



BARROS SILVA VARELA & VIGIL

Pulso Laboral

NOVIEMBRE 2025

I. PROYECTOS DE LEY

Boletín N°17986-13: Modifica el Código del Trabajo, con el objeto de fortalecer la aplicación del trabajo a distancia o teletrabajo.

Con fecha 25 de noviembre, ingresó un proyecto de ley que busca fortalecer y reformar la Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, por su baja efectividad práctica. La iniciativa propone formalizar por escrito la oferta de teletrabajo, establecer plazos fatales claros e introducir multas específicas ante el incumplimiento del empleador, entre otros cambios.

II. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

Superintendencia de Seguridad Social, Circular N°3890, de fecha 5 de noviembre de 2025.

Se actualizan las instrucciones sobre la verificación del cumplimiento del reposo y realización de trabajos durante el uso de licencia médica, ampliando de esta forma las herramientas de fiscalización de las diversas instituciones relacionadas.

La COMPIN e ISAPRES podrán acreditar el incumplimiento del reposo a través de otras fuentes de información como bases de datos, registros internos, registros administrativos de entidades del sector público (PDI, SII, entre otros), incluso desde registros de libre acceso público, como publicaciones en redes sociales, siempre que pueda acreditarse fehacientemente el incumplimiento al reposo médico.

Lo anterior, salvo en el caso de licencias otorgadas por patologías psiquiátricas, donde la salida del domicilio no constituirá incumplimiento del reposo, siempre y cuando ésta sea dentro del territorio nacional.

Dirección del Trabajo, Ordinario N°756, de fecha 19 de noviembre de 2025.

El Servicio establece que el fuero de diez días anteriores al inicio de un proceso de negociación colectiva con el que cuentan los trabajadores involucrados en ella, se computa desde la entrega material del proyecto de contrato colectivo al empleador, quién deberá firmarlo acreditando su recepción y no desde la fecha de su notificación vía correo electrónico.

Dirección del Trabajo, Dictamen N°745-38, de fecha 11 de noviembre de 2025.

Si debido a la implementación de la Ley de las 40 horas, se debe reducir la jornada diaria y semanal, ésta no puede ser imputada, bajo ningún presupuesto fáctico, al lapso diario destinado a colación. La reducción de tiempo se aplicará al término o al inicio de la jornada, en caso de existir acuerdo entre las partes o, sólo a su término, a falta de éste.

Si por medio de un instrumento colectivo se pactó que el descanso de colación fuera imputable a la jornada y, en el proceso de adecuación de la jornada de trabajo las partes no están de acuerdo con la modificación de dicha cláusula, prevalecerá la voluntad colectiva, pero no operará la ultraactividad del instrumento colectivo sobre este punto y no será parte del piso de la negociación del siguiente contrato colectivo.

Si las partes, individualmente consideradas, han pactado imputar el tiempo de colación a la jornada diaria, esto sólo podrá ser modificado mediante el acuerdo expreso de las partes, conforme a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 5 del Código del Trabajo.

Dirección del Trabajo, Ordinario N°759, de fecha 19 de noviembre de 2025.

Se determina que, no habiendo estipulado las partes un pacto de extensión total o parcial de beneficios acorde a lo dispuesto por el artículo 322 del Código del Trabajo, no resultará jurídicamente procedente que el empleador de manera unilateral proceda a otorgarlos a trabajadores no sindicalizados, resultando irrelevante que dicha acción comprenda alguno o todos los beneficios del instrumento colectivo.

III. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

Corte Suprema, ROL N°18.685-2024, de fecha 3 de noviembre de 2025.

La Corte acogió recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante, invalidando la sentencia de la Corte de Apelaciones de Temuco.

Se sostuvo que, la correcta interpretación del artículo 454 N°1 inciso segundo del Código del Trabajo, en relación con el artículo 162 del mismo cuerpo legal, establece que la obligación de comunicar el despido por escrito es un requisito ineludible para el empleador, incluso tratándose de causales objetivas como el vencimiento del plazo.

En consecuencia, se resolvió que, ante la omisión de dicha formalidad, el empleador no puede rendir prueba en juicio para justificar la desvinculación, debiendo declararse el despido como injustificado.

Corte Suprema, ROL N°38.146-2024, de fecha 10 de noviembre de 2025.

Se acogió un recurso de unificación de jurisprudencia y se determinó que el poder liberatorio del finiquito se encuentra restringido exclusivamente a las materias sobre las cuales las partes han prestado su consentimiento de manera expresa y específica.

En el caso concreto, la Corte consideró que la cláusula genérica del finiquito planteada por el empleador sobre “accidentes del trabajo”, no tiene poder liberatorio si no se detalla el accidente específico ni se paga una suma concreta por ese daño. Esto, en virtud de que no se puede presumir que el trabajador consintió renunciar a una indemnización que nunca se discutió ni se pagó en el documento, a pesar de no haber hecho la reserva de derechos.



Corte de Apelaciones de Valdivia, ROL N°912-2025, de fecha 24 de noviembre de 2025.

Con fecha 24 de noviembre de 2025, la Corte acogió un recurso de protección, interpuesto por un dirigente sindical de CONAF contra la Dirección del Trabajo, entidad que se negó a entregarle copia del expediente de una investigación por acoso sexual en su contra, invocando el principio de confidencialidad del artículo 211-B del Código del Trabajo.

La Corte ordenó la entrega íntegra del expediente administrativo, estableciendo que dicha negativa es ilegal y que vulneraba el derecho a la defensa y al debido proceso del recurrente.

Corte de Apelaciones de Puerto Montt, ROL N°228-2024, de fecha 14 de noviembre de 2025.

Se acogió un recurso de nulidad dejando sin efecto una multa administrativa cursada a una empresa por supuesta falta de certeza en los servicios contratados.

La Corte consideró que, la inclusión de la frase “entre otras” en la cláusula de naturaleza de los servicios, no constituye por si misma una infracción ni genera una incertidumbre jurídica, siempre que el contrato detalle claramente las funciones principales del trabajador.

Se razonó también, que dicha expresión genérica debe interpretarse de manera restrictiva, entendiéndose que cualquier otra labor solicitada debe enmarcarse necesariamente dentro de las tareas propias del cargo.

BARROS SILVA VARELA & VIGIL

El Golf 40, piso 13, Las Condes
Santiago, Chile
bsvv.cl

