



BOLETÍN LABORAL

N° 58 | DICIEMBRE | 2025

Índice

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

Proyectos de Ley

- a) **Modifica la Ley N°19.886, Ley de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, en materia de condiciones laborales del personal que se desempeña en la manipulación de alimentos.** Moción Parlamentaria. Primer trámite constitucional.

Boletín N°18020-06

- b) **Modifica la Carta Fundamental para asegurar la cogestión empresarial y la participación en las utilidades.** Moción Parlamentaria. Primer trámite constitucional.

Boletín N°18023-07

- c) **Modifica el Código del Trabajo, con el objeto de fortalecer el cumplimiento de los plazos del procedimiento de tutela laboral, en los términos que indica.** Moción Parlamentaria. Primer trámite constitucional.

Boletín N°18018-13

- d) **Modifica el Código del Trabajo en lo tocante a la jornada laboral de los trabajadores del cine y el audiovisual que indica.** Moción Parlamentaria. Primer trámite constitucional.

Boletín N°18016-13

- e) **Modifica el Código del Trabajo y la Ley N°20.422, con el objeto de incrementar gradualmente la cuota de inclusión laboral de personas con discapacidad.** Moción Parlamentaria. Primer trámite constitucional.

Boletín N°18005-35

Publicaciones del Diario Oficial

- a) Con fecha 22 de diciembre de 2025, se publicó en el Diario Oficial la Resolución Exenta N°2000-35613/2025 de fecha 12 de diciembre de 2025, que aprueba inicio de funcionamiento del Sistema de Gestión Inspectiva (SGI) de la Dirección del Trabajo.

Resolución Exenta N°2000-35613/2025

- b) Con fecha 22 de diciembre de 2025, se publicó en el Diario Oficial la Resolución Exenta N°2000-35614/2025 de fecha 12 de diciembre de 2025, que aprueba el procedimiento de fiscalización de la Dirección del Trabajo y fija fecha de entrada en vigencia.

Resolución Exenta N°2000-35614/2025

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

α) Sólo a partir del 26 de abril de 2028 el máximo semanal de 40 horas podrá distribuirse en 4 días de trabajo y 3 de descanso.

Resolviendo una consulta, la Dirección del Trabajo estableció que, a pesar de que el artículo 8° transitorio de la Ley N°21.561 (Ley de 40 Horas) establece que aquellas empresas que a la fecha de publicación de la ley en el Diario Oficial tuviesen una jornada de 40 horas o menos, o que con anticipación a la reducción de la jornada máxima semanal a 40 horas, redujeran a 40 horas la jornada ordinaria de trabajo, podrán pactar que dicho máximo semanal se distribuya en cuatro días, al mismo tiempo el inciso 6° del artículo 1° transitorio de la misma ley señala que la modificación a los márgenes de distribución de la jornada ordinaria (entre cuatro y seis días) entrará en vigencia al 5° año de publicada la ley, por lo que sólo podrá ser aplicable a partir de abril de 2028.

Al respecto, la Dirección del Trabajo señaló que *“Por su parte, en segundo lugar, el inciso 6° del artículo 1° transitorio de la Ley N°21.561 establece que la modificación al inciso 1° del artículo 28 comenzará a ser aplicada al 5° año de la publicación de esta ley en el Diario Oficial. Así (...) a contar del 26 de abril de 2028 la jornada ordinaria de trabajo podrá distribuirse semanalmente en no menos de 4 días ni en más de 6 días a diferencia de lo que ocurre en la actualidad donde ésta no puede distribuirse en menos de 5 días ni más de 6 días”.*

De esta manera, por regla general, de acuerdo con las disposiciones citadas solo a partir del 26.04.2028 el máximo semanal de 40 horas podrá distribuirse en 4 días y 3 de descanso”.

(Ord. N°811 de 12 de diciembre de 2025)

Jurisprudencia Judicial

α) Privar a un trabajador de su derecho al feriado legal genera daño psíquico y constituye una vulneración de derechos fundamentales.

La Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia de base que rechazó una denuncia por vulneración de derechos fundamentales luego de acreditarse que un trabajador prestó servicios por más de 12 años continuos mediante contratos de obra o faena que encubrían la naturaleza indefinida del vínculo y sin que se haya otorgado durante ese lapso el derecho al feriado legal.

Si bien se acreditó que existían finiquitos, que carecían de valor liberatorio al continuar el vínculo laboral, donde se pagó el feriado proporcional, ello no obsta a que el trabajador no tuvo derecho al descanso, generando una afectación a su integridad psíquica.

