

INFORMATIVO JURÍDICO LABORAL

N°22 JUNIO 2025



Diego Lizama Castro
Socio Director
Lizama Abogados



Sebastián Micco
Abogado Área Corporativa
Lizama Abogados

LIZAMA
Abogados

Para su conocimiento, informamos las principales novedades en materia jurídica laboral correspondientes al mes de junio de 2025:

Leyes Publicadas

- **Decreto N° 6 de 2025 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que “Aprueba reglamento para la determinación de las corporaciones o empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 362 del Código del Trabajo”.**

Con fecha 27 de junio de 2025, se publicó el Decreto N° 6 en el Diario Oficial. Al respecto, la normativa realiza las siguientes modificaciones relevantes para la determinación de las corporaciones o empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 362 del Código del Trabajo:

- 1) Se establece una plataforma electrónica para el ingreso, registro y procesamiento documental de solicitudes, que deberá habilitar la Dirección del Trabajo.
- 2) Se especifica que el procedimiento de solicitud tendrá una periodicidad bienal y que las solicitudes deben presentarse hasta el 31 de mayo del año correspondiente.
- 3) La solicitud debe contener información detallada sobre la empresa y la causal invocada para que se declare la prohibición de ejercer el derecho a huelga (utilidad pública, salud, economía, abastecimiento, seguridad nacional), la que se deberá fundamentar con antecedentes de hecho y prueba documental.

- 4) Se establece un procedimiento formal de notificación a la contraparte (sindicato o empleador) para que emita observaciones dentro de 15 días corridos desde la notificación.
- 5) Los Ministerios encargados de dar respuesta a las solicitudes, deben emitir una resolución conjunta a más tardar el 31 de julio del año en que se haya presentado.
- 6) Se contempla la posibilidad de interponer reclamación judicial en contra de la resolución. Sin perjuicio de lo cual, la Contraloría General de la República advierte que también es aplicable el principio de impugnabilidad administrativa del artículo 15 de la Ley N° 19.880.

- **Ley N°21.751 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que “Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, la asignación familiar y maternal, el subsidio único maternal, y modifica otras leyes que indica”.**

Con fecha 28 de junio del año en curso se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.751, cuyas principales modificaciones laborales son las que siguen:

- 1) Se establece un aumento gradual del ingreso mínimo mensual conforme al cual, desde el 01 de mayo del presente año, ascenderá a \$529.000 para trabajadores entre 18 y 65 años; a \$394.622 para menores de 18 y mayores de 65 años; y \$340.988 para efectos no remuneracionales.

Por su parte, desde el 01 de enero de 2026, éste ascenderá a \$539.000 para trabajadores entre 18 y 65 años; \$402.082 para menores de 18 y mayores de 65 años; y \$347.434 para efectos no remuneracionales.

- 2) Se actualizan los montos y tramos de la asignación familiar y maternal del subsidio único familiar de la Ley N°18.987, pasando a ser los siguientes: \$22.007 hasta ingresos de \$620.251; \$13.505 para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$620.251 y no exceda de \$905.941; y \$4.267 para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere \$905.941 y no exceda \$1.412.957.

Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares, cuyo ingreso mensual sea superior a \$1.412.957, no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo.

- 3) Se actualiza monto base del subsidio familiar de la Ley N°18.020 de \$21.243 a \$22.007.
- 4) Se establece que el Ministerio de Hacienda deberá establecer, dentro del año 2025 y mediante resolución, un subsidio temporal a implementar únicamente en el evento de que el porcentaje que represente el diferencial entre el monto a pagar por concepto de ingreso mínimo a partir de enero de 2026 y el monto del salario mínimo para el mes de enero de 2025 exceda la inflación acumulada durante el año 2025, según lo informado por el INE en enero de 2026. De ser procedente, el subsidio será de cargo fiscal y serán beneficiarios los empleadores que cumplan con los requisitos dispuestos en la Ley N° 21.751 y aquellos que se establezcan en

la resolución que publique el Ministerio de Hacienda.

Proyectos de Ley

- **Boletín 14782-13 que equipara el derecho de sala cuna para las trabajadoras, los trabajadores y los independientes que indica, en las condiciones que establece, modifica el Código del Trabajo para estos efectos crea un fondo solidario de sala cuna.**

El proyecto de Ley se encuentra en el primer trámite constitucional ante el Senado, bajo urgencia simple.

