



BOLETÍN LABORAL

N° 54 | AGOSTO | 2025

Índice

- I. Proyectos de Ley
- II. Publicaciones de la Superintendencia de Seguridad Social
- III. Dictámenes de la Dirección del Trabajo
- IV. Jurisprudencia Judicial

Proyectos de Ley

1. **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.** Primer Trámite Constitucional.

Boletín 17.758-13

2. **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.** Primer Trámite Constitucional.

Boletín 17.759-13

3. **Modifica el Código del Trabajo, para hacer aplicable la indemnización por años de servicio en el caso que señala.** Primer Trámite Constitucional.

Boletín 17.761-13

4. **Garantiza la protección en el trabajo a víctimas de catástrofes y desastres naturales.** Primer Trámite Constitucional.

Boletín 17.764-13

5. **Concede permiso laboral para acompañar a menores con trastorno del espectro autista a terapias, tratamientos o intervenciones acordes a su condición.** Primer Trámite Constitucional.

Boletín 17.773-13

Publicaciones de la Superintendencia de Seguridad Social

1. Con fecha 25 de agosto de 2025, la Superintendencia de Seguridad Social publicó la Circular N°3876, mediante la cual Modifica el Título II del Libro IV, "Prestaciones Preventivas" y el Título I del libro V, "Prestaciones Médicas", ambos del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744.

Circular N°3876

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

- 1. Considerando que la investigación por denuncias de la Ley N°21.643 (Ley Karin) inicia por denuncia de la persona afectada, ésta puede optar por el desistimiento de su denuncia y la investigación, de lo cual se debe dejar constancia por escrito en la investigación.**

La Dirección del Trabajo, complementando su doctrina vigente sobre las denuncias e investigación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, sostuvo que si bien ni la Ley N°21.643 ni el Reglamento de la misma contemplan la posibilidad de desistimiento de la persona denunciante, sí es posible que el denunciante se desista del procedimiento iniciado en virtud de su denuncia.

Para lo anterior, la Dirección del Trabajo agregó que *“Sin perjuicio de lo anterior, considerando que el inciso final del artículo 15 del Reglamento exige que la persona a cargo de la investigación lleve registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico, el desistimiento debe constar por escrito y ser realizado de forma tal que refleje con claridad la voluntad manifestada por la persona afectada”*.

ORD.N°515/21 de fecha 4 de agosto de 2025

- 2. No es procedente pactar con el experto en prevención de riesgos funciones laborales distintas a aquellas propias del Departamento de Prevención de Riesgos.**

Respondiendo a una consulta sobre si es posible pactar con el experto en prevención de riesgos funciones distintas a las de la naturaleza propia del cargo, con el objeto de optimizar su jornada laboral, la Dirección del Trabajo sostuvo que las funciones del experto en prevención de riesgos a cargo de un Departamento de Prevención de Riesgos deben ceñirse exclusivamente a aquellas que establece el artículo 52 del Decreto N°44 que aprueba el nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable.

Al respecto, estableció que *“De las funciones descritas anteriormente y considerando, además, el énfasis actual en una cultura preventiva más que reactiva en materia de riesgos laborales, se desprende que el experto en prevención malamente podría hacerse cargo de funciones distintas de las que son encomendadas al Departamento de Prevención de riesgos. Lo anterior, máxime si se considera que, en algunos casos, podría continuar desarrollando sus funciones en una jornada parcial”*.

ORD.N°525/22 de 6 de agosto de 2025

3. Ningún trabajador o postulante a un empleo puede ser obligado a proporcionar información de sus datos personales que no se relacionen con su capacidad e idoneidad, sea tanto para la contratación como para la evaluación de desempeño personal.

En el contexto de la Ley N°19.628 sobre Protección de la Vida Privada, la Dirección del Trabajo se pronunció sosteniendo que los trabajadores tienen derechos sobre sus datos personales, entre ellos a negarse a su tratamiento y almacenamiento cuando ello carezca de fundamento legal.

En este sentido, tomando en consideración el Derecho Fundamental a la No Discriminación en el ámbito laboral establecido por el artículo 19 N°16 de la Constitución, la Dirección del Trabajo hizo énfasis en que ningún trabajador puede ser obligado directa o indirectamente a proporcionar datos personales que no tengan relación con la capacidad o idoneidad para el cumplimiento de las funciones requeridas.

