

BOLETÍN LABORAL

A.- PROYECTOS DE LEY

1.- Boletín N°17764-13. Fecha de ingreso a trámite: 06 de agosto de 2025. Proyecto de Ley que garantiza la protección en el trabajo a víctimas de catástrofes y desastres naturales.

Link:

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=18409&prmBOLETIN=17764-13>

2.- Boletín N°17759-13. Fecha de ingreso a trámite: 06 de agosto de 2025. Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo para permitir la interposición de denuncias por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo con posterioridad al término de la relación laboral.

Link:

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=18407&prmBOLETIN=17759-13>

3.- Boletín N°17744-07. Fecha de ingreso a trámite: 06 de agosto de 2025. Proyecto de Ley que modifica diversos cuerpos legales, para permitir la participación de personas condenadas, en los programas laborales que indica.

Link:

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=18398&prmBOLETIN=17744-07>

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

saez.cl

BOLETÍN LABORAL

A.- PROYECTOS DE LEY

4.- Boletín N°17761-13. Fecha de ingreso a trámite: 12 de agosto de 2025. Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo, para hacer aplicable la indemnización por años de servicio en el caso que señala.

Link:

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=18416&prmBOLETIN=17761-13>

5.- Boletín N°17773-13. Fecha de ingreso a trámite: 12 de agosto de 2025. Proyecto de Ley que concede permiso laboral para acompañar a menores con trastorno del espectro autista a terapias, tratamientos o intervenciones acordes a su condición.

Link:

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=18430&prmBOLETIN=17773-13>

6.- Boletín N°17758-13. Fecha de ingreso a trámite: 12 de agosto de 2025. Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo, con el objeto de extender el fuero laboral a todos los representantes de los trabajadores en un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Link:

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=18413&prmBOLETIN=17758-13>

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

saez.cl

B.- JURISPRUDENCIA JUDICIAL

1.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°18.683-2024. 05 de agosto de 2025. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido. El empleador sólo puede invocar la causal de “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio” aludiendo a aspectos de carácter técnico o económico referidos a la empresa, establecimiento o servicio, y es una de tipo objetiva, por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad de aquél; razón por la que éste debe probar los supuestos de hecho y causales que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones del mercado, señalados, como se dijo, a título ejemplar.

2.-CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°4075-2024. 08 de agosto de 2025. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido. Basta probar la conducta de acoso sexual para configurar la causal de despido, pues se trata de un comportamiento eminentemente grave al afectar derechos fundamentales de la persona víctima de este tipo de conductas, no siendo procedente efectuar una ponderación o calificación de gravedad respecto de ellas.

3.-CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°4212-2024. 13 de agosto de 2025. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido. Interrupción de la prescripción laboral se configura con la sola presentación de la demanda.

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. The logo is positioned on a dark blue background.

saez.cl

B.- JURISPRUDENCIA JUDICIAL

4.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°18.872-2024. 13 de agosto de 2025. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido. La obligación previsional y el efecto previsto por su incumplimiento en el artículo 162 del Código del Trabajo, resultan igualmente procedentes cuando se trata de cotizaciones devengadas a partir de remuneraciones adeudadas por el empleador, cuyo pago es ordenado en la misma decisión judicial que se impugna. Además, se debe considerar la naturaleza declarativa de la sentencia, dado que se trata de remuneraciones que no fueron pagadas oportunamente, no obstante cumplirse los presupuestos que permitían al trabajador incorporarlas a su patrimonio, y desde la misma época el empleador estaba obligado a enterar las correlativas cotizaciones de seguridad social, y al no hacerlo, como se estableció, se hace acreedor de la sanción prevista en dicha disposición, siendo irrelevante para ello otras circunstancias, como es si efectuó o no la deducción, el período por el que se extendió el incumplimiento o el monto al que ascendió, por cuanto exceden de las hipótesis contempladas en el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

5.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°24.351-2025. 13 de agosto de 2025. Recurso de Queja Acogido. La acción de despido injustificado y las demás derivadas de un vínculo cuya real naturaleza forma parte del conflicto sometido al conocimiento de la judicatura laboral, queda supeditada, en los aspectos sustantivos y adjetivos, incluido el plazo para su interposición, a la acción de declaración de relación laboral, pues no puede existir en forma independiente de aquella. Por consiguiente, el derecho a reclamar el reconocimiento de una relación laboral que es desconocida por el empleador puede ser impetrada no sólo durante toda su vigencia, sino también después de su finalización, pero en ambos casos, el plazo de

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. The logo is positioned on a dark blue background.

saez.cl

B.- JURISPRUDENCIA JUDICIAL

prescripción de la acción sólo puede comenzar a correr desde la época en que se le puso término, ello, según la correcta interpretación del inciso primero del artículo 510 del cuerpo legal citado"; mismo criterio que motiva las decisiones anteriores.