Entre las principales modificaciones laborales que contempla, se encuentran:

- 1) Se elimina el requisito de tener 20 o más trabajadoras para acceder al derecho a sala cuna. En consecuencia, toda madre trabajadora tendrá este derecho, con independencia del tamaño o número de trabajadoras de la empresa.
- 2) Se crea un Fondo de Sala Cuna del cual serán beneficiarios, entre otros, las empresas del sector privado, las que recibirán un aporte desde el Fondo, según el tamaño de la empresa. El aporte se hará efectivo desde la entrada en vigencia de la ley para los trabajadores dependientes.
- 3) Se financiará el Fondo mediante, entre otros, una cotización obligatoria del 0,1% de las remuneraciones imponibles del sector privado. Esta cotización regirá desde la entrada en vigencia de la ley para los trabajadores dependientes.

- 4) El Instituto de Previsión Social verificará la asistencia de los menores a las salas cuna.
 - 5) Se sancionará penalmente el cobro indebido del beneficio, conforme al artículo 467 del Código Penal.
 - 6) Se crea un Registro Nacional de Cuidadores, que apunta a avanzar hacia un sistema mixto de cuidados reconocido por el Estado, en línea con recomendaciones internacionales.
- **Boletín 17493-13 que modifica el Código del Trabajo para promover la inclusión laboral de personas mayores de cincuenta años de edad**

El proyecto de ley, ingresado el 15 de abril de 2025, se encuentra bajo el estudio de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.

Las principales modificaciones laborales que se proyectan realizar con esta modificación legislativa, son:

- 1) Establece la obligación de contratar un porcentaje de trabajadores adultos mayores según el tamaño de la empresa, el que se desglosa de la siguiente forma: (i) empresas de 50 o más trabajadores deben contratar o mantener contratados al menos el 10% de trabajadores de 50 años o más; (ii) empresas de 200 o más trabajadores deben mantener o contratar al menos el 25% de trabajadores de 50 años o más.
- 2) Los contratos respectivos (y sus modificaciones y términos) deben inscribirse en el sitio web de la Dirección del Trabajo en un plazo de 15 días.

- 3) Se establecen multas por incumplimiento que fluctúan entre las 50 a 100 UTM para las medianas empresas; y las 300 a 500 UTM para las grandes empresas.
 - 4) Las empresas deberán enviar un informe anual a la Dirección del Trabajo, el SENAMA y el Consejo Superior Laboral, indicando (i) porcentaje de participación de trabajadores de más de 50 años; (ii) acciones adoptadas para su inclusión; (iii) brechas tecnológicas; (iv) medidas de bienestar adoptadas; y (v) fundamentos en caso de no cumplir con el porcentaje mínimo.
 - 5) Los empleadores deberán adecuar funciones y condiciones de trabajo de acuerdo con la edad del trabajador. Se contemplan medidas específicas, a saber, (i) la reducción de jornada para trabajos penosos o insalubres; (ii) la corrección de condiciones laborales que aceleren el envejecimiento; (iii) la modificación de la organización y horarios para evitar exigencias excesivas; (iv) la adaptación ergonómica de puestos de trabajo; (v) el monitoreo regular del estado de salud; (vi) la supervisión de condiciones de higiene y seguridad; y (vii) el fomento de la reducción progresiva de jornada de trabajadores adultos mayores.
 - 6) Se establece la medida de mantener las proporciones exigidas tras el despido por necesidades de la empresa de trabajadores adultos mayores.
- **Boletín N°17570-07 que modifica la Carta Fundamental para garantizar el derecho a la negociación colectiva por rama o sector productivo.**

Con fecha 22 de mayo de 2025 ingresó un proyecto de ley que pretende modificar el artículo 19 N°16 inciso 5° de la Constitución Política para permitir la negociación colectiva por rama o sector productivo. Esto es, aquel sistema donde se establecen acuerdos laborales a nivel de industria, o bien, dentro del sector económico.

Según el proyecto de ley ingresado, la negociación colectiva por rama permitiría, presuntamente, lo siguiente:

- 1) Mayor equidad salarial: se sostiene que, en países con negociación colectiva por rama, la diferencia entre los salarios más bajos y más altos dentro de un sector es significativamente menor que en países donde la negociación se limita a nivel de empresa.
- 2) Fortalecimiento del sindicalismo: se alega que un sistema de negociación por rama permite que los sindicatos representen a un mayor número de trabajadores, lo que equilibra la relación de poder entre empleadores y empleados.
- 3) Reducción de la desigualdad económica: se citan determinados estudios de la OCDE que, presuntamente, han demostrado que países con mayor cobertura de negociación colectiva presentan menores niveles de desigualdad de ingresos.
- 4) Estabilidad y crecimiento económico: se detalla que, al garantizar salarios dignos y condiciones laborales justas, la negociación por rama contribuye a una mayor demanda interna y estabilidad social, lo que beneficia al conjunto de la economía.

