

BOLETÍN LABORAL

DICIEMBRE 2025

A.- PROYECTOS DE LEY

1.- Boletín N°18005-35. Fecha de ingreso a trámite: 03 de diciembre de 2025. Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo y la ley N°20.422, con el objeto de incrementar gradualmente la cuota de inclusión laboral de personas con discapacidad.

[Ver documento](#)

2.- Boletín N°18016-13. Fecha de ingreso a trámite: 12 de diciembre de 2025. Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en lo tocante a la jornada laboral de los trabajadores del cine y el audiovisual que indica.

[Ver documento](#)

3.- Boletín N°18023-07. Fecha de ingreso a trámite: 15 de diciembre de 2025. Proyecto de Ley que modifica la Carta Fundamental para asegurar la cogestión empresarial y la participación en las utilidades.

[Ver documento](#)

4.- Boletín N°18018-13. Fecha de ingreso a trámite: 16 de diciembre de 2025. Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo, con el objeto de fortalecer el cumplimiento de los plazos del procedimiento de tutela laboral, en los términos que indica.

[Ver documento](#)

SAEZ

saez.cl

1.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°37.980-2025. 05 de diciembre de 2025.

Recurso de Queja Acogido. las acciones de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido e indemnización por daño moral 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 (en el mismo sentido Fallo Rol N°35.988-2025; 33.691-2025).

2.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°36.164-2025. 18 de diciembre de 2025.

Recurso de Queja Acogido. No se puede limitar el sentido y alcance del inciso final del artículo 423 del Código del Trabajo, que establece la competencia de la judicatura laboral del domicilio del trabajador, cuando haya debido trasladar su residencia con motivo del contrato de trabajo y conste dicha circunstancia en el respectivo instrumento.

3.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°25.945-2025. 19 de diciembre de 2025.

Recurso de Queja Acogido. Las acciones de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido e indemnización por daño moral 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.

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

4.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°4388-2025. 19 de diciembre 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, por ende, la indemnización por años de servicio debe pagarse de acuerdo a lo que las partes han pactado (en el mismo sentido Fallos Roles N°12.543-2025; N°20.932-2025; 26.554-2024; 8340-2025).

5.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°56.453-2025. 22 de diciembre de 2025.

Recurso de Amparo Acogido. Si bien el sistema de reajustes e intereses contemplado en el artículo 12 inciso primero de la Ley N°17.322 debe ser aplicado, toda vez que existe 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, cuando la entidad obligada a perseguir el cobro de las cotizaciones impagas no es oportuno en la tramitación de los autos, como aconteció en el caso sub júdice, produce un incremento desproporcionado de la deuda. Tal demora y la consecuente desproporción que genera por aplicación del sistema de reajustes, intereses y multas expresado en períodos prolongados de tiempo, unido a la circunstancia que el ejecutado consignó el 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 el arresto, por cuanto ha devenido en ilegal, cuestión que no libera al recurrente del estricto cumplimiento de sus obligaciones previsionales, debiendo, por ello, continuarse con la ejecución.

SAEZ

6.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°38.399-2024. 26 de diciembre de 2025.

Recurso de Unificación de Jurisprudencia

Acogido. La sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo, correspondiente a la Nulidad del Despido por existir cotizaciones impagas, es aplicable a la empresa principal, sin que sea óbice el límite previsto a favor de las empresas contratistas en el artículo 183 B del mismo código, pues como el hecho que la genera se presenta u ocurre durante la vigencia del régimen de subcontratación, 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.

SAEZ

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°843, de 30 de diciembre de 2025.

1) Mientras no entre en vigor la modificación introducida al inciso primero del artículo 25 bis del Código del Trabajo, relativa a la jornada laboral, continuará vigente la jornada de 180 horas mensuales, la cual no podrá distribuirse en menos de veintiún días. Sin perjuicio de ello, nada obsta que las partes acuerden anticipadamente acogerse a la semanalización de la jornada de 40 horas semanales, siempre que se cumplan, además, los criterios establecidos en la jurisprudencia administrativa de este Servicio aplicable al sector.

2) Corresponde aplicar al peoneta la misma jornada laboral que a los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, cuando se desempeñe junto a estos efectuando los mismos recorridos. 3) No procede imputar los tiempos de espera a la jornada laboral. No obstante, las tareas auxiliares-entendiendo por tales, a modo ejemplar, aquellas señaladas en el cuerpo del presente informe- que se encuentren debidamente especificadas en el contrato de trabajo, son imputable a la jornada ordinaria de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

Ver documento

2.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°847, de 31 de diciembre de 2025.

Se autoriza el pago del bono compensatorio 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 Dalcahue.

Ver documento

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.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

3.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°829/50, de 31 de diciembre de 2025.

1. La Dirección del Trabajo es competente para interpretar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral referida a acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros, respecto de las personas trabajadoras que se desempeñan en Corporaciones Municipales, tanto del área Educación como Salud.

2. Las personas trabajadoras regidas por el Estatuto Docente y por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal pueden denunciar materias asociadas acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo.

3. Al personal regido por el Estatuto Docente, le son aplicables de forma supletoria las reglas establecidas en el Código del Trabajo, particularmente aquellas modificadas por la Ley N°21.643 (Ley Karin), y su Reglamento.

