



BOLETÍN LABORAL

N° 53 | JULIO | 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. **Crea un nuevo sistema de subsidio unificado al empleo.** Primer Trámite Constitucional.

Boletín 17.641-13

2. **Modifica el periodo de carencia del subsidio de incapacidad laboral por accidente o enfermedad común.** Primer Trámite Constitucional.

Boletín 17.678-11

3. **Modifica el Código del Trabajo en materia de despido por falta de probidad en el uso de licencias médicas.** Primer Trámite Constitucional.

Boletín 17.680-13

4. **Modifica el Código del Trabajo para extender y resguardar el principio de igualdad de remuneraciones.** Primer Trámite Constitucional.

Boletín 17.692-13

5. **Establece la prohibición de condicionar las relaciones laborales a la entrega de información sobre el uso de licencias médicas u otros antecedentes de carácter personal y sanciona la comercialización de datos del seguro de cesantía.** Primer Trámite Constitucional.

Boletín 17.704-13

Publicaciones en el Diario Oficial

1. Con fecha 11 de julio de 2025 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.755 que Modifica Cuerpos Legales en Materia de Simplificación Regulatoria y Promoción de la Actividad Económica, que interpreta la ley N° 21.561 ("Ley 40 horas").

Ley N°21.755

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

1. Cómputo de plazos asociados con la constitución de un sindicato, reforma de sus estatutos y subsanación de defectos.

La Dirección del Trabajo se pronunció acerca de la naturaleza de plazos establecidos en el Código del Trabajo, asociados con la constitución de un sindicato, reforma de sus estatutos y subsanación de defectos. Al respecto, estableció que:

(i) Los plazos estipulados en los artículos 222, inciso primero, 233 y 269 inciso tercero del Código del Trabajo, referentes al depósito del acta de constitución del sindicato y de sus estatutos, de la reforma de los estatutos y del acta de constitución y estatutos de una federación y/o confederación, es de días hábiles administrativos, por lo que excluye a los sábados, domingos y festivos.

(ii) El cómputo de plazos establecidos en el inciso tercero del artículo 223 del Código del Trabajo, para la subsanación de los defectos de constitución del sindicato o para la conformación de sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo es de días hábiles judiciales, por lo que comprende de lunes a sábado, sólo excluyendo los domingos y festivos.

ORD. N°449/14 de fecha 4 de julio de 2025

2. Cambios de criterio en relación con servicios mínimos y equipos de emergencia.

La Dirección del Trabajo complementó su doctrina ya existente respecto a la negociación colectiva y el proceso de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, señalando lo siguiente:

(i) El inicio de la negociación colectiva no se suspende por encontrarse pendiente la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, salvo cuando en la empresa no existe sindicato previo y se constituye uno. Así, este pronunciamiento limita la suspensión del inicio de la negociación colectiva por no haberse calificado los servicios mínimos y equipos de emergencia al caso ya indicado, en cuya circunstancia el inicio de la negociación colectiva se suspenderá por el plazo de 15 días hábiles que tiene el empleador para proponer servicios mínimos.

Como fundamento de lo anterior, la Dirección del Trabajo sostuvo que: *“A la luz de las anotaciones antes efectuadas, no resulta ajustado a derecho ni concordante con los principios que rigen al Derecho Laboral pretender una interpretación y aplicación extensiva de las normas que suspenden excepcionalmente el inicio de la negociación colectiva a casos no previstos en ella, por cuanto, el reconocimiento de la institución de los servicios mínimos en nuestra legislación implica restringir el derecho a huelga, y en ese entendido, la restricción o limitación de un derecho fundamental exige que la interpretación de tales normas se aplique de forma restrictiva y calificada, sin extender sus alcances a aquellos casos no contemplados en la ley, ni previstos por el legislador”.*

(ii) El silencio o la respuesta extemporánea de la comisión negociadora sindical sobre conformación de equipos de emergencia, no implica una aceptación de la propuesta hecha por la empresa en los casos en que dicha propuesta infrinja la calificación de servicios mínimos previamente establecida. La Dirección del Trabajo estableció que, si bien el artículo 361 del Código del Trabajo en su inciso 2° señala que la falta de respuesta del sindicato dentro de plazo hará entender que éste acepta la propuesta hecha por el empleador, ello en caso alguno permite al empleador extralimitar los márgenes previamente establecidos en la calificación de servicios mínimos existente, pues significaría atentar contra un acuerdo previamente alcanzado entre las partes.

Al respecto, la Dirección del Trabajo estableció que: *“Lo anterior, por cuanto, ello se traduciría en reconocer al empleador un derecho que atentaría contra el acuerdo que eventualmente pudiera haberse alcanzado por las partes, en los términos del inciso séptimo del artículo 360 del Código del Trabajo, o contra la resolución que emita la Dirección Regional del Trabajo calificando los servicios mínimos y los equipos de emergencia de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso undécimo de la misma disposición legal, quebrantándose asimismo la buena fe que debe primar en la negociación colectiva y afectando de forma insoslayable la esencia del derecho a huelga de los trabajadores involucrados en dicho proceso”.*

ORD. N°451/16 de fecha 4 de julio de 2025

3. Para la determinación del cumplimiento de los quórums legales aplicables a la negociación colectiva de un sindicato interempresa, en los casos en que no existe sindicato vigente en la empresa respectiva, resulta aplicable el quórum de al menos ocho trabajadores contenido en el inciso 2° del Art. 227 del Código del Trabajo.