6.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°9853-2024. 20 de agosto de 2025. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido. En conformidad a lo previsto en el artículo 420 letra f) del Código del Trabajo, los juzgados de letras del trabajo son competentes para conocer de las causas en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad contractual del empleador por los daños producidos como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, sea que hayan sido previamente calificados como tales o que su naturaleza u origen se encuentren controvertidas y que, en consecuencia, dicha calificación deba formar parte del pronunciamiento jurisdiccional.

7.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°34.251-2025. 25 de agosto de 2025. Recurso de Amparo Acogido. Si bien el sistema de reajustes e intereses contemplado en el artículo 12 inciso primero de la Ley 17.322, debe ser aplicado toda vez que exista una deuda de cotizaciones previsionales, pues constituye una garantía legal fundamental para proteger el bien jurídico de que se trata, esto es, el correcto funcionamiento del sistema previsional y más concretamente los fondos previsionales de los trabajadores, en este caso, no puede soslayarse que la entidad obligada a perseguir el cobro de las cotizaciones impagas no accionó oportunamente, retardándose en presentar la demanda ejecutiva, lo cual produce un incremento desproporcionado de la deuda, efecto que no se habría generado de haberse demandado ejecutivamente y requerido de pago oportunamente.

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. The logo is positioned on a dark blue background.

saez.cl

B.- JURISPRUDENCIA JUDICIAL

Tal demora, y la consecuente desproporción que se genera por aplicación del sistema de reajustes, intereses y multas expresado en períodos prolongados de tiempo, unido a la circunstancia que la ejecutada es representada por el trabajador afectado, quien consignó parte del capital adeudado y la interpretación dada al artículo 12 de la Ley N° 17.322, no puede dar lugar a que se decrete una medida de apremio como la que viene discutida, por cuanto ha devenido en ilegal, cuestión que no libera a la ejecutada del estricto cumplimiento de sus obligaciones previsionales, debiendo, por ello, continuarse con la ejecución.

8.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°16.522-2024. 26 de agosto de 2025. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rechazado. La voluntad colectiva, expresada en un convenio celebrado con todas las formalidades previstas por la legislación y cuya validez no ha sido cuestionada, debe ser respetada en su totalidad, de modo que, si en un instrumento colectivo las partes acuerdan renunciar al cálculo del recargo legal del 30% sobre la indemnización convencional pactada, debe primar dicha voluntad.

9.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°28.651-2025. 26 de agosto de 2025. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Inadmisibile. Es procedente de manera supletoria el Código del Trabajo en el Estatuto Docente en lo que respecta al tratamiento del Despido Indirecto, ya que si bien la reglamentación referida a la impugnación de la causal de despido indirecto y las consecuencias de ser acogida no existe en la legislación especial del Estatuto, esta se trata de una laguna que encuentra respuesta en el derecho común laboral.

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. The logo is positioned on a dark blue background.

saez.cl

B.- JURISPRUDENCIA JUDICIAL

10.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°23.176-2025. 27 de agosto de 2025. Recurso de Queja Acogido. El juez no puede declarar la caducidad de oficio de conformidad a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 447 del Código del Trabajo, cuando el asunto en los hechos debía resolverse mediante el ofrecimiento e incorporación de prueba, la cual debía ser ponderada junto con las argumentaciones de las partes, esto es, dar lugar a la etapa discusión de la litis.

SAEZ

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°513, de 01 de agosto 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 Porvenir.

