



BOLETÍN LABORAL

N° 48 | FEBRERO | 2025

Índice

- I. Publicaciones en el Diario Oficial
- II. Dictámenes de la Dirección del Trabajo
- III. Circulares de la Superintendencia de Seguridad Social
- IV. Jurisprudencia Judicial

Publicaciones en el Diario Oficial

1. Con fecha 18 de febrero de 2025 se publicó en el Diario Oficial la Resolución Exenta N°129 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dicta la “Guía para la Elaboración de Mapas de Riesgos Laborales al Interior de las Entidades Empleadoras”.

Resolución Exenta N°129

2. Con fecha 18 de febrero de 2025 se publicó en el Diario Oficial la Resolución Exenta N°253 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija tope imponible vigente durante 2025 para el pago de cotizaciones al Seguro de Cesantía.

Resolución Exenta N°253

3. Con fecha 18 de febrero de 2025 se publicó en el Diario Oficial la Resolución Exenta N°254 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija tope imponible vigente para las cotizaciones obligatorias del sistema de AFP, Salud y de la Ley de Accidentes del Trabajo.

Resolución Exenta N°254

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

- 1. El feriado legal de los trabajadores con remuneración variable y mixta debe ser remunerado en base al sueldo y el promedio de los últimos tres meses de remuneración variable, sin perjuicio del pago de bonos y premios diferidos que no se consideraron para el cálculo.**

La Dirección del Trabajo, en respuesta a una consulta, sostuvo que las vacaciones legales de los trabajadores con remuneración variable y/o mixta debe pagarse en base al sueldo y promedio de remuneraciones variables recibidas los últimos tres meses, lo cual en caso alguno puede implicar el no pago de *“cualquier remuneración o beneficio que el trabajador haya devengado aparte de la remuneración íntegra a que se refiere el inciso 1° del artículo 67 y los incisos 1° y 2° del artículo 71 del Código del Trabajo, cuya fecha de pago coincida con el período en que el respectivo dependiente haga uso del feriado”*.

Ordinario N°77 del 19 de febrero de 2025

- 2. Cada vez que el valor del ingreso mínimo mensual sufre alguna alteración, el empleador está obligado a garantizar que el sueldo base de los trabajadores se ajuste al nuevo ingreso mínimo, debiendo utilizarse el mismo como base de cálculo de los reajustes convenidos cuando el nuevo ingreso mínimo esté vigente a la fecha del pago de dichos reajustes.**

Con motivo del aumento del ingreso mínimo mensual en enero de 2025, la Dirección del Trabajo se pronunció sosteniendo que, además de la obligación de pagar a los trabajadores el nuevo ingreso mínimo a partir del mes de enero de 2025, el empleador también tiene la obligación de utilizar dicho monto como base de cálculo para el pago de reajustes convenidos cuyo pago se realice a partir del 1 de enero de 2025. Al respecto, establece que *“(...) conforme a lo dispuesto en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo la empresa debe utilizar como base de cálculo de los reajustes a los sueldos base convenidos el monto correspondiente al ingreso mínimo mensual vigente a la fecha de pago del referido beneficio”*.

Ordinario N°41 del 12 de febrero de 2025

Circulares de la Superintendencia de Seguridad Social

Instrucciones sobre las capacitaciones que deben realizar los Organismos Administradores y sobre el registro de la información de la gestión de riesgos y de los incidentes peligrosos, en el marco de las disposiciones contenidas en el D.S. N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La Superintendencia de Seguridad social dictó la Circular N°3855 que contiene la normativa referida al Sistema de Registro Documental, de incidentes peligrosos y las capacitaciones en el marco de la entrada en vigencia del Decreto Supremo N°44.

Circular N°3855 del 2025

Jurisprudencia Judicial

- 1. Si las necesidades de la empresa se fundan en hechos objetivos ajenos a la gestión o voluntad de la Empresa, procede rechazar la demanda por despido injustificado.**

La Corte de Apelaciones rechazó un recurso de nulidad interpuesto contra una sentencia que, a su vez, rechazó una demanda por despido injustificado. Al respecto, la Corte razonó:

“Quinto: Que, de la lectura del fallo, se desprende que el tribunal para rechazar la demanda expuso los razonamientos que lo llevaron a esa decisión, y para ello basta leer los motivos noveno y décimo de la sentencia impugnada, cumpliéndose con lo previsto en el inciso segundo del artículo 456 del Código Laboral. En efecto, la sentenciadora ha analizado la prueba rendida y rechaza la demanda considerando que la causal de despido de necesidades de la empresa en autos se encuentra acreditada, y que constituye un hecho objetivo, ajeno a la gestión o voluntad de (...) lo que ha generado la necesidad de desvincular no sólo a la actora sino a un número importante de trabajadores y ha tornado en inevitable la decisión que se impugna por injustificada, al relacionarse su cargo directamente con el modelo de negocio ejecutado por la demandada esto es, captación de personal para los efectos de lograr colocación de personal externo entre los clientes de su cartera, cuyo cargo no ha sido asumido por una persona externa o nueva en la empresa, a raíz de condiciones que se arrastran desde la segunda mitad del año 2022”.

(Corte de Apelaciones de Santiago, 14 de febrero de 2025).

2. Errores en la comunicación de auto despido enviado por el trabajador no invalida la terminación del contrato de trabajo. Mismo criterio debería aplicarse en el despido efectuado por el empleador.

La Corte de Apelaciones de Santiago rechazó un recurso de nulidad contra la sentencia que acogió la demanda de despido indirecto pronunciada por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. La Corte indicó que las omisiones en las comunicaciones no transforman el despido en injustificado, indebido o improcedente.

“Quinto: (...) La recta interpretación de la norma permite sostener que, en tanto se cometan errores en el envío de las comunicaciones que el ordenamiento prevé para poner fin a la relación laboral, **sea de quien provenga esta determinación, o derechamente se las omita, el efecto de término del contrato se produce de todas formas y ello no trae aparejado como consecuencia, porque la ley en parte alguna así lo señala, que ese término deba estimárselo injustificado, indebido o improcedente, sino únicamente que aquel que no envió las comunicaciones que debía o en la forma que correspondía hacerlo, se expone a sanciones de naturaleza administrativa.**

Lo anterior no importa sostener que el despido del empleador que no se haya comunicado por carta al trabajador pueda llegar a ser considerado justificado, debido o procedente, y ello por una consideración de naturaleza diversa, que es la contemplada en el N.º 1 del artículo 454, pues en los juicios sobre despido el empleador solo puede acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta y le está vedado alegar otros distintos como justificativos de la medida”.

(Corte de Apelaciones de Santiago, ROL 753-2024, de fecha 3 de febrero de 2025).



www.bye.cl