Al respecto, estableció lo siguiente: *“Conforme a lo expuesto en este pronunciamiento, ningún trabajador o postulante a un empleo puede ser obligado de manera directa, solapadamente o a través de terceros 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”.*

ORD.N°541/24 de 11 de agosto de 2025

Jurisprudencia Judicial

1. Presentación de trabajador a faena minera bajo efectos de drogas da lugar a despido por incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo y la causal de imprudencias temerarias.

La Corte de Apelaciones de Iquique acogió un recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante en un caso de vulneración de derechos fundamentales. La sentencia de instancia acogió la demanda por tutela de vulneración de derechos fundamentales, estimando que se verificaba un despido discriminatorio luego de que una trabajadora arrojara positivo de cocaína en un test de drogas. Al respecto, la trabajadora alegó que el resultado positivo se debía al consumo de té de coca el que a su vez se fundaba en una tradición indígena y ancestral. La Corte, por su parte, estimó que el juez infringió la regla de valoración de la prueba conforme a la sana crítica, dado que la concentración de droga no se encontraba en caso alguno vinculada a una supuesta ingesta de té de coca y que se verificaba una situación de riesgo frente a los demás trabajadores.

Al respecto, la Corte de Apelaciones resolvió:

“Vigésimo Primero: (...) los conocimientos científicamente afianzados, que en este caso, fueron aportados por la demandada, como son los exámenes practicados el día 28 de diciembre de 2023, el informe pericial de don Bastián Caillaux y el testimonio de doña Laura Börgel Aguilera, médico toxicólogo, que revelan que la concentración de la sustancia descubierta en su examen sobrepasa largamente el nivel de corte, lo que permite presumir que su presencia significa que se presentó a sus labores bajo la influencia de las drogas, y que en caso alguno se encuentra vinculada a una supuesta ingesta de té de coca. Además, la sentenciadora transgrede el principio lógico de la razón suficiente en su razonamiento, dado que el nivel de concentración del citado metabolito presente en el organismo de la trabajadora, configura un incumplimiento grave a las obligaciones no solo del contrato de trabajo, sino también al Reglamento de Orden Higiene y Seguridad de la empresa, que es parte del mismo, constituyendo en sí mismo una condición anormal en el desempeño de sus labores, pues puede constituir un riesgo para la seguridad de los demás trabajadores”.

(ROL N°91-2025, Corte de Apelaciones de Iquique).

2. Las funciones del contrato deben estar especificadas y determinadas, de lo contrario se incurre en una infracción administrativa.

La Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad interpuesto por la Dirección del Trabajo contra la sentencia del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que dejó sin efecto una multa de 60 UTM cursada en contra de un supermercado por no especificar en el contrato de trabajo de forma precisa la naturaleza de los servicios que debían prestar sus dependientes. La Corte estimó que las funciones de los trabajadores no se encontraban determinadas y especificadas conforme a la ley, validando la multa cursada por la Dirección del Trabajo.

Al respecto, la Corte de Apelaciones razonó:

“4°: Basta con hacer un contraste entre las funciones que contempla o enumera el contrato, en relación con las trabajadoras ya señaladas, con la norma en comento, para entender que el precepto legal no se cumple en absoluto en el caso de la especie, y tal como afirma el recurrente, el juez del grado calificó erróneamente los hechos al considerar que las funciones estaban determinadas y eran específicas y por ende, el contrato cuestionado cumplía las prescripciones legales, pues la cláusula contractual que motivó la aplicación de la multa contiene una descripción ambigua y genérica de las labores, al establecer que los trabajadores realizarán funciones en distintas áreas del supermercado -cajero, reponedor, bodeguero, encargado de verdulería, panadería, carnicería, etc.- y que deberán “ejecutar labores similares que emanen de la naturaleza de los servicios relacionados con el funcionamiento del local”, esto es, incluso labores futuras no indicadas.

La redacción indeterminada del contrato no cumple con la exigencia del artículo 10 N°3 del código de la especialidad, ya que no permite al trabajador conocer con certeza qué funciones precisas deberá realizar, las que quedan al arbitrio del empleador. Además, los contratos no especifican cuáles funciones son complementarias y cuáles alternativas, lo que aumenta la incertidumbre del trabajador.