Jurisprudencia administrativa

- **Dirección del Trabajo, dictamen N°436, de fecha 24 de junio de 2025: Se pronuncia sobre procedimiento especial para llegar a acuerdo de desafiliación y afiliación a una nueva Caja de Compensación de Asignación Familiar.**

En lo pertinente, la Dirección del Trabajo habilitó que se llegue a acuerdo de desafiliación y afiliación a una nueva Caja de Compensación mediante sistema de votación electrónico, dado que, en el caso consultado, las características de la empresa dificultaban que la votación se llevase a cabo en forma presencial, ello en virtud de las múltiples dependencias de la misma.

- **Dirección del Trabajo, dictamen N° 406, de fecha 06 de junio de 2025: Se pronuncia sobre los requisitos del contrato de trabajo en lo relativo a la determinación de las funciones convenidas.**

En lo que interesa, la Dirección del Trabajo indica que existe una alteración de las funciones no sólo cuando se modifique su naturaleza o sustancia, llevando una función a convertirse en otra, sino también ante un cambio cuantitativo de la función, como puede ocurrir si el trabajador, en lugar de reponer 10 productos, debe reponer otros 10 más.

En seguida, señala que las expresiones consignadas dentro de la cláusula de funciones, esto es, que: “todos los productos que el empleador fabrica, importa, representa y comercializa”, así como “los productos de nuestros clientes”, son en exceso genéricas, razón por la cual

contravienen el principio de certeza de funciones.

- **Dirección del Trabajo, dictamen N°387/11, de fecha 03 de junio de 2025: Se pronuncia sobre la compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado.**

Al respecto, el órgano fiscalizador laboral comunica que, en el caso que la cantidad de horas laboradas por jornada sea variable, el trabajador que desee compensar horas extraordinarias por días adicionales de feriado, debe contar con tantas horas como tenga el día en que hará uso del derecho a feriado adicional.

En seguida, declara que no es factible que las partes acuerden un plazo para dar aviso del uso del feriado adicional que sea superior al legal, a saber, 48 horas de anticipación. No es, pues, procedente que el sindicato convenga con el empleador que se deberá dar aviso con 7 días de antelación para ejercer el derecho en comento.

- **Dirección del Trabajo, dictamen N°386/10, de fecha 03 de junio de 2025: Se pronuncia sobre la suspensión de los plazos de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.**

Como consideración previa, el órgano administrativo dispone que, en conformidad al artículo 211-C del Código del Trabajo, el empleador tiene un plazo de 30 días para investigar una denuncia de acoso.

Sobre el particular, la Dirección del Trabajo señala que no resulta acorde a derecho suspender el plazo de investigación de 30

días hábiles administrativos, por el uso de feriado legal o la existencia de una licencia médica de alguna de las personas involucradas en el proceso investigativo, en virtud del principio de celeridad.

- **Dirección del Trabajo, dictamen N°385/9, de fecha 03 de junio de 2025: Se pronuncia sobre el inicio de la investigación por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.**

La Dirección del Trabajo dictamina que no resulta jurídicamente procedente que el empleador inicie de oficio una investigación por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, por cuanto el único legitimado activo del proceso investigativo es la persona afectada.

Ahora bien, ello no obsta a que el empleador tenga el deber de adoptar medidas que protejan eficazmente la vida y salud de los trabajadores, de acuerdo con el artículo 184 del Código del Trabajo.

- **Dirección del Trabajo, dictamen N°381, de fecha 03 de junio de 2025: Se pronuncia sobre el feriado colectivo.**

La Dirección del Trabajo da respuesta a una serie de consultas relativas al feriado colectivo.

Entre ellas, el órgano fiscalizador indica que (i) no resulta lícito otorgar el feriado colectivo más de una vez al año; y que (ii) corresponde al empleador determinar la forma en que informará a los trabajadores sobre el feriado colectivo, notificándolo, cuanto menos, antes de su inicio, e informando a su vez el período que abarcará y si afectará a toda la empresa o a una sección.