Link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128107.html>

2.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°515/21, de 04 de agosto de 2025. 1. El artículo 211-C del Código del Trabajo establece la obligación del empleador, al designar a la persona a cargo de la investigación, de optar por quien tenga conocimiento sobre la materia de acoso, género y derechos fundamentales por sobre quien no la tenga. La formación de quien se designa puede acreditarse a través de certificaciones emitidas por entidades educativas reconocidas por el Estado. 2. A la fecha no existe norma especial que establezca beneficios respecto de las multas cursadas por este Servicio a una empresa o sellos que acrediten buen trato dentro de ellas. Lo anterior no obsta a que, a futuro, las instituciones competentes puedan determinar su implementación. 3. La Ley N°21.643 no incorpora de forma expresa la forma en que debe analizarse la prueba, sin perjuicio de que, conforme a lo dispuesto en el Reglamento, el informe debe dar cuenta de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los que se fundan las conclusiones de la investigación, debiéndose ponderar la prueba considerando los obstáculos que se presentan en estas materias, ajustándose a los principios establecidos en el artículo 2 del Reglamento. Lo anterior no obsta a que se debe considerar que cualquier medida que afecte a una persona trabajadora en atención al resultado de la investigación, debe ser proporcionada y tener

The logo for SAEZ, consisting of 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

Justificación suficiente de manera que no se vean afectados sus derechos laborales y, dentro de estos, sus derechos fundamentales. 4. No resulta posible a esta Dirección pronunciarse de forma genérica sobre las medidas de resguardo ni dar indicaciones al respecto, puesto que la aplicación de una medida debe ser analizada caso a caso. 5. Atendiendo a que el procedimiento establecido en el artículo 211-B y siguientes se inicia por denuncia de la persona afectada, esta puede desistirse, debiendo quedar registro escrito, de forma tal que refleje con claridad la voluntad manifestada. 6. El plazo establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo dice relación con la posibilidad de iniciar un procedimiento de tutela laboral, y no con el cumplimiento del empleador de sus obligaciones relacionadas con el deber de protección de las personas trabajadoras, de garantizar ambientes libres de violencia o acoso, o de llevar a cabo el procedimiento de investigación Párrafo II del Título IV del Libro II del Código del Trabajo. 7. La solicitud de información se debe efectuar mediante el procedimiento establecido por el legislador, en particular la Ley de Transparencia.

Link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128099.ht>

3.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°522, de 04 de agosto de 2025. 1. Las direcciones de correos electrónicos de los trabajadores no sindicalizados de la empresa TIVIT Chile Tercerización de Procesos, Servicios y Tecnología SpA tendrían el carácter de <<cuentas nominativas>>, de modo que, el acceso a aquellas por el sindicato constituido en la empresa, para los efectos de promover la afiliación sindical e informar a los referidos trabajadores acerca de los beneficios convenidos en el contrato colectivo suscrito con el empleador, solo resultaría jurídicamente procedente en caso de que se cuente para tal efecto con el consentimiento escrito de sus titulares. 2. Corresponde al empleador regular el tratamiento de la intranet de la empresa y autorizar el ingreso del

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

sindicato allí constituido a dicha plataforma digital con similar propósito al descrito en la conclusión anterior, de promover el ingreso de trabajadores a su organización y darles a conocer el procedimiento requerido para los efectos de acceder a los beneficios pactados en el contrato colectivo en referencia. 3. Con el objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 152 quáter N inciso final del Código del Trabajo, el empleador debe informar por escrito al trabajador, al momento del inicio de las labores para las que fue contratado, sobre la existencia o no del o los sindicatos legalmente constituidos en la empresa, así como aquellos que puedan conformarse con posterioridad a su ingreso y comunicarles este hecho en el plazo previsto en la citada disposición legal, proporcionándoles, para tal efecto, los medios de contacto del o los sindicatos de que se trate, con el objetivo de que puedan requerirles información sobre el pacto de aplicación futura y de extensión de los beneficios del instrumento colectivo del que sean parte dichas organizaciones. 4. El eventual incumplimiento por el empleador de lo dispuesto en el inciso final del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo, acorde con el análisis efectuado en el cuerpo del presente oficio, podría ser constitutivo de una práctica antisindical, en los términos previstos en el artículo 289 del Código del Trabajo, materia esta de la exclusiva competencia de los tribunales de justicia.

Link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128202.html>

4.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°525/22, de 06 de agosto de 2025. 1) Si el experto en prevención con el que cuenta esa empresa estaba contratado en dicho cargo al 27 de julio 2024, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 10 y 11 del Decreto N°40, puede mantenerse prestando servicios de dicha calidad, en las mismas condiciones pactadas, mientras se mantenga vigente el Decreto N°44 de 2023, de lo contrario, esa empresa deberá ajustarse a las normas analizadas en el cuerpo de este

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

oficio, lo cual implica que deberá contar con un experto en prevención de la categoría profesional a tiempo completo. 2) No resulta jurídicamente procedente pactar con el experto en prevención de riesgos laborales funciones distintas de aquellas que, en conformidad con lo dispuesto en el Decreto N°44, competen al Departamento de Prevención de Riesgos.