La Dirección del Trabajo, complementando su doctrina vigente sobre los requisitos de la negociación colectiva, se pronunció estableciendo que en los casos que se inicia una negociación colectiva por un sindicato interempresa que cuenta con menos de 25 socios, resulta aplicable lo dispuesto por el artículo 261 inciso 2° del Código del Trabajo, permitiéndose así que el sindicato interempresa pueda llegar a esa cantidad de asociados dentro de un año desde su constitución, siempre que se trate del primer sindicato constituido

en la respectiva empresa.

De esta manera, la Dirección del Trabajo sostiene que *“De consiguiente, cúpleme informar que, para determinar el cumplimiento del requisito de contar con un total de afiliados no inferior a los cuórumos señalados en el artículo 227 del Código del Trabajo —respecto de los trabajadores que represente en esa empresa un sindicato interempresa—, es dable considerar también el supuesto previsto en el inciso 2° de dicha disposición legal, en orden a que, en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente se requerirá al menos de ocho trabajadores durante el primer año desde su constitución”*.

ORD. N°452/17 de fecha 4 de julio de 2025

Jurisprudencia Judicial

1. Pago parcial de cotizaciones previsionales constituye un incumplimiento grave al contrato de trabajo, procediendo el despido indirecto.

La Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante en un caso de despido indirecto. La sentencia de instancia, dictada por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, había rechazado las acciones de despido indirecto y nulidad del despido, a pesar de acoger la demanda en cuanto a la declaración de relación laboral. El recurrente alegó como causal principal la infracción a las reglas de valoración de la prueba conforme a la sana crítica. En subsidio, invocó la causal del artículo 478 letra c) del mismo Código, sobre la necesidad de alteración de la calificación jurídica de los hechos.

Al respecto, la Corte Suprema resolvió:

“Sexto: Que, también se infringe el principio de razón suficiente al ponderar la magnitud del incumplimiento previsional, pues el juez se limita a señalar que se le pagó, aproximadamente, un 76% del valor real de la remuneración imponible, concluyendo que no se trataba de una cuantía “excesivamente inferior a la que correspondía”. De este modo, el juicio no otorga luces de cuándo y por cuánto tiempo el pagar de menos trasunta en un incumplimiento de gravedad suficiente o no, lo cual no deja de ser relevante si la norma no distingue respecto de la cuantía de la deuda salvo en un caso de especialísimo de excepción, que tampoco concurre en el caso”.

(ROL N°1.684-2024, Corte de Apelaciones de Santiago).

2. Tribunal no puede condenar por práctica antisindical si no formó parte de la demanda.

La Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada en un caso de vulneración de derechos fundamentales. La razón se debe a que, en el fallo de grado, se acogió la denuncia sólo en lo relativo a la existencia de conductas vulneradoras de la libertad sindical, sin que ello haya sido solicitado en la demanda, configurándose el vicio de ultra petita.

Al respecto, la Corte de Apelaciones razonó:

“Cuarto: Como ya se adelantó, el demandante de autos rectificó su libelo y suprimió las pretensiones referidas a una hipótesis de prácticas antisindicales o de vulneración de la libertad sindical, el que quedó circunscrito a una denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales. Por consiguiente, una supuesta “vulneración a la libertad sindical, particularmente en su dimensión de libertad de representación, contenida en la formulación genérica del inciso primero del artículo 289 del Código del Trabajo y en el literal f) del precepto, en relación con el derecho consagrado en el número 19 del artículo 19 de la Constitución Política”, como se afirma por el juez a quo, no fue una materia que las partes sometieran a la decisión de éste”.

(ROL N°1.396-2024, Corte Suprema).

3. Fraude que afectó a la empresa justifica la causal de necesidades de la empresa.

La Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad interpuesto por una empresa contra una sentencia del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en el que se acogió una demanda por despido injustificado fundado en la causal de “necesidades de la empresa”. La Corte estimó que el tribunal de instancia incurrió en un análisis defectuoso, que llevó a una errada calificación jurídica, dado que los hechos expuestos en la carta y acreditados en autos, fundados en un fraude sufrido por la empresa, da lugar a las necesidades expuestas.

Al respecto, la Corte de Apelaciones razonó:

“Noveno: Considera la Corte que el hecho de sufrir la empresa una defraudación de las características de la que experimentó la demandada Primus Capital S.A. justifica un proceso de reestructuración y racionalización que puede abarcar diversas áreas de la compañía a fin de reducir los costos que supone hacer frente al escenario complejo por el que naturalmente iba a atravesar. Dentro de ese proceso de reestructuración y racionalización por cierto puede comprenderse la necesidad reducir la dotación de personal y poner término a la relación laboral de determinados trabajadores, en particular cuando sus funciones están ligadas directamente a los ámbitos operativos impactados por la crisis, sin que la recuperación posterior por sí sola obste

a tal conclusión, porque precisamente el motivo del despido por necesidades de la empresa es el de contribuir a su recuperación, de modo tal que su posterior recuperación puede reflejar la satisfacción de ese objetivo. Lo que interesa es que el cambio en las condiciones de la empresa sea de tal envergadura que, en el momento en que se adopta la decisión, no exista otra salida viable en el mediano plazo para que la empresa pueda seguir manteniéndose”.

(ROL N°3.215-2024, Corte de Apelaciones de Santiago).



B & E

www.bye.cl