Al respecto, la Corte de Apelaciones resolvió en la sentencia de nulidad lo siguiente:

*“**Décimo:** Que el citado estado de cosas impone tener en cuenta que el basamento de la denuncia de tutela de derechos fundamentales formulada reside en el uso de la modalidad del contrato por obra, la que habría obedecido “a conductas elusivas de parte de la denunciada, la que cubrió bajo un manto de transitoriedad una realidad permanente”, “desconociendo una serie de derechos laborales con el objeto de ahorrar costos de esta naturaleza y, principalmente, desconocer mi antigüedad”, sin haber podido gozar, durante 12 años, de su feriado legal anual, lo que ha provocado un severo detrimento en su salud física y psíquica y acarreado costos importantes en su vida familiar, en atención a la ausencia de descanso y la imposición de trabajo continuo y excesivo”.*

*“**Décimo Tercero:** En este escenario, encontrándose reconocido por la denunciada que, durante la vigencia del vínculo laboral, sólo compensó al actor por el feriado a que habría tenido derecho, conforme el tenor de los finiquitos a los que se privó de eficacia liberatoria debido al carácter indefinido del vínculo que se ha establecido, lo que se encuentra ratificado por la testimonial rendida en autos que ilustró no sólo sobre la efectividad de la denuncia, en orden a la imposibilidad del trabajador de hacer uso del descanso a que tenía derecho, atendido el sistema de contrataciones sucesivas implementado por la empresa como parte de su diseño de trabajo, sino también sobre las perniciosas consecuencias personales padecidas por el actor en el ámbito familiar y de salud persona a resultas de esa privación, la decisión de desechar la denuncia de vulneración al derecho fundamental a la integridad física y psíquica del denunciante fundada en la omisión de otorgamiento de feriado durante los doce años en que la relación duró, en atención a que tal conculcación no habría sido demostrada por la prueba rendida, contraviene las máximas de la experiencia conforme a las cuales el descanso anual permite la recuperación del desgaste del trabajador a causa de la prestación del servicio, de manera que su supresión por semejante lapso de tiempo ha debido producir los efectos reclamados, otorgando validez y fuerza persuasiva a la prueba rendida al efecto, en autos”.*

(ROL N°943-2025, Corte de Apelaciones de Santiago).

b) Se valida el despido de una trabajadora que incurrió en un hurto simple en dependencias de un cliente de su empleador.

La Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad deducido por la demandada contra la sentencia de grado que acogió la demanda de despido injustificado, fundada en la causal del artículo 160 N°1 letra a) esto es falta a la probidad en el desempeño de sus funciones.

Lo fundante del despido fue la comisión de un hurto simple y -posterior acuerdo reparatorio-cometido por la actora, cuya víctima fue un cliente del empleador. En este caso, el hurto frustrado se verificó en una de las tiendas que arrendaba su empleador como operador del centro comercial. Además, la actora en virtud de su cargo debía relacionarse con el cliente víctima del delito.

El tribunal de grado descartó que se haya verificado una causal de despido precisamente porque los hechos imputados no se relacionan con el contrato de trabajo, de hecho, la trabajadora estaba excluida de jornada, por lo que no existía relación causal ni temporal con el contrato de trabajo.

Al respecto, la Corte razonó:

“Undécimo: Que los razonamientos descritos en el motivo que precede incurren en el defecto que se ha denunciado, desde que después de analizar sólo uno de los aspectos regulados por el contrato de trabajo, esto es, la jornada, el tribunal excluye cualquier injerencia legítima del empleador en los hechos que motivaron el despido, al considerar que ellos se verificaron en un ámbito no regido por la relación laboral, conclusión que, al encontrarse asentada únicamente en la consideración ya aludida, resulta antojadiza por falta de razones suficientes, las que han debido analizar otros aspectos relevantes del vínculo, como lo eran las funciones de la trabajadora. En efecto, su sola consideración y el tipo de relación que ellas le imponían con los locatarios del mall, cuyos términos fueron introducidos al juicio mediante prueba documental y testimonial, permite descartar las afirmaciones del considerando 8° sobre la falta de razonabilidad atribuida al comportamiento del empleador por inmiscuirse en hechos que – se señala – no le conciernen, fundado en que ellos se han verificado entre la trabajadora y una tercera persona que no es parte de la relación laboral, aserto este último de suyo cuestionable, al desatender los términos de la prueba rendida en aquella parte que guardaba relación con las funciones que el contrato de trabajo imponía a la actora”.

(ROL N°2157-2024, Corte de Apelaciones de Santiago).

c) La suscripción de finiquitos aun sin reserva de derechos carece de poder liberatorio si existe continuidad del vínculo laboral.

