



BOLETÍN LABORAL

N° 56 | OCTUBRE | 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. **Crea un nuevo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago y fortalece los juzgados de letras trabajo que indica.** Primer Trámite Constitucional.

Boletín N°17.880-13

2. **Modifica el Código del Trabajo con el objeto de impedir la subcontratación de trabajadoras y trabajadores para la realización de tareas propias del giro en las empresas que señala.** Primer Trámite Constitucional.

Boletín N°17.909-13

3. **Modifica el Código del Trabajo para calificar el uso indebido de licencias médicas como falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.** Primer Trámite Constitucional.

Boletín N°17.914-13

Publicaciones del Diario Oficial

- a) Con fecha 2 de octubre de 2025, se publicó en el Diario Oficial la Resolución Exenta N°956 de fecha 3 de julio de 2025, que deja sin efecto la Resolución Exenta N°541 de 17 de abril de 2025, que aprueba procedimiento para la determinación de las empresas o corporaciones en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, de conformidad al artículo 362 Código del Trabajo.

Resolución exenta N°956

- b) Con fecha 30 de octubre de 2025, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.776, que reconoce la función de los y las recolectores de residuos domiciliarios y establece obligaciones para la protección de su salud y seguridad en el trabajo.

Ley N°21.776

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

1. **Las citaciones que realice el empleador al dirigente o delegado sindical no son imputables a las horas de trabajo sindical, por lo que las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por el tiempo que empleen en reuniones o mesas de trabajo con el empleador, debe pagarlas este último.**

La Dirección del Trabajo reconsideró su doctrina anterior referida al pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de los dirigentes y delegados sindicales durante el ejercicio de las horas de trabajo sindical. Bajo el antiguo criterio, éstas debían ser pagadas por el propio sindicato, pero mediante este dictamen, se estableció que cuando la citación es hecha por el empleador, esas horas no pueden considerarse como de trabajo sindical, por lo que el pago de la remuneración y demás prestaciones debe ser carga del empleador.

Al respecto, la Dirección del Trabajo sostuvo que *“Por lo tanto, y considerando que las citaciones que realice el empleador al dirigente o delegado sindical no son imputables a las horas de trabajo sindical, las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que deban percibir los dirigentes o delegados sindicales durante el tiempo que empleen en reuniones o mesas de trabajo que cita el empleador, serán de cargo de este último”*.

(Ord. N°722/36 de 28 de octubre de 2025)

2. Respecto de trabajadores que se encuentran prestando servicios en teletrabajo en virtud de la Ley N°21.645, el empleador no puede modificar unilateralmente la modalidad de prestación de servicios a presencial, sino cuando les avisa por escrito, con 30 días de anticipación, e invocando alguno de los supuestos en que la naturaleza de las funciones lo requiera.

Pronunciándose respecto de la Ley N°21.645 sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la Dirección del Trabajo estableció que el empleador sólo puede poner término de manera unilateral a la prestación de servicios de un trabajador en modalidad de teletrabajo cuando invoca para ello alguna de las circunstancias relacionadas con la naturaleza de las funciones del trabajador que no son compatibles con el teletrabajo, debiendo además dar aviso al trabajador por escrito con 30 días de anticipación.

Al respecto, la Dirección del Trabajo sostuvo *“Por consiguiente, respecto de aquellos trabajadores que se encuentran acogidos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en virtud de la Ley N°21.645 de 29.12.2023, no resulta ajustado a derecho el cambio unilateral de la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo por trabajo presencial por parte del empleador, si no se les avisa previamente por escrito, con treinta días de anticipación, respecto del cambio de la modalidad de prestación de servicios. En este caso, además, debe tratarse de alguno de los casos en que la naturaleza de las funciones lo requiera, previstos en el párrafo segundo del numeral primero del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo”*.

(Ord. N°692 de 9 de octubre de 2025)

Jurisprudencia Judicial

1. La indemnización convencional que se pacta como un incremento adicional a la indemnización por años de servicio es compatible con el recargo legal del 30% tras acogerse la acción de despido injustificado.

La Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante, en cuanto ordenó el pago de una indemnización convencional pues se acreditaron las circunstancias que hacen procedente la indemnización convencional pactada entre las partes y que corresponde a un incremento del 75% sobre la indemnización por años de servicio. Adicionalmente la Corte expresó que dicha indemnización convencional es compatible con el recargo legal del 30%.

