



BOLETÍN LABORAL

N° 52 | JUNIO | 2025

Índice

- I. Proyectos de Ley
- II. Publicaciones en el Diario Oficial
- III. Dictámenes de la Dirección del Trabajo
- IV. Jurisprudencia Judicial

Proyectos de Ley

1. **Modifica el Decreto Ley N°3.500 de 1980, en materia de seguro de invalidez y sobrevivencia.** Primer Trámite Constitucional.

Boletín 17.628-13

2. **Modifica el Código del Trabajo, con el objeto de establecer un permiso laboral para asistir a reuniones de apoderados en establecimientos educacionales, en los casos que indica.** Primer Trámite Constitucional.

Boletín 17.607-13

3. **Modifica la Ley N°20.640, con el objeto de establecer que, en los días fijados para la realización de elecciones primarias, no se aplicarán las normas sobre feriado legal que indica.** Primer Trámite Constitucional.

Boletín 17.574-06

Publicaciones en el Diario Oficial

1. Con fecha 27 de junio de 2025 se publicó en el Diario Oficial el Decreto N°6 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento para la determinación de las corporaciones o empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 362 Código del Trabajo.

Decreto N°6

2. Con fecha 28 de junio de 2025 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.751, que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, la asignación familiar y maternal, el subsidio único familiar, y modifica otras leyes que indica.

Ley N°21.751

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

1. La investigación de una denuncia por Ley Karin no puede suspenderse por el feriado legal y/o licencia médica de uno de los involucrados, debiendo siempre terminarse en el plazo máximo de 30 días hábiles.

Resolviendo una consulta respecto al procedimiento de investigación de denuncias de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo realizadas en el marco de la Ley N°21.643, coloquialmente conocida como “Ley Karin”, la Dirección del Trabajo señaló que la investigación no puede suspenderse por el hecho de que alguno de los involucrados se encuentre de vacaciones o con licencia médica, aun cuando ello impida contar con las declaraciones de las partes. En consecuencia, la investigación debe siempre finalizar en el plazo de 30 días hábiles (contados de lunes a viernes), independiente de que no todos los intervinientes formen parte del procedimiento.

Al respecto, la Dirección del Trabajo estableció que: *“De lo expuesto se verifica que el legislador ha señalado expresamente el plazo en el cual debe llevarse a cabo la investigación, sin contemplar la suspensión por motivo alguno. Por el contrario, la Ley N°21.643 (...) ha incorporado como principio básico de toda investigación la celeridad, el que fue desarrollado en el Reglamento en los términos citados, debiendo el empleador dar una respuesta dentro del marco establecido en el artículo 211-C del Código del Trabajo, sin que sea posible establecer una suspensión del procedimiento por la ocurrencia de hechos eventuales tales como el uso del feriado legal, licencia médica de alguna de las personas involucradas u otros similares”.*

ORD. N°386/10 de 3 de junio de 2025

2. No es posible que el empleador inicie de oficio una investigación de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, pues requiere siempre que exista una denuncia previa.

La Dirección del Trabajo se pronunció estableciendo que el empleador no puede iniciar de oficio una investigación por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo cuando se ha enterado de dicha situación por medios distintos a una denuncia verbal o escrita, en los términos establecidos por la normativa aplicable. Ello, sin embargo, no obsta a que el empleador deba cumplir con su obligación de protección establecida en el artículo 184 del Código del Trabajo, adoptando las medidas de resguardo necesarias para proteger eficazmente la salud y vida de los trabajadores involucrados.

De esta manera, la Dirección del Trabajo sostiene que *“de lo expuesto se concluye que el procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, regulado en el Párrafo 2º, del Título IV, del Libro II del Código del Trabajo, se inicia con la denuncia de la persona afectada o quien actúe en su representación, siendo este un derecho de la persona trabajadora, que no puede ser obligada a ejercer. Asimismo, tampoco contempla la norma la facultad del empleador de iniciar de oficio dicho procedimiento (...) Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que lo expuesto no obsta a que el empleador tenga el deber de dar lugar a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, en cuanto a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, así como también, dar lugar al cumplimiento a las obligaciones de prevención, conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A del Código del Trabajo”*.

