del artículo 342 del Código del Trabajo, debiendo tenerse por reconsiderada la doctrina que lo impide, en razón de no haber sido materia de reclamación de legalidad por parte de la comisión negociadora sindical. 2.- El piso del instrumento colectivo suscrito por aplicación del artículo 342 del Código del Trabajo está constituido por idénticas estipulaciones o los beneficios regulares y periódicos, según haya o no existido instrumento colectivo vigente en ese procedimiento de negociación colectiva de conformidad con el artículo 336 del Código del Trabajo.

The logo for SAEZ, consisting of the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of increasing height to its left, creating a triangular shape.

saez.cl

C.- DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

3.- Conforme a lo señalado en el punto anterior, la antigüedad de la relación laboral exigida en el bono fijo mensual del contrato colectivo resultante de la negociación folio 1323/2024/61, corresponde a la del inicio de su vigencia.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-127628.html>

4.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°211, de 04 de abril de 2025. 1.- Para determinar la antigüedad del trabajador, y el correspondiente pago de los bonos y beneficios contenidos en el instrumento colectivo resultante de la negociación folio 1323/2024/61 que digan relación con aquella, deberá estarse al periodo que media entre el inicio de la relación laboral del trabajador con la empresa, hasta la fecha fijada para su otorgamiento en la cláusula respectiva. 2.- La reanudación del ejercicio del feriado legal interrumpido por la huelga hecha efectiva en la negociación folio 1323/2024/61, debió producirse al reincorporarse los trabajadores a sus labores, resultando improcedente que el empleador impida su prosecución. 3.- Como consecuencia de haberse hecho efectiva la huelga entre los días 10 y 15 de julio de 2024, en la negociación colectiva folio 1323/2024/61, se encontraba suspendida la relación laboral de los trabajadores involucrados, por aplicación del artículo 355 del Código del Trabajo, resultando jurídicamente procedente, por tanto, que el empleador descontara de los bonos mensuales de Asistencia, Movilización y Correcta Marcación la proporción correspondiente a dichos días. 4.- La prevención establecida en el inciso final del artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, acerca de que su aplicación no podrá representar una disminución en las remuneraciones de los trabajadores, no guarda relación con los efectos del ejercicio del derecho fundamental de huelga, como acontece en la especie, particularmente con

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines to its left.

saez.cl

C.- DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

trabajadores, no guarda relación con los efectos del ejercicio del derecho fundamental de huelga, como acontece en la especie, particularmente con lo dispuesto en el artículo 355 del Código del Trabajo, que determina la suspensión de los efectos de la relación laboral de los trabajadores involucrados en la huelga. 5.- La Resolución N°57 de 21.06.2024, del Director del Trabajo, que resolvió las impugnaciones y reclamaciones de las partes en el proceso de negociación colectiva folio N°1323/2024/61, determinando la exclusión de dicho proceso de los trabajadores individualizados en ella se encuentra ejecutoriada, no resultando jurídicamente procedente alterar lo allí resuelto.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-127641.html>

5.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°217, de 11 de abril de 2025. Se autoriza el pago de los bonos compensatorios del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de sala cuna particular autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Panguipulli.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-127666.html>

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of increasing height to its left.

saez.cl

C.- DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

6.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°219, de 11 de abril de 2025. El "Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo", contenida en el Decreto N°21 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no resulta aplicable a los trabajadores regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal dependientes de una Corporación Municipal.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-127668.html>

7.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°222, de 11 de abril de 2025. No resulta jurídicamente procedente pronunciarse de modo genérico sobre materias respecto de las cuales no se cuenta con información suficiente, sin perjuicio del derecho que le asiste para complementar su escrito y reingresar la solicitud acompañando los antecedentes referidos en el presente informe.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-127670.html>

8.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°223, de 11 de abril de 2025. 1. La alteración en el número de trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato interempresa, no modificará el número de delegados sindicales, el que deberá adecuarse en la próxima elección de dichos representantes gremiales.

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of increasing height to its left, creating a graphic element.

saez.cl

C.- DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

2. No se ajusta a derecho el registro por esta Dirección de un delegado sindical cuya elección se llevó a efecto en contravención a lo dispuesto en el artículo 229 inciso quinto del Código del Trabajo.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-127671.html>

9.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°227, de 11 de abril de 2025. 1.- La cláusula de viaje acordada en los contratos de trabajo suscritos, con anterioridad a la Ley N°21.325 de Migración y Extranjería, como requisito para postular a la residencia temporal por motivos laborales, es perfectamente válida en términos laborales. 2.- El trabajador extranjero podrá exigir el pago de los pasajes de regreso estipulados en el contrato de trabajo, salvo que dicha cláusula haya sido modificada por el acuerdo de las partes, en atención a que actualmente, el legislador ha establecido dicha cláusula como aquellas que se pactan libremente.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-127676.html>