Al respecto, la Corte de Apelaciones resolvió en la sentencia de reemplazo:

“5°: “(...) A su turno, la alegación sobre la incompatibilidad de la indemnización convencional reclamada y de la acción emanada del artículo 168 del Código del Trabajo, en atención a que la parte demandante habría optado por el recargo del 30% de la indemnización por años de servicios, renunciando a las indemnizaciones del protocolo, será desestimada, desde que el resarcimiento convencional cuya solución se ha requerido tiene su origen en el ejercicio de la potestad del empleador fundada en dos hipótesis específicas, como es la reestructuración de la empresa o la externalización de los servicios, ante la frustración de la alternativa de reubicación a que se comprometió. En consecuencia, sus causales de procedencia no guardan relación con la declaración judicial de injustificación de la medida de separación que prevé la ley, que atiende a la efectiva comprobación de los motivos alegados y su correspondencia con la causal de término de relación laboral invocada, motivo por el cual el ejercicio de la pretensión correspondiente no excluye la pena que la ley laboral impone para el caso de un despido efectuado al margen del derecho”.

“ROL N°2061-2024, Corte de Apelaciones de Santiago”.

2. Basta la acreditación de una conducta de acoso sexual para justificar el término del contrato de trabajo.

La Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia de base que acogió la demanda por despido injustificado en la que se imputó una conducta de acoso sexual sin que se haya acreditado la pluralidad de conductas. La Corte estimó que la causal no requiere la acreditación de una serie de hechos, bastando la concurrencia de una sola conducta de acoso sexual, para justificar el despido.

Al respecto, la Corte razonó:

“Cuarto: (...) si bien el legislador alude a la expresión “conductas”, tal vocablo no se emplea en el sentido de exigir una pluralidad de comportamientos de esta índole, sino, al igual como ocurre con otras causales como d. Injurias; o e. Conductas de acoso laboral, para articular las motivaciones que podrían servir de base a esta forma de poner término al contrato de trabajo, no es necesario que aquello sea reiterado. Siendo así, una sola conducta de acoso sexual es suficiente para poner término al contrato de trabajo, lo que en la especie se encuentra completamente acreditado, de acuerdo con lo planteado en los considerandos antes transcritos. En esta línea, habiéndose acreditado el hecho que justificó el despido por parte del empleador en autos, y constatando que existió una errada calificación del precepto en análisis, procede acoger la causal en cuestión, desde que, sin modificar las conclusiones fácticas arribadas por el tribunal, corresponde efectuar una calificación jurídica diferente, esto es, que se encuentra acreditada la causal de despido del actor, en virtud de la prueba presentada en juicio”.

“ROL N°2532-2024 Corte de Apelaciones de Santiago”.

3. La ley no exige que las remuneraciones variables se devenguen diariamente para configurar la semana corrida.

La Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante, en cuanto declaró que la semana corrida no requiere la existencia de remuneraciones variables de devengo diario para su existencia y configuración.

Al respecto la Corte de Apelaciones resolvió:

“Sexto. (...) Que, por el contrario, esta Corte advierte que con una adecuada interpretación del precepto legal y con los mismos hechos acreditados, se cumplen los requisitos para declarar que el actor tiene derecho al beneficio de semana corrida a partir de la vigencia de la Ley N°20.281, respecto de la parte variable de su remuneración. En efecto, lo que se pretende con el beneficio es remunerar los días de descanso del trabajador, conforme a ambos componentes de su remuneración y no sólo respecto del componente fijo, lo que estriba en el derecho de toda persona a tener un descanso justamente remunerado, apuntando a que no se generen motivaciones perversas para no descansar o burlar el beneficio. En este sentido, el supuesto requisito del “devengamiento diario” no se establece como una exigencia en la norma del artículo 45 del Código del Trabajo, al menos para los trabajadores remunerados en forma mixta. Y si bien la opinión de la Dirección del Trabajo exige ése y otros requisitos, ellos no se estiman atingentes al genuino sentido del beneficio que es, como se dijo, el derecho a la justa retribución del descanso. Por lo demás atender a la “complejidad” del sistema de remuneración variable no parece ser un criterio legal y tampoco el más indicado desde que radica absolutamente en una potestad empresarial.

En otras palabras, lo complejo del procedimiento de generación de la comisión, no puede considerarse un impedimento para remunerar en forma justa el descanso de este tipo de trabajadores, pues -de estimarse así- se estaría dejando al arbitrio total de los empleadores el otorgamiento del beneficio, ya que éstos pueden complejizar cuanto quieran el proceso. A mayor abundamiento, la remuneración variable del actor posee el carácter de ordinaria, principal e individual y existiendo capacidad de determinarla mes a mes, no existe justificación para estimar que no se devenga día a día, por cuanto siempre va a existir un día determinado en el que ingresa a su patrimonio”.

“ROL N° 2609-2024 Corte de Apelaciones de Santiago”.



B & E

www.bye.cl