4. En caso que una persona trabajadora regida por el Estatuto Docente presente su denuncia ante el empleador, excepcionalmente este Servicio, atendiendo al principio de no revictimización, entenderá cumplida la obligación de investigar mediante la realización de un procedimiento sumario, conforme a lo dispuesto en el artículo 72, letra b), del Estatuto Docente.

5. En los procedimientos sumarios aplicados a docentes, se aplicarán las disposiciones contenidas entre los artículos 127 a 143 de la Ley N°18.883, ajustándose a lo dispuesto en este informe.

6. Respecto de las materias de acoso sexual, acoso laboral y violencia en trabajo ejercida por terceros, el personal asistente de la educación se rige íntegramente por las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, modificadas por la Ley N°21.643 (Ley Karin) y su Reglamento.

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

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

7. Las personas trabajadoras regidas por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, pueden denunciar materias asociadas a acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo, debiendo el empleador desarrollar los procedimientos disciplinarios conforme a lo dispuesto en la Ley N°18.883.

8. La Dirección del Trabajo no es competente para instruir o llevar a cabo sumarios administrativos, por lo tanto, estos no podrán ser derivados a este Servicio.

9. Los procedimientos disciplinarios deberán considerar la aplicación de los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

10. En un procedimiento sumario la persona fiscal designada, instruirá de forma inmediata las medidas de resguardo necesarias, las que podrán ser compatibilizadas con las medidas preventivas.

11. La competencia de la Dirección del Trabajo para conocer vicios o irregularidades de un procedimiento disciplinario realizado por una Corporación Municipal, comprende exclusivamente al control de legalidad formal del sumario administrativo o investigación sumaria, excluyendo el examen, comprobación o modificación de hechos que obren en el expediente.

12. La Dirección del Trabajo no se encuentra facultada para modificar o dejar sin efecto el acto terminal del sumario, puesto que la declaración de nulidad del mismo corresponde privativamente a los Tribunales Ordinarios de Justicia, con competencia en lo laboral.

13. El Secretario Municipal está regido por las reglas contenidas por el Código del Trabajo, modificadas por la Ley N°21.643 (Ley Karin) y su Reglamento, por lo que a/ realizarse denuncias en su contra estas deberán ser derivadas a la Dirección del Trabajo.

14. Las Corporaciones Municipales deben contar con un Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, actualizado conforme a la Ley N°21.643.

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.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

15. Se reconsidera toda la doctrina anterior referida a las materias tratadas en este informe, que no se ajuste a lo aquí concluido.

Ver documento

4.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°844/51, de 31 de diciembre de 2025.

1. Las partes de una relación laboral pueden pactar una franja horaria de ingreso al trabajo que, como consecuencia, establezca el horario de salida, en la medida que se cumpla con señalar una jornada específica, y no se trate de una cláusula abierta y genérica, cuya determinación quede en manos del empleador.

2. El empleador y el trabajador que acuerden distribuir la jornada laboral conforme a lo dispuesto en el artículo 22 bis del Código del Trabajo, pueden pactar que sea el trabajador quien comunique al empleador la alternativa a utilizar en el ciclo siguiente, siempre y cuando se indique expresamente en el acuerdo quién ejercerá la facultad de determinar el ciclo que se utilizará y que, por lo tanto, tendrá la obligación de informar el ciclo a aplicar con la anticipación exigida por el legislador.

3. Las partes que opten por pactar la jornada conforme a lo dispuesto en el artículo 22 bis del Código del Trabajo, pueden implementar una franja horaria, en la medida en que se ajuste a lo dispuesto en el presente informe.

Ver documento

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

5.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°844/51, de 31 de diciembre de 2025.

1. El administrador de un establecimiento educacional técnico-profesional de administración delegada se encuentra facultado para convocar, durante el período de interrupción de las actividades escolares, al personal docente y asistente de la educación del referido establecimiento para actividades de formación y/o capacitación por hasta por tres semanas consecutivas, pese a no haber ejercido anteriormente tal derecho.

2. El legislador no estableció un procedimiento especial para la convocatoria a realizar actividades de formación o capacitación durante el feriado de los trabajadores que se desempeñen en establecimientos educacionales técnico-profesionales de administración delegada, lo que no obsta a que en dicha convocatoria el empleador deberá dar cumplimiento a los requisitos legales señalados en el cuerpo del presente informe.

3. Corresponde al empleador, dentro de sus facultades de mando y dirección, decidir la duración de las actividades formativas y de capacitación a las que convoca a sus trabajadores el feriado, debiendo respetar el máximo legal de tres semanas consecutivas.

4. Corresponde al empleador decidir las acciones que estime procedente, con observancia de las normas legales vigentes, en caso de que los trabajadores no concurran a la convocatoria realizada o concurriendo se nieguen a realizar las labores encomendadas.

5. Corresponde al empleador aplicar una causal de término de la relación laboral, siendo los Tribunales de Justicia quienes determinan la legalidad y procedencia de dicha medida.

[Ver documento](#)

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.

**Para mayor información
contacta a nuestros abogados:**

GONZALO SÁEZ PINOCHET
SOCIO

CAMILO MORENO MOYA
ASOCIADO

contacto@saez.cl

saez.cl