



BARROS SILVA VARELA & VIGIL

Pulso Laboral

DICIEMBRE 2025

I. PROYECTOS DE LEY

i. Boletín N°18018-13: 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.

Con fecha 16 de diciembre, ingresó un proyecto de ley que busca dar eficacia real al carácter del procedimiento de tutela, asegurando que los tribunales cumplan estrictamente los plazos legales para fijar audiencia, estableciendo responsabilidad disciplinaria cuando ello no ocurra. Esto con el fin de proteger los derechos de los trabajadores.

Se busca modificar el artículo 488 del Código del Trabajo, estableciendo que la tramitación de los procesos de tutela laboral gozarán de preferencia respecto de otras causas radicadas en el mismo tribunal. En ningún caso, el tribunal podrá fijar la audiencia preparatoria de juicio u otra audiencia fuera de los plazos establecidos en la norma, salvo caso fortuito o fuerza mayor, lo que deberá expresarse en resolución fundada. Con igual preferencia deberán resolverse todos los recursos que se interpongan en el marco del procedimiento de tutela laboral.

ii. Ley N°21.751: Reajusta el monto del Ingreso Mínimo Mensual, la Asignación Familiar y Maternal, el Subsidio Único Familiar, y modifica otras leyes que indica.

Desde el 1° de enero de 2026 comenzará a regir el nuevo Ingreso Mínimo Mensual de \$539.000.- para trabajadores entre 18 y 65 años. Asimismo, se actualizarán los tramos de la Asignación Familiar, en los términos que indica.

II. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

i. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Resolución N°35614, de fecha 22 de diciembre de 2025.

Se aprobó el nuevo Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, el que regirá a partir de enero de 2026. La normativa no sólo amplía las facultades del órgano fiscalizador, sino que también incorpora derechos y deberes para los fiscalizados, establece nuevos criterios para la determinación de las multas y fija nuevos deberes para los fiscalizadores.

ii. Dirección del Trabajo, Dictamen N°800-43, de fecha 1 de diciembre de 2025.

Se establece que los funcionarios de la Dirección del Trabajo se encuentran facultados para:

- a)** Requerir a los empleadores toda la documentación necesaria para realizar labores de fiscalización.
- b)** Solicitar el estudio de seguridad elaborado por las entidades obligadas en cumplimiento de la Ley N°21.659 sobre Seguridad Privada. Este documento deberá ser puesto a disposición de los inspectores cuando sea requerido.
- c)** Asimismo, se señala que los funcionarios están obligados a resguardar la información a la que accedan en el ejercicio de sus funciones.

iii. Dirección del Trabajo, Ordinario N°819, de fecha 18 de diciembre de 2025.

El Servicio señala que si las partes individualmente consideradas, han pactado en el contrato de trabajo imputar el tiempo de colación a la jornada diaria mediante una cláusula (expresa o tácita), ésta sólo puede ser modificada mediante el acuerdo de las partes, conforme a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 5° del Código del Trabajo.

iv. Dirección del Trabajo, Ordinario N°820, de fecha 18 de diciembre de 2025.

En virtud de la Ley de las 40 horas, se determina que:

- a)** Si en los hechos el empleador redujo unilateralmente la jornada laboral, sin realizar previamente un proceso de diálogo entre las partes, incurrió en una conducta contraria a la normativa que debe ser denunciada ante la Inspección del Trabajo respectiva.
- b)** La reducción de la jornada máxima semanal no puede representar una disminución de las remuneraciones de los trabajadores. Por lo tanto, las partes deberán respetar la remuneración fija que hubieran acordado y, en el caso de que existan remuneraciones variables o mixtas acordadas, los contratantes deberán pactar la adecuación del sistema remunerativo a fin de ajustarlo a la reducción horaria de manera tal que la implementación de esta ley no provoque una disminución en sus remuneraciones.
- c)** En caso de no existir acuerdo, el empleador está obligado a mantener las remuneraciones de sus trabajadores y, por lo tanto, si aquellos están sujetos a una remuneración exclusivamente variable, el empleador deberá ajustar en forma proporcional los parámetros que sirven de base de cálculo de tales estipendios. Por otra parte, si el trabajador ha convenido un sistema de remuneraciones mixto, compuesto por un sueldo fijo y remuneraciones variables, el empleador deberá mantener el monto del sueldo fijo convenido y efectuar los ajustes en la forma de computar las remuneraciones variables con la finalidad de evitar perjuicios a los dependientes.
- d)** Las empresas con una jornada semanal de 40 horas podrán pactar que el máximo semanal se distribuya en 4 días, oportunidad de negociación entre las partes que se mantiene vigente en la actualidad.

III. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

i. Corte Suprema, ROL N°52153-2025, de fecha 16 de diciembre de 2025.

La Corte Suprema revocó el fallo dictado por la Corte de Apelaciones de Punta Arenas y confirmó la destitución de un funcionario municipal que viajó al extranjero mientras se encontraba con licencia médica.

Al conocerse del recurso de protección interpuesto por el funcionario, el tribunal máximo sostuvo que el principio de probidad administrativa consagrado en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, exige una conducta intachable. Y, en ese contexto, señaló que el uso indebido de una licencia médica para realizar un viaje fuera del territorio nacional, ajeno a la finalidad del reposo, constituye una infracción grave a dicho principio. Asimismo, se destacó que el recurso de protección no es la vía idónea para revisar la proporcionalidad de la sanción disciplinaria.

ii. Corte de Apelaciones, ROL N°196-2025, de fecha 23 de diciembre de 2025.

La Corte de Apelaciones de Chillán acogió un recurso de nulidad presentado por una empresa sancionada por la Inspección del Trabajo y dejó sin efecto la multa aplicada por presunto incumplimiento del beneficio de sala cuna.

Al conocer del recurso, el tribunal señaló que la empresa reclamó la sanción afirmando haber cumplido la obligación legal mediante un bono compensatorio acordado con la trabajadora. En este contexto, la Corte afirmó que el artículo 203 del Código del Trabajo no establece montos mínimos ni faculta a la autoridad para fijarlos, por lo que exigir que el bono sea equivalente al valor promedio de una sala cuna, implica aplicar requisitos no previstos por la ley. En razón de lo expuesto, es que la multa fue dejada sin efecto.

