



# BOLETÍN LABORAL

N° 55 | SEPTIEMBRE | 2025

## Índice

---

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

## Proyectos de Ley

1. **Modifica la Ley N° 20.585 para fortalecer la fiscalización del uso de licencias médicas.** Primer Trámite Constitucional.

**Boletín N°17826-11**

2. **Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para fortalecer la protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras.** Primer Trámite Constitucional.

**Boletín 17837-13**

3. **Modifica el Código del Trabajo en materia de derechos de los alumnos o egresados que realizan su práctica profesional.** Primer Trámite Constitucional.

**Boletín N°17841-13**

4. **Modifica la Ley N° 18.700, orgánica constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, para eliminar el feriado legal irrenunciable establecido con motivo de elecciones y plebiscitos, respecto de los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica.** Primer Trámite Constitucional.

**Boletín N°17843-06**

5. **Modifica el Código del Trabajo, con el objeto de aumentar el plazo de fuero laboral en el caso de fallecimiento de un hijo o del cónyuge o conviviente civil de un trabajador.** Primer Trámite Constitucional.

**Boletín N°17833-13**

## Publicaciones Diario Oficial

Con fecha 17 de septiembre de 2025, se publicó en el Diario Oficial el Decreto N°359 de fecha 08 de noviembre de 2024, que establece autorización previa o visa para el ingreso y estadía en Chile de titulares de permiso de permanencia transitoria que sean nacionales de los países que indica.

**Decreto N°359**

Con fecha 25 de septiembre de 2025, se publicó en el Diario Oficial la Resolución Exenta N°1.059 de fecha 31 de julio de 2025, que determina las empresas o corporaciones cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga, conforme a lo dispuesto en el artículo 362 del Código del Trabajo.

### **Resolución Exenta N°1.059**

Con fecha 26 de septiembre de 2025, se publicó en el Diario Oficial la Resolución N°27 de fecha 30 de mayo de 2025, que Aprueba Reglamento de los Beneficios del Seguro Social Previsional de la Ley N°21.735.

### **Resolución N°27**

## **Dictámenes de la Dirección del Trabajo**

- 1. El tiempo de desplazamiento hacia lugares donde se imparten capacitaciones o se realizan auditorías, y el tiempo de traslado de regreso desde esos lugares, no constituye jornada de trabajo.**

La Dirección del Trabajo, resolviendo una consulta respecto de trabajadores que, por sus conocimientos especializados, excepcionalmente deben trasladarse a lugares distintos de donde prestan habitualmente servicios para impartir capacitaciones o auditorías respecto a materias determinadas, resolvió que el tiempo empleado en el traslado a dichos lugares, tanto hacia como desde ellos, no constituye jornada de trabajo, pues durante el mismo no se encontrarían prestando efectivamente servicios.

*Al respecto, la Dirección del Trabajo sostuvo que "Lo anterior permite afirmar que el tiempo de traslado al no constituir una actividad preparatoria para dar inicio al proceso productivo no puede considerarse parte de la jornada de trabajo." Agregando posteriormente que "En consecuencia, de acuerdo a lo dispuesto por las normas legales citadas, jurisprudencia administrativa consultada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que el tiempo de desplazamiento hacia los lugares en que se imparten capacitaciones o realizan auditorías, al igual que el empleado en el regreso a su residencia una vez cumplidas dichas labores, no constituye jornada de trabajo tanto para los trabajadores que cumplen funciones de Especialista en Líneas Vivas/Energizadas y de Especialista en Calidad y Medio Ambiente de la empresa (...)"*

**(Ord. N°649 de 15 de septiembre de 2025)**

- 2. El empleador no está obligado a depositar los montos retenidos de las remuneraciones de los trabajadores afiliados a un sindicato por concepto de cotizaciones ordinarias y extraordinarias, si el respectivo sindicato no informa la cuenta bancaria a la que hacer los depósitos.**

Respondiendo a una consulta sobre pago de descuentos a las remuneraciones que hace el empleador respecto de los trabajadores afiliados a un sindicato, la Dirección del Trabajo sostuvo que la obligación del empleador de efectuar los depósitos de los montos que debe descontar de las remuneraciones de los trabajadores afiliados a una organización sindical por concepto de cotizaciones ordinarias y extraordinarias, según el artículo 262 del Código del Trabajo, es correlativa a la obligación del Sindicato de proporcionar la cuenta bancaria a la que hacer los depósitos (cuando éste tiene 50 o más afiliados); de manera que el incumplimiento de esta última obligación impide que se exija al empleador que efectúe el depósito de los descuentos. A lo anterior agregó que, en estos casos, el pago se puede realizar por consignación a la Tesorería General de la República.