10.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°241, de 16 de abril de 2025. La nueva normativa reglamentaria introducida por el Decreto Supremo N°803 de 2025 del Ministerio de Hacienda no altera la doctrina de este Servicio sobre el principio de continuidad laboral aplicado al rubro de Casinos de Juego, lo que significa que los derechos de los trabajadores contenidos en sus contratos individuales de trabajo o en los respectivos instrumentos colectivos, no se ven alterados y conservan su vigencia ante el cambio de concesionario de un Casino de Juego.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-127684.html>

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of increasing height to its left, creating a graphic element.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

11.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°246, de 17 de abril de 2025. La reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales entra en vigor a partir del quinto año de la entrada en vigencia de la Ley N°21.561, esto es el 26.04.2028, en el caso de los trabajadores del transporte colectivo urbano de pasajeros que han acordado cumplir su jornada ordinaria semanal en turnos laborales, mientras que, aquellos que no se encuentren sujetos a turnos laborales, la gradualidad deberá ser implementada en conformidad a las reglas generales, mencionadas en el cuerpo del presente informe.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-127697.html>

12.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°257, de 23 de abril de 2025. 1) Los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que vivan en dependencias de su empleador les resulta aplicable el régimen definido en el artículo 149 inciso 2° del Código del Trabajo, por el cual no se encuentran sujetos a horario, pero sin embargo tienen derecho a un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias, con un descanso ininterrumpido de al menos de 9 horas entre el término y el inicio de cada jornada laboral. 2) Los trabajadores cuarteleros conductores de los Cuerpos de Bomberos que no viven en dependencias de su empleador se encuentran sujetos a un horario de inicio y término de la jornada laboral, franja de tiempo que no puede exceder de 12 horas diarias, contemplándose en ellas al menos el tiempo de 1 hora destinado a descanso. En tal entendido, tales dependientes se encuentran afectos a las reglas generales de distribución de la jornada de trabajo, no pudiendo laboral más allá del máximo legal o de su jornada pactada si fuere inferior a ella, que en la actualidad es de 44 horas distribuidas en no menos de 5 ni en más de 6 días a la semana.

The logo for SAEZ, consisting of the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines to its left.

saez.cl

C.- DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

3) No resulta jurídicamente procedente acordar una compensación distinta de aquella establecida por el legislador por la interrupción del descanso diario que consagra el artículo 152 bis del Código del Trabajo, por los motivos expresados en el presente informe.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-127720.html>

13.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°272/8, de 25 de abril de 2025. 1) En el marco de la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo resulta exigible que el empleador cumpla con su obligación de proveer el derecho a sala cuna establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo. 2) La madre trabajadora que preste servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, y se encuentre dentro de los presupuestos del artículo 203 del Código del Trabajo, mantiene el derecho a que su empleador disponga de la respectiva sala cuna, lo que no siendo posible de cumplir bajo alguna de las alternativas previstas en dicha normativa legal, habilita a las partes a acordar el pago de un bono compensatorio; considerando el carácter irrenunciable de dicho derecho y la necesidad de resguardar la salud del menor. 3) La madre trabajadora que ha suscrito con su empleador un acuerdo de pago de un bono compensatorio de sala cuna, atendidas las condiciones de salud del niño o niña menor de dos años que no permiten que asista a la respectiva sala cuna, mantiene su derecho a solicitar que aquel le ofrezca que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-127713.html>

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of varying heights passing through it.

[saez.cl](https://www.saez.cl)

C.- DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

14.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°280, de 29 de abril de 2025. Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse acerca de la procedencia de proveer el cargo vacante de director de un sindicato, toda vez que, en virtud de la autonomía sindical de que gozan las organizaciones sindicales como la de la especie, son estas las facultades para determinar si, en conformidad con los estatutos que las rigen, corresponde o no efectuar dicha provisión del cargo. Ello sin perjuicio de que, cualquier controversia que pudiere generarse sobre el particular al interior de la organización, deberá ser sometida a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-127743.html>

15.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°282, de 29 de abril de 2025. Las funciones desarrolladas por los trabajadores que se desempeñan como "Vendedores" en la empresa ESCOCAN S.p.A., no pueden quedar exceptuadas de jornada de acuerdo a lo dispuesto en el cuerpo del presente informe.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-127746.html>

16.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°283, de 29 de abril de 2025. El trabajador que se encuentra acogido a licencia médica o hace uso de ella durante el período que comprende el descanso compensatorio, no pierde su derecho a este último beneficio y, por ende, puede hacer uso de él una vez expirada aquella o en la oportunidad que las partes convengan.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-127747.html>

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The 'A' is stylized with three vertical lines to its left.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Para mayor información
contacta a nuestros abogados:

GONZALO SÁEZ PINOCHET
SOCIO

CAMILO MORENO MOYA
ASOCIADO

contacto@saez.cl



SAEZ

saez.cl