ORD. N°385/09 de 3 de junio de 2025

Jurisprudencia Judicial

1. Interposición de medida prejudicial probatoria interrumpe el plazo de caducidad para presentar una acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido.

La Corte Suprema, en fallo dividido, acogió un recurso de queja contra una sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Valdivia, en la cual se declaró caduca la acción de tutela laboral interpuesta ocho meses después de la terminación del contrato de trabajo. Si bien la Corte de Apelaciones de Valdivia tuvo presente que el actor había interpuesto una medida prejudicial probatoria, estimó que ni aun cuando se computasen los 90 días desde la resolución que tuvo por cumplida la medida prejudicial decretada, podía salvarse la acción de caducidad al haber excedido dicho plazo. Por su parte la Corte Suprema, estimó que no existe un plazo de caducidad para demandar si se interpone una medida prejudicial.

Al respecto, la Corte Suprema resolvió:

“Octavo: Que de la dispositiva contenida en el Código del Trabajo como en el Código de Procedimiento Civil, en la parte que pudiera resultar supletoriamente aplicable, se advierte que 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; 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 artículo 510 del estatuto laboral”.

(ROL N° 8.266-2025, Corte Suprema).

2. Procede la acción de despido indirecto fundada en el no pago de cotizaciones previsionales, no obstante haberse declarado la relación laboral en la sentencia.

La Corte Suprema acogió un Recurso de Unificación de Jurisprudencia contra una sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, en que se acogió un recurso de nulidad estimando que no existía incumplimiento grave del contrato de trabajo al no haber pagado cotizaciones previsionales. La razón de lo anterior se debe a que recién en el fallo de la instancia se determinó que la demandante había cumplido funciones de naturaleza laboral y sujetas a la normativa contenida en el Código del Trabajo, pues -con anterioridad a la sentencia- las partes habían tratado dicha relación como una a honorarios.

Al respecto, la Corte Suprema razonó:

“Decimocuarto: Que, de este modo, y sobre la base de la calificación jurídica desarrollada, habiéndose acreditado que la municipalidad demandada no pagó las cotizaciones referidas al seguro de cesantía durante todo el lapso que se mantuvo vigente la relación laboral reconocida en el fallo impugnado, a juicio de esta Corte, por tratarse de una obligación legal, que tiene por objeto asegurar el sustento de los trabajadores, se debe colegir que su incumplimiento reviste la gravedad suficiente que justifica el despido indirecto comunicado por el actor”.

(ROL N°10.916-2024, Corte Suprema).

3. Dirección del Trabajo debe respetar los plazos legalmente establecidos para la tramitación de denuncias en el marco de la Ley Karin.

La Corte de Apelaciones de Valparaíso acogió un recurso de protección interpuesto por una empresa contra la Dirección del Trabajo de Valparaíso por la demora en la investigación de una denuncia ingresada en el marco de la Ley N°21.643, coloquialmente conocida como “Ley Karin”.

Al respecto la Corte resolvió:

“Sexto: Que, en tal sentido, no resulta inocua la omisión denunciada, en tanto mantiene, hasta la actualidad, la incertidumbre acerca del tiempo en que las medidas cautelares adoptadas al inicio de este procedimiento deberán estar vigentes, manteniendo pendiente la resolución del conflicto sometido a su decisión.

Séptimo: Que, de conformidad con lo expresado hasta ahora, la ilegalidad denunciada se ha configurado toda vez que, tratándose de una materia de suyo urgente, en la que el legislador, con la finalidad de impedir conductas que socialmente, hoy, aparecen como inaceptables en el plano laboral, ha previsto un plazo perentorio para resolver la investigación puesta a su cargo. Así, habiendo preterido lo dispuesto en el artículo 211-C antes mencionado, ha incurrido en la referida ilegalidad, pudiendo inferirse que dicha conducta acarrea perjuicio tanto al trabajador como al empleador”.

(ROL N° 2.134-2025, Corte de Apelaciones de Santiago).



B & E

www.bye.cl