Link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128110.html>

5.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°527/23, de 06 de agosto de 2025. El delegado de seguridad y salud en el trabajo debe ser elegido en todas aquellas faenas o lugares de trabajo donde laboren entre 10 y 25 personas trabajadoras y no funcione un comité paritario de higiene y seguridad.

Link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128121.html>

6.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°530, de 06 de agosto de 2025. 1) El empleador obligado a disponer de sala cuna respecto de sus trabajadoras que se encuentra impedido de cumplir dicha obligación en virtud de que aquellas laboran o residen en lugares en que no existen servicios de sala cuna que cuenten con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación, se encuentra habilitado para dar cumplimiento a su obligación legal mediante la compensación monetaria del beneficio, acordando con aquellas el pago de un bono compensatorio de sala cuna, previa autorización de este Servicio. 2) No corresponde que la obligación legal contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo se sustituya llevando al hijo o hija menor a una sala cuna de carácter gratuito, como es el caso de aquellos establecimientos administrados directamente por Fundación Integra o la Junta Nacional de Jardines Infantiles, pues en tal caso, el empleador no cumple con su obligación en la forma prevista en la ley.

The logo for SAEZ, consisting of 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

3) El monto del bono compensatorio de sala cuna debe determinarse mediante el acuerdo de las partes y representar efectivamente una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o permitir solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios respectivos. 4) La madre trabajadora que tiene un/a hijo/a menos de dos años tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo o hija menos a dos años. De igual forma, en aquellos casos en que aquella perciba un bono compensatorio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo o hija menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo aun cuando se encuentre con licencia médica. 5) Si el empleador se encuentra imposibilitado de dar cumplimiento al derecho de sala cuna, debido a que no existen salas cuna o jardines infantiles privadas (os) en la comuna donde trabajan o residen las trabajadoras que cuenten con reconcomiendo del Ministerio de Educación, nada obsta a que pueda producirse una condición de salud respecto del hijo o hija menor que impida también su asistencia a la sala cuna, en cuyo caso, el certificado médico que dé cuenta de que el/la hijo/a no puede asistir a una sala cuna por razones de salud constituye un antecedente suficiente para el otorgamiento del bono compensatorio de sala cuna. 6) Resulta procedente que las partes acuerden el pago de un bono compensatorio de sala cuna tratándose de la madre trabajadora que se encuentra prestando servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, atendidas las condiciones de salud del niño o niña menor de dos años que no permiten que asista a la respectiva sala cuna.

Link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128205.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

7.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°530, de 06 de agosto de 2025. La última remuneración mensual que perciba el trabajador y que deba ser considerada en la base de cálculo de las indemnizaciones legales por el término del contrato de trabajo, incluirá al ingreso mínimo mensual que disponga el legislador y que se encuentre vigente a la época en que el trabajador, que es remunerado conforme a tal retribución mínima legal, haya percibido tal estipendio.

Link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128211.html>

8.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°536, de 06 de agosto de 2025. La empresa Sociedad Comercial Gestión de Recursos Electrónicos y Telecomunicaciones SpA, no se encontraría obligada a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, regulado en el Decreto N°44, de 2023, ello, de ser efectivo lo señalado en su presentación.

Link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128212.html>

9.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°540, de 07 de agosto de 2025. Esta Dirección carece de facultades para determinar si los acuerdo que pueden suscribir las organizaciones sindicales y el empleador en virtud de lo dispuesto en el artículo 376 inciso final del Código del Trabajo, con el objeto de que las trabajadoras y trabajadores que se encuentren en las condiciones allí previstas soliciten la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte del período de vacaciones escolares, podrían incluir la rebaja proporcional de sus recomendaciones, por cuanto, el legislador ha otorgado a los sindicatos y al empleador la facultad de convenir los términos de dichos pactos, sin que a este Servicio le corresponda pronunciarse al respecto.

Link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128215.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

10.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°541/24, de 11 de agosto de 2025.