Al respecto, estableció que *"Lo ya expresado implica que, en la situación objeto del presente análisis, que corresponde a aquella a que se refieren los pronunciamientos citados, en caso de que el sindicato no contara con una cuenta corriente o de ahorro abierta a su nombre, el empleador no estaría obligado a seguir practicando los descuentos correspondientes a las cuotas sindicales cuyo pago recae en los trabajadores afiliados a dicha organización"*.

**(Ord. N°641 de 15 de septiembre de 2025)**

### **3. Los descansos adicionales por exceso de jornada y el especial para faenas urbanas reconocidos para los trabajadores que prestan servicios sujetos a un sistema excepcional de distribución de jornada, son compatibles entre sí.**

La Dirección del Trabajo se pronunció respecto de los distintos tipos de descanso especiales reconocidos por el Decreto Supremo N°48 de 2023, señalando que los descansos regulados en los artículos 7 y 17 del DS, es decir, el descanso adicional por exceso de jornada y el descanso anual adicional para faenas urbanas -respectivamente-, no son incompatibles ni excluyentes entre sí, de manera que un trabajador puede hacer ejercicio de ambos, ya que ambos descansos tienen naturaleza y objetivos distintos: el del artículo 7 compensa el exceso de horas trabajadas sobre el promedio legal de 40 horas semanales, mientras que el del artículo 17 otorga un beneficio adicional a quienes no tienen al menos dos domingos libres al mes en promedio anual en faenas urbanas.

Al respecto, estableció lo siguiente: *"Conforme a lo expresado, resulta legalmente posible que el régimen excepcional de jornadas de trabajo y descanso que se autorice en faenas ubicadas dentro de centros urbanos, exceda el promedio de 40 horas semanales de trabajo, tal como describe el artículo 7° del D.S. N°48 de 2023, dando origen con ello al descanso adicional de 4,5 o 9 días, según se trate de un ciclo de 41 horas o de hasta 42 horas semanales respectivamente. Por otra parte, si dicha jornada excepcional autorizada, no contempla a lo menos dos domingos libres al mes dentro de un promedio anual, dará lugar a su vez, a lo menos, a 6 días de descanso adicional conforme indica el artículo 17 del mismo cuerpo normativo"*.

**(Ord. N°601/26 de 4 de septiembre de 2025)**

## Jurisprudencia Judicial

### 1. Se valida criterio de la Dirección del Trabajo relativo a cálculo de las horas de espera en conductores de camiones.

La Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada por la base de cálculo del pago de los tiempos de espera para conductores de camiones. La sentencia de instancia validó el criterio de la Corte Suprema en cuanto la fórmula de cálculo de la hora corresponde al IMM (Ingreso Mínimo Mensual) x 1,5/88. En cambio, la Corte de Apelaciones de Santiago, comparte la fórmula de cálculo propuesta por la Dirección del Trabajo, y aplicada por la Empresa que establece que la fórmula de cálculo de la hora corresponde al IMM (Ingreso Mínimo Mensual) x 1,5/180.

Al respecto, la Corte de Apelaciones resolvió:

*“Octavo: “(...) Corrobora además la conclusión la historia fidedigna de la Ley 20.271, pues en lo que respecta a la referencia a las 88 horas, de la discusión parlamentaria aparece que la finalidad exclusiva de su incorporación apuntaba a la idea de establecer un número máximo de horas para destinar a la espera, y ya explicando la fórmula de cálculo propuesta para su pago, se indicó que “... para definir el monto específico, sería necesario dividir el ingreso mínimo mensual por las 180 horas que, al mes, constituyen la jornada laboral de los trabajadores del sector y, el resultado de esa operación, debe multiplicarse por el número de horas de espera, las que, como máximo, podrían ser 88.” En el mismo sentido se pronuncia la Dirección del Trabajo en el ORD. N° 439/8 de 28 de enero de 2009.”*

(ROL N°2985-2024, Corte de Apelaciones de Santiago).

