

BARROS SILVA VARELA & VIGIL

Pulso

Laboral

AGOSTO 2025

I. LEY O PROYECTOS DE LEY

Boletín N°17759-13: Modifica el Código del Trabajo para permitir la interposición de denuncias por acoso sexual o violencia en el trabajo con posterioridad al término de la relación laboral.

Establece que las personas trabajadoras que renuncian debido a hechos de acoso y/o violencia, contarán con un plazo de 90 días desde el término de los servicios para efectuar la denuncia de conformidad a lo dispuesto en la Ley Karin y al principio protector que rige el Derecho del Trabajo.

El proyecto ingresó con fecha 6 de agosto de 2025 y se encuentra en primer trámite constitucional.

Boletín N°17758-13: Modifica el Código del Trabajo, con el objeto de extender el fuero laboral a todos los representantes de los trabajadores en un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Busca otorgar a los representantes de los trabajadores un fuero laboral que los dote de la independencia necesaria para cumplir con sus obligaciones, sin el temor de ser despedidos.

El proyecto ingresó con fecha 12 de agosto de 2025 y se encuentra en primer trámite constitucional.



Boletín N°17773-13: Concede permiso laboral para acompañar a menores con trastorno del espectro autista a terapias, tratamientos o intervenciones acordes a su condición.

Busca modificar la normativa vigente, estableciendo el derecho de padres y cuidadores de asistir a terapias, tratamientos o intervenciones, pudiendo compensar las horas mediante la prestación de servicios, previo acuerdo con el empleador. El proyecto ingresó con fecha 12 de agosto de 2025 y se encuentra en primer trámite constitucional.



II. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

Dirección del Trabajo, Dictamen N°515-21, de fecha 4 de agosto de 2025.

Establece criterios respecto del procedimiento aplicable a las denuncias por Ley Karin:

- El empleador deberá preferir personas dentro de la empresa que cuenten con estudios específicos en derechos fundamentales, acoso o género, para el desarrollo de las investigaciones, por sobre aquellos que no los tengan.
- Se establece que el informe de investigación debe dar cuenta de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los que se fundan las conclusiones, debiéndose ponderar la prueba, ajustándose a los principios rectores de la ley.
- La persona denunciante puede optar por el desistimiento del procedimiento iniciado en su beneficio, en forma expresa y por escrito.
- Ante la presentación de una denuncia por acoso o violencia, el empleador debe dar cumplimiento a la normativa procediendo a efectuar la investigación respectiva, sin importar el tiempo transcurrido desde el hecho denunciado.

Dirección del Trabajo, Dictamen N°527-23, de fecha 6 de agosto de 2025.

El Delegado de Seguridad y Salud en el trabajo debe ser elegido en todas aquellas faenas o lugares de trabajo donde presten servicios entre 10 y 25 personas trabajadoras y no funcione un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Dirección del Trabajo, Dictamen N°541-24, de fecha 11 de agosto de 2025.

No es jurídicamente procedente que el empleador considere antecedentes tales como los compromisos comerciales y financieros, el estado de salud o las licencias médicas previas, los antecedentes penales, la existencia de causas judiciales, las infracciones de tránsito, la afiliación sindical dentro de la empresa o en otros empleos previos, entre otros, de la persona trabajadora de manera que se condicione su acceso o permanencia en el empleo, salvo que dichos antecedentes sean parte de la idoneidad y capacidad personal para ejecutar el trabajo. De lo contrario, constituiría una vulneración a la garantía del derecho a la no discriminación, tanto en el contexto de las ofertas de empleo, como en las relaciones laborales y su término.

Asimismo, los trabajadores tienen derechos sobre sus datos personales. El empleador debe mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a los que tenga acceso con ocasión de la relación laboral. Ningún trabajador o postulante a un empleo, puede ser obligado a proporcionar información de sus datos personales que no se relacionen con su capacidad e idoneidad.



III. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

Corte Suprema, ROL N°4075 - 2024, de fecha 8 de agosto de 2025.

Se acoge un recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandada. La Corte Suprema determinó que basta probar la conducta de acoso sexual –hecho asentado en la instancia– para configurar la causal de despido. Se trata de un comportamiento eminentemente grave al afectar derechos fundamentales de la persona víctima de este tipo de conductas.

En este sentido, se señaló que no es procedente calificar la conducta descrita de acoso sexual de manera menos intensa para dejarla fuera de la hipótesis de despido.

Corte de Apelaciones de Antofagasta, ROL N°123-2025, de fecha 12 de agosto de 2025.

La Corte acogió un recurso de nulidad deducido por la parte demandante en contra de la sentencia definitiva que rechazó la acción de nulidad del despido, puesto que el trabajador no contaba con autorización para trabajar en el país.

El tribunal determinó que resulta irrelevante que el trabajador se encuentre en una situación migratoria irregular, y que habiendo prestado servicios mediando la existencia de una relación laboral, nace para el empleador la obligación de pagar las cotizaciones previsionales. Es inaceptable que una empresa pretenda contratar servicios personales bajo dependencia y subordinación, sin pagar y/o retener las cotizaciones, dejando al trabajador al margen de todos los beneficios de seguridad social.