

BARROS SILVA VARELA & VIGIL

Pulso

Laboral

SEPTIEMBRE 2025



I. LEY O PROYECTOS DE LEY

Boletín N°17.833-13: Modifica el Código del Trabajo, con el objeto de aumentar el plazo de fuero laboral en caso de fallecimiento de un hijo o del cónyuge o conviviente civil de un trabajador.

El 10 de septiembre de 2025, ingresó un proyecto de ley que propone aumentar de 1 a 3 meses el fuero del trabajador que ha sufrido la pérdida de un hijo o de cónyuge o conviviente civil, con el propósito de proteger la salud mental, la estabilidad económica y los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran en un momento de especial fragilidad.

Decreto N°359: Establece autorización previa o visa para el ingreso y estadía en Chile de titulares de permiso de permanencia transitoria que sean nacionales de los países que indica.

El 17 de septiembre de 2025, se publicó en el Diario Oficial el Decreto N°359, que establece que los ciudadanos de determinados países necesitan una autorización previa o visa para ingresar al país como titulares de permiso de permanencia transitoria. Algunos de estos países son Afganistán, Catar, China, Haití, Palestina, Venezuela, Nepal, Libia, entre otros. El listado asciende a 100 países.



II. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

Dirección del Trabajo, Ordinario N°587, de fecha 1 de septiembre de 2025.

El Servicio ha reiterado su jurisprudencia en el sentido de que las funciones del trabajador deben estar claramente determinadas en el contrato de trabajo. No se ajustan a derecho las cláusulas genéricas o indeterminadas que dejen al arbitrio del empleador la definición de las labores a desarrollar, ni aquellas que permitan incorporar actividades no contratadas o no señaladas como alternativas o complementarias de la función principal. En un reciente pronunciamiento referido a auxiliares de farmacia, la Dirección enfatizó que el trabajador debe conocer con certeza los servicios que deberá prestar, reforzando así el principio de certeza contractual y la limitación del poder de dirección del empleador.

Dirección del Trabajo, Dictamen N°590, de fecha 2 de septiembre de 2025.

El tiempo utilizado en las operaciones de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal, constituyen acciones preparatorias o finales de la prestación diaria de los servicios del trabajador, ya sea por razones de higiene o seguridad, por disposición del reglamento interno o por exigencia del empleador debiendo, por ende, entenderse incluidas dentro de la jornada de trabajo en tanto ellas se realicen en el o los lugares especialmente habilitados para tales efectos dentro de la respectiva empresa o faena.



Dirección del Trabajo, Dictamen N°601-26, de fecha 4 de septiembre de 2025.

El Servicio ha reiterado que los trabajadores sujetos a sistemas excepcionales de distribución de jornada pueden acceder a diversos descansos adicionales, los cuales no son excluyentes entre sí. En un reciente pronunciamiento, la Dirección precisó los siguientes puntos:

1. Los descansos contemplados en los artículos 7° (jornada semanal promedio) y 17° (descanso anual adicional) del DS N°48 son compatibles, siempre que se cumplan los requisitos respectivos.
2. El descanso por exceso del promedio semanal de 40 horas (4,5 o 9 días, según corresponda) tiene carácter anual y puede ejercerse durante el año, sin un plazo específico de caducidad, aplicándose la prescripción general de 2 años.
3. Dicho descanso puede fraccionarse, otorgarse junto con las vacaciones o compensarse en dinero, según acuerdo de las partes.
4. Al término de la relación laboral, los días pendientes deben compensarse económicamente conforme al artículo 73 del Código del Trabajo.
5. La entrada en vigencia del artículo 7° del DS N°48 será el 26 de abril de 2028, aunque las partes pueden pactar su aplicación anticipada.
6. El descanso anual adicional del artículo 17° (mínimo seis días) se aplica a faenas urbanas sin al menos dos domingos libres al mes, y puede distribuirse o compensarse en dinero, sin ser incompatible con otros beneficios.

Este pronunciamiento refuerza la necesidad de una adecuada gestión de jornadas excepcionales, asegurando el ejercicio efectivo de los derechos de descanso de los trabajadores y clarificando sus modalidades de uso y compensación

Superintendencia de Seguridad Social, Dictamen N°127271-2025, de fecha 14 de septiembre de 2025.

Se establece que, en el marco de una licencia médica por patología de salud mental, la persona trabajadora puede realizar actividades recreativas, lo que incluye viajar dentro del territorio nacional. Sin embargo, no está permitido viajar al extranjero, salvo que el desplazamiento tenga como finalidad la realización de un procedimiento médico directamente relacionado con la patología que motivó la licencia.

Superintendencia de Seguridad Social, Circular N°3876, de fecha 25 de agosto de 2025.

La Circular introduce modificaciones a la Ley N°16.744 en materia de prevención de riesgos laborales. La norma incorpora y precisa instrucciones orientadas a garantizar la no discriminación de trabajadores pertenecientes a comunidades de diversidades sexogenéricas (LGTBIQ+), reforzando las políticas de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Las nuevas instrucciones comenzarán a regir el 1º de octubre de 2025.



III. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

Corte Suprema, ROL N° 29440-2025, de fecha 16 de septiembre de 2025.

Se acoge un recurso de queja y se determina que resulta vulneratorio de los derechos fundamentales del trabajador impedir el acceso a la justicia por incumplimiento de una formalidad meramente administrativa.

En el caso concreto, la Corte consideró improcedente la decisión de no admitir a tramitación una demanda laboral bajo el argumento de que el trabajador no había concurrido previamente a la Inspección del Trabajo, exigencia que se fundaba únicamente en la cuantía de las prestaciones reclamadas.

Corte de Apelaciones de Antofagasta, Rol N°152-2025, de fecha 12 de septiembre de 2025.

Se rechaza un recurso de nulidad interpuesto por la parte reclamada contra la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

La Corte sostuvo que, si bien la Dirección del Trabajo cuenta con diversas facultades y atribuciones conferidas por la ley, estas no pueden traducirse en una limitación a la potestad jurisdiccional de los jueces laborales. En consecuencia, los dictámenes administrativos de la Dirección no tienen carácter obligatorio para los tribunales de justicia.