### 2. Se declara inaplicable por inconstitucional la capitalización sobre los intereses en deudas previsionales (anatocismo).

En fallo dividido, el Tribunal Constitucional acogió el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad del artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500 en cuanto establece la capitalización sobre los intereses de las deudas previsionales (anatocismo). La Magistratura estimó que ello torna una deuda en impagable, atenta contra la proporcionalidad, afectando el derecho de propiedad del deudor.

Al respecto, el Tribunal Constitucional razonó:

*“Cuarto: Que siendo todo ello así, la capitalización de los intereses ya no responde a ninguno de esos objetivos. Es claro que supera toda ganancia que la rentabilidad de los fondos pudiera proporcionar, puesto que esa rentabilidad ya está considerada en el cálculo de los intereses, y desde luego tampoco busca adecuar la moneda a su valor real, porque esa es la función del reajuste. La disuasión, si esa fuera la finalidad, no basta para superar el problema de proporcionalidad, en primer término por el exceso que priva de razonabilidad a la medida, pero además porque genera un efecto contrario si se produce un retardo, ya que a medida que el tiempo transcurre genera tal aumento del crédito, que torna a la deuda impagable o al menos muy difícil de solucionar, lo que no beneficia en nada los intereses del trabajador, y si la deuda no se satisface completa y sigue produciendo intereses que a su turno se capitalizan, ni siquiera hay incentivo para enterar pagos parciales, con lo que el resguardo a la seguridad social, por su exceso, se vuelve en sí mismo un arma contra la satisfacción de ese derecho.”*

(ROL N° 16.490-2025 Tribunal Constitucional)

### **3. Trabajadora denunciada tiene derecho a ser oída en una investigación por acoso laboral seguida ante la Dirección del Trabajo.**

La Corte de Apelaciones de Chillán acogió un recurso de protección presentada por una trabajadora que fue despedida por conductas de acoso laboral, luego de un informe emitido por la Dirección del Trabajo en el que no fue entrevistada ni notificada. La Dirección del Trabajo sostuvo que el procedimiento se realizó conforme a las instrucciones de la Circular N° 04 del 12 de julio de 2024, en el cual se determina que las partes del proceso son únicamente la Empresa denunciada y la Trabajadora Denunciante.

Al respecto la Corte de Apelaciones resolvió:

*“17. (...) Por otra parte, en relación con la interpretación sostenida por la recurrida respecto de la citación y notificación en el procedimiento de mediación contenida en la Circular N°04 de 12 de julio de 2024 de la Dirección del Trabajo, en que concluye que las partes en el proceso de investigación sólo son la empresa y la trabajadora denunciante —no la denunciada— y en consecuencia es sólo a ellos a quienes se les notifica el resultado, esta Corte estima que aquello se trata de una lectura errónea del punto 7 de la referida circular, titulada “De la citación y Notificación a la audiencia de mediación”, el cual señala que “Para estos efectos la Notificación y Citación se dirigirá al empleador denunciado y al denunciante”. Tal disposición se refiere en realidad a los casos en que el empleador es el denunciado, lo que resulta lógico en un procedimiento de mediación en que deben comparecer la parte denunciante y denunciada. **Esta circular no contempla, en cambio, la hipótesis en que el denunciado sea un trabajador distinto del empleador, como ocurre en el presente caso, pero aquello sería una omisión de la circular y no una pretendida exclusión del denunciado en intervenir en procedimientos administrativos de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.***

***En consecuencia, la interpretación sostenida por la recurrida no se ajusta al tenor ni al contexto normativo de la Circular N°04 de 12 de julio de 2024, pero más importante aún, no se ajusta al sentido de la Ley N°21.643 ni del Reglamento aprobado por Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por lo que dicha circular, en el caso de detectarse omisiones, deberá ser revisada y eventualmente ajustada por el órgano administrativo de acuerdo a la normativa antes señalada, especialmente en lo relativo a la participación de todos los involucrados en los procedimientos de investigación y mediación, garantizando el respeto al debido proceso y procedimiento administrativo."***

(ROL N° 598-2025 Corte de Apelaciones de Chillán).



**B & E**

[www.bye.cl](http://www.bye.cl)