En consecuencia, el fallo ha incurrido en una errónea calificación jurídica de los hechos, al entender que se cumplía con las prescripciones del citado artículo 10 N°3, pues como quedó expresado, ello no es así. Por lo tanto, al efectuar esa errónea calificación, la sentencia vulneró el precepto anteriormente mencionado, con influencia sustancial en lo dispositivo de la misma, pues debido a ese yerro de derecho, al efectuar una errónea calificación jurídica de las funciones contenidas en la cláusula respectiva del contrato de trabajo revisado, acogió el reclamo entablado, en circunstancias que el mismo debió rechazarse”.

(ROL N°1226-2024, Corte de Apelaciones de Santiago).

3. Es incompatible la condena por vulneración de derechos fundamentales y el pago de una indemnización convencional que se encontraba condicionada a un despido por necesidades de la empresa, si en el caso se despidió por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de Trabajo.

La Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad interpuesto por una empresa contra la sentencia del 1°Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en el que se acogió una denuncia por vulneración de derechos fundamentales y que ordenó el pago de una indemnización convencional equivalente a 22 meses de remuneración.

En lo medular, se efectuó el despido de una trabajadora por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, lo que no daba lugar a indemnizaciones. La trabajadora interpuso una acción de tutela laboral y pidió que se le otorgare además de la indemnización por tutela, el pago de una indemnización convencional cuyo monto ascendía a 22 meses de remuneración, que se devengaba solo en caso que la trabajadora fuera despedida por la causal de necesidades de la empresa. El tribunal de grado acogió la denuncia de tutela laboral y ordenó únicamente el pago de la indemnización convencional, lo que fue anulado por la Corte de Apelaciones, dado que, si bien el despido es vulneratorio, no puede concederse una indemnización que se encontraba sujeta a la existencia de un despido por la causal de necesidades de la empresa. **En efecto, aun cuando el despido es vulneratorio, dicha declaración no modifica la causal de despido aplicada a la trabajadora.**

Al respecto la Corte resolvió:

“Duodécimo: Como puede apreciarse, la sentencia acoge la acción principal de tutela laboral, del artículo 489 del Código del Trabajo, **declarando que el despido de la trabajadora ha vulnerado**

derechos fundamentales y, acto seguido, emite pronunciamientos propios de la acción interpuesta en forma subsidiaria de despido injustificado, realizando declaraciones consecuentes a dicha decisión en forma conjunta y aprovechándolas para hacer lugar a una indemnización convencional pactada para el específico caso de un despido por la causal de necesidades de la empresa.

Tales pronunciamientos resultan incompatibles por cuanto una acción no puede ser principal y subsidiaria al mismo tiempo, sobre todo cuando existe una especial regulación del tema en el artículo 489 del Código del Trabajo, que sanciona con la renuncia de la acción cualquier interposición que contravenga la forma allí dispuesta y que subordina el pronunciamiento sobre el despido injustificado al rechazo de la acción de tutela.

Esta situación conlleva que, en nuestro sistema, los efectos de un despido con vulneración de derechos fundamentales no permitan que éste sea considerado injustificado a la vez, de ahí que cobra valor la exigencia de respetar la forma de interposición.

En concordancia con lo dicho, lleva la razón la recurrente al señalar que en el despido injustificado (disciplinario) se examina la conducta del trabajador, al tiempo que el despido lesivo de derechos fundamentales se examina la conducta del empleador, por lo que condenar en forma simultánea por ambas acciones estriba en una contradicción de cara a los fundamentos de una y otra acción."

Por su parte en la sentencia de reemplazo expuso:

"2° Que, en armonía con lo concluido en el fundamento Décimo tercero del fallo de nulidad que antecede, y al no poder establecerse a partir de la acción principal que el despido haya sido por la causal de necesidades de la empresa, corresponde rechazar la solicitud de hacer efectiva la indemnización convencional contenida en la cláusula 10 del contrato de trabajo de la actora, la cual indefectiblemente entraña un pronunciamiento sobre la causal subsidiaria y que, en caso alguno, constituye una indemnización a todo evento ni excluye a la actora de los topes legales indemnizatorios".

(ROL N°248 -2025, Corte de Apelaciones de Santiago).



B & E

www.bye.cl