1. La Constitución Política de la República ha garantizado el derecho fundamental a la no discriminación, garantía que en el ámbito laboral se encuentra consagrada en el artículo 2 del Código del Trabajo, conforme al cual se prohíbe cualquier trato discriminatorio que no se base en la idoneidad o capacidad laboral, considerando, entre otras las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, protección que comprende todo el ciclo laboral desde la formulación de ofertas de trabajo, el acceso al empleo, la relación laboral y su término. 2. No resulta jurídicamente procedente que el empleador considere antecedentes tales como los compromisos comerciales y financieros, el estado de salud y los antecedentes penales, entre otros, de la persona trabajadora de manera que tal información condicione su acceso o permanencia en el empleo, salvo que estos antecedentes sean parte de la idoneidad y capacidad personal para ejecutar el trabajo, único criterio legítimo y autorizado constitucionalmente para ser considerado por los oferentes de trabajo en la contratación de trabajadores. 3. La exigencia de requisitos, información o certificados que den cuenta de antecedentes que no dicen estricta relación con la capacidad e idoneidad de una persona en relación a las funciones a cumplir, constituye una vulneración a la garantía del derecho a la no discriminación, tanto en el contexto de las ofertas de empleo, las relaciones laborales y su término. 4. Los trabajadores y trabajadoras, tiene derecho sobre sus datos personales, tales como el acceso a los mismos, su

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

rectificación y la posibilidad de oponerse a su tratamiento en las condiciones descritas en la Ley N°19.628. 5. El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, y, en consecuencia, se encuentra obligado por una parte a cumplir con los requisitos para su tratamiento, y por la otra, a resguardarlos debidamente, manteniendo reserva de los mismos, a fin de evitar que la información de los datos personales de los trabajadores vulnere su privacidad o propicie comportamientos discriminatorios. 6. Ningún trabajador o postulante a un empleo puede ser obligado de manera directa, solapadamente o a través de tercero a proporcionar información de sus datos personales que no se relacionen con su capacidad e idoneidad. Asimismo, ningún empleador puede hacerse valer de estos antecedentes a fin de tenerlos en consideración para la contratación o para la evaluación del desempeño laboral, salvo que los mismos incidan en la capacidad o idoneidad personal del postulante o trabajador para el desarrollo del empleo.

Link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128171.html>

11.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°544, de 11 de agosto de 2025. Informa acerca de la interpretación de las obligaciones establecidas en el artículo 64 del Código del Trabajo que se vinculan con las propinas que obtienen los trabajadores.

Link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128218.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

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

12.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°554, de 18 de agosto de 2025. La Resolución Exenta N°38 no prohíbe el uso de georeferenciación para la ubicación de las marcaciones, sino que, por el contrario, autoriza su empleo, pero estableciendo límites a su uso e intensidad para evitar que ella torne en un sistema de vigilancia.

Link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128231.html>

13.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°555, de 18 de agosto de 2025. Atiende consulta relativa a la forma de computar el plazo previsto en el artículo 335 inciso primero del Código del Trabajo, conferido a la comisión negociadora de la empresa para los efectos de dar respuesta al proyecto de contrato colectivo.

Link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128232.html>

14.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°573, de 27 de agosto de 2025. Las obligaciones previstas en la normativa sobre la implementación del Departamento de Prevención de Riesgos y la dictación del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad son de aquellas obligaciones de carácter laboral y previsional que pueden cumplirse solidariamente por una de las empresas consideradas como un único empleador a la luz del artículo 3 inciso cuarto y siguientes del Código del Trabajo.

Link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128253.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 triangular shape.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

15.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°575, de 27 de agosto de 2025. El sindicato constituido en la Corporación de Deportes y Recreación de la comuna de Recoleta se encuentra plenamente vigente, aun cuando se haya producido la fusión por absorción de dicha empleadora a la Corporación Cultural de la misma comuna.

Link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128255.html>

16.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°576, de 27 de agosto de 2025. La aplicación práctica de la cláusula séptima del contrato colectivo vigente entre la Empresa Kimberly Clark S.A y el Sindicato de Trabajadores Kimberly Clark Chile S.A., ha consistido en pagar el bono de vacaciones cuando el trabajador ha hecho uso de a lo menos diez días hábiles de su feriado correspondiente al año calendario, resultando jurídicamente procedente considerar en estos, los días de feriado progresivo a que tiene derecho el trabajador conforme al artículo 68 del Código del Trabajo.

Link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128256.html>

17.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°577, de 27 de agosto de 2025. Informa acerca de la facultad con que cuenta el empleador para alterar la naturaleza de los servicios, el sitio o recinto en que deben prestarse, o la distribución de la jornada conforme al artículo 12 del Código del Trabajo (Ius Variandi)

Link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128257.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 to its left. The logo is positioned on a dark blue background.

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

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

saez.cl