- **Dirección del Trabajo, dictamen N°447/13, de fecha 30 de junio de 2025: fija el sentido y alcance de la ley N°21.751 que reajusta el monto del Ingreso Mínimo Mensual, la Asignación Familiar y Maternal y el Subsidio Único Familiar.**

El dictamen fija el sentido y alcance de la ley N°21.751 que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, la asignación familiar y maternal y el subsidio único familiar.

1. Nuevos valores del Ingreso Mínimo Mensual

La Dirección del Trabajo establece que se establecen nuevos valores que son los siguientes:

- a) A partir del 1° de mayo de 2025: el ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 y hasta 65 años se eleva a \$529.000.

A partir del 1° de enero de 2026 el ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años ascenderá a \$539.000

- b) A partir del 1° de mayo de 2025 el ingreso mínimo mensual para los trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años se eleva a \$394.622.

A partir del 1° de mayo de 2026 el ingreso mínimo mensual para los trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años ascenderá a \$402.082.

- c) A contar del 1° de mayo de 2025 el ingreso mínimo mensual para efectos

no remuneracionales se eleva a los \$340.988.

A contar del 1° de enero de 2026 el ingreso mínimo mensual para efectos no remuneracionales ascenderá a \$347.434

2. Efecto retroactivo de la ley

Las disposiciones de los artículos 1, 2 y 3 de la ley N°21.751 operan retroactivamente al determinar que las vigencias de los nuevos valores del Ingreso Mínimo Mensual regirán a partir del 1° de mayo de 2025, esto es, desde una fecha anterior a la de publicación de dicho cuerpo legal, circunstancia de carácter excepcional, pero que se encuentra regulada en nuestro ordenamiento jurídico.

3. Ajuste del Ingreso Mínimo Mensual. Obligación del empleador.

Teniendo presente las consideraciones expuestas y el carácter retroactivo de las normas en comento, el empleador deberá ajustar el valor del ingreso mínimo mensual a los nuevos montos que establece la ley en análisis a partir de la fecha indicada, correspondiendo que en el mes de mayo de 2025 pague por tal concepto la suma de \$529.000 pesos, debiendo pagar un diferencial de \$18.364 pesos, por dicho mes.

4. Efectos en el cálculo de las gratificaciones

La obligación de reliquidar las diferencias que se produzcan en las remuneraciones del trabajador como consecuencia de los reajustes del ingreso mínimo mensual, resulta aplicable en caso que el empleador haya optado por pagar las gratificaciones legales de sus trabajadores conforme al

sistema establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, consistente en abonar o pagar por tal concepto el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por remuneraciones mensuales, con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales por cada trabajador.

- **Dirección del Trabajo, dictamen N°420, de fecha 10 de junio de 2025: la jornada de trabajo constituye la regla general mientras que la exclusión de la limitación de jornada representa una excepción de aplicación restrictiva.**

La Dirección del Trabajo establece que no resultaría procedente estimar excluidos de la limitación de jornada de trabajo a los trabajadores que se desempeñan como auxiliares de carga y descarga en la entrega de mercadería, dependientes de la empresa Transporte Rubén Martínez. Lo anterior, salvo que dichos trabajadores efectivamente presten servicios sin fiscalización superior inmediata.

Jurisprudencia judicial

I. Derecho administrativo sancionador laboral

- **Corte de Apelaciones de Santiago (rol N° 1083-2024), de fecha 03.06.2025:** Corte ratifica la multa impuesta, señalando que no es procedente no pagar el componente variable de una remuneración, según el promedio de los últimos tres meses, por el hecho de que el trabajador estuviera en capacitación por decisión del empleador durante el mes respectivo.
- **Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán (RIT N° I-32-2025), de fecha 04.06.2025:** Tribunal ratifica multa por

no comparecer a citación de conciliación, dictaminando que, si bien se suscribió en forma previa un acuerdo extrajudicial y finiquito con el trabajador, esto no fue informado a la Inspección antes de la citación ni dentro de un plazo razonable posterior.

- **Corte de Apelaciones de Santiago (rol N° 2031-2024), de fecha 19.06.2025:** Corte rebaja multa impuesta por entrega tardía de documentos, valorando que, si bien la empresa actuó en forma desprolija, no existió la intención de ocultar información, sino que éstos no se remitieron en forma oportuna debido a la limitación en la capacidad de recepción —peso de los archivos— del correo electrónico institucional de la Inspección del Trabajo.