La Corte Suprema acogió un Recurso de Unificación de Jurisprudencia declarando que la suscripción de finiquitos luego de una terminación de un contrato a plazo carece de poder liberatorio si existe continuidad del vínculo laboral. En tal sentido, es irrelevante el hecho que los finiquitos hayan sido suscritos o no con reserva de derechos, dada la irrenunciabilidad de los derechos laborales mientras existe el vínculo laboral.

Al respecto la Corte Suprema resolvió:

“Decimo Quinto. (...) Que, en efecto, si bien normalmente el finiquito será prueba suficiente del término de la relación laboral, su fuerza probatoria se reduce cuando es contemporáneo a una nueva contratación por idéntico empleador, como ocurre en el presente caso. Este debilitamiento se debe a que, bajo la forma de un contrato de igual índole entre las mismas partes, se encubre una vinculación continua; aquí, el finiquito es solo una renuncia de derechos durante su efectiva vigencia. A lo anterior, cabe agregar que el Derecho Laboral, en su ámbito especial, tuitivo y protector, privilegia el carácter no renunciable de los derechos mientras subsista la vinculación contractual, pues asume que existe una significativa asimetría de poder negociador entre el empleador y el trabajador, para quien perder su fuente de ingresos puede resultar extremadamente gravoso, renunciando, en tales circunstancias, a sus derechos. Nada hay de sorprendente, por tanto, en que acepte firmar un finiquito como condición para seguir prestando servicios para el mismo empleador, aunque sea bajo la forma de un nuevo contrato. De conformidad con lo expuesto, se sigue que el finiquito no puede constituir plena prueba del término de la relación cuando el trabajador ha seguido vinculado con idéntico empleador y en similares condiciones, como aconteció en este caso entre la actora y el Instituto Profesional DUOC UC. Su valor probatorio deberá ponderarse en forma racional, conforme a las reglas de la sana crítica, en conjunto con los demás elementos de convicción rendidos en juicio. En consecuencia, se debe reconocer poder liberatorio al finiquito que es otorgado libremente por el trabajador, pero no cabe entenderlo así cuando su suscripción es condición expresa o tácita para la celebración de un nuevo contrato con igual empleador para desempeñar la misma función, puesto que, en semejante contexto, se debilita su capacidad de acreditación de un servicio encomendado al dependiente de carácter temporal, hecho frente al cual la judicatura podrá concluir, tal como se señaló, su naturaleza indefinida, sin que exista referencia alguna en el artículo 177 del Código del ramo que obste a esta conclusión”.

(ROL N°15433-2024, Corte Suprema).

d) Recargo legal debe aplicarse sobre la indemnización legal por años de servicio, y no la convencional si así fue pactado expresamente por las partes.

La Corte Suprema acogió un Recurso de Unificación de Jurisprudencia declarando que el recargo legal ha de aplicarse sobre las indemnizaciones legales, con sus respectivos topes, si eso fue lo expresamente pactado por las partes al regular el otorgamiento de una indemnización convencional por años de servicio.

Al respecto la Corte Suprema resolvió:

“Octavo: Que, sin embargo, en la especie la situación es diferente, puesto que no solamente existe en el convenio colectivo que beneficia al actor una cláusula que fija una indemnización por años de servicio superior a la prevista en la legislación, al excluir los límites antes señalados, sino que a continuación de esa regla, se incorpora una segunda, que indica: “Las partes acuerdan que en el evento que los Tribunales de Justicia declararen que la causal del artículo 161 del Código del Trabajo es injustificada el incremento legal del 30% o el que lo reemplace, no se aplicará sobre la indemnización por años de servicios establecida en el párrafo primero de esta cláusula, sino que sobre la indemnización por años de servicios legal aplicándose para estos efectos los topes legales”. En ese particular contexto, la voluntad colectiva, expresada en un convenio celebrado con todas las formalidades previstas por la legislación y cuya validez no fue cuestionada, debe respetarse en su totalidad, esto es, tanto en lo que atañe a la primera regla como a la segunda, lo que supone calcular el recargo legal del modo acordado, esto es, no sobre la indemnización efectivamente pagada, sino sobre la que habría correspondido a falta del pacto, sin que ello infrinja lo dispuesto en los artículos 163 y 168 del Código del Trabajo, que regulan la indemnización por años de servicio y su incremento, ni en su artículo 5, por cuanto no supone una renuncia a derechos laborales, desde que el resultado de la consideración de toda la cláusula décima del convenio colectivo, con las dos estipulaciones indicadas, es beneficioso para el trabajador”.

(ROL N°14241-2025, Corte Suprema).



B & E

www.bye.cl