II. Derecho laboral

- **Corte de Apelaciones de Concepción (rol N°892-2024), de fecha 02.06.2025:** Corte afirma que hacer indicación expresa de que la acción de despido injustificado se deduce en forma subsidiaria a la demanda de tutela de derechos fundamentales, no es estrictamente necesario, bastando con que la primera sea presentada en una sección aparte de la presentación.
- **Corte de Apelaciones de Valdivia (rol N°942-2024), de fecha 23.06.2025:** Corte rechaza la responsabilidad solidaria o subsidiaria de empresa mandante por aducido régimen de subcontratación, por cuanto las labores del trabajador no se relacionaron con el contrato de licitación que ligó a la contratista con la mandante. Entre los hechos fundantes para el rechazo, se indicó que el trabajador prestaba

servicios bajo modalidad remota, mientras que el contrato exigía trabajo presencial; y que la contratista sólo envió antecedentes laborales y previsionales de los trabajadores presenciales, al ejercerse por la empresa mandante su derecho de información.

- **Corte de Apelaciones de Santiago (rol N° 1520-2024), de fecha 19.06.2025:** Corte rechaza el recurso de nulidad indicando que en los hechos no se cumplió ninguna de las hipótesis que permiten el desahucio. Entre las razones de hecho que se esgrimieron, se señaló que el trabajador no contaba con (i) facultades de contratación o despido de personal; (ii) capacidad de disposición patrimonial ni de abrir líneas de crédito; (iii) la facultad de tomar decisiones sin visación de gerencia; (iv) ni poseía contacto con el directorio ni información confidencial. A su vez, tampoco se demostró exclusiva confianza.
- **Corte de Apelaciones de Valparaíso (rol N° 2134-2025), de fecha 12.06.2025:** Corte acogió recurso de protección y ordenó a la Dirección del Trabajo (i) finalizar procedimiento investigativo, por Ley Karin, bajo su conocimiento dentro del plazo de 30 días hábiles administrativos; y (ii) pronunciarse sobre la vigencia de las medidas de resguardo adoptadas, más allá del plazo establecido en el artículo 221-C del Código del Trabajo.
- **Corte de Apelaciones de Santiago (rol N° 482-2024), de fecha 06.06.2025:** la Corte sostiene que, para cumplir las formalidades de envío de la carta de despido, no es necesario que la misiva de despido haya sido recibida por el

trabajador. Por el contrario, se debe cumplir solamente con lo siguiente: (i) que la comunicación de despido se haga por escrito y (ii) que en caso de no ser entregada la comunicación personalmente, se realice por carta certificada enviada al domicilio contenido en el contrato de trabajo.

- **Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (RIT N° T-2050-2023), de fecha 09.06.2025:** el tribunal laboral sostiene que una empresa de supermercados no ha otorgado a los trabajadores que se desempeñan en el cargo de “Operador de Tiendas” un mínimo de certeza acerca de las labores a realizar en los supermercados, toda vez que las funciones contractualmente impuestas no pueden ser calificadas de “específicas” ni “complementarias” entre sí, pues se refieren a funciones de naturaleza disímil, contraviniendo por tanto, a los derechos establecidos por el legislador laboral en los artículos 7 y 10 N°3 del Código del Trabajo y, asimismo, se reclama que la empresa ha incurrido en la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores que ejercen el cargo de operadores de tienda u omnioperador a la integridad física y psíquica.

Producto de lo anterior, el juez del trabajo ordene a la compañía cesar de forma inmediata y definitiva de la aplicación del cargo de “operador tienda” u “omnioperador” bajo apercibimiento legal.

Propuestas laborales y previsionales de algunos candidatos presidenciales

Los principales candidatos a la presidencia tienen las siguientes propuestas en materia laboral y previsional:

- **José Antonio Kast Rist:** implementación de un nuevo modelo de indemnización laboral a todo evento, flexibilidad por acuerdo trabajador-empleador, remoción del bono estatal que estableció la nueva reforma de pensiones, reforma a la Dirección del Trabajo, medidas para paliar el ausentismo laboral en el sector público, entre otros.

- **Jeannette Jara Román:** aplicar reducción de la jornada laboral a 40 horas también al sector público, establecimiento de la negociación colectiva ramal, establecer un sueldo vital, promoción de la sala cuna universal, creación de un inversor estatal sin fines de lucro poniendo término a las AFP, entre otros.
- **Evelyn Matthei:** sala cuna universal, medidas para prevenir ausentismo laboral, promoción de contratos flexibles (para mujeres), y reforma al empleo público.



Diego Lizama Castro

Socio Director
Lizama Abogados



Sebastián Micco

Abogado Área Corporativa
Lizama Abogados