

NOVEDADES LEGISLATIVAS, JUDICIALES Y ADMINISTRATIVAS EN ASUNTOS LABORALES

En este boletín recopilamos las principales novedades legislativas, administrativas y judiciales ocurridas durante el presente mes de noviembre, destacando aquellas que impactan directamente en la gestión laboral y el cumplimiento normativo.

I. NOVEDADES LEGISLATIVAS

1. **Ley de buzos:** Se aprueba como ley, el proyecto que crea el contrato de buceo y actividades conexas (boletín N°17.005-13). Este nuevo contrato regulará las relaciones de trabajo entre un empleador y un trabajador “que desempeña actividades de extracción, cultivo o procesamiento de recursos hidrobiológicos, en el ámbito de la acuicultura, tales como la salmonicultura y la mantención industrial, entre otras, mediante buceo con aire, abastecido desde superficie o en forma autónoma”.

Dentro de las principales innovaciones de este proyecto de ley se encuentran:

- i) Exigencia de una dotación de seguridad en el buceo presente al realizar labores subacuáticas.
 - ii) Creación de un reglamento que regulará exigencias técnicas como métodos de trabajo seguro, exigencia de licencia de buzo, entre otras materias.
 - iii) Obligación del empleador de contar siempre con las labores de asistencia y supervisión sobre las actividades de buceo.
 - iv) Obligaciones adicionales en materia de prevención de riesgos para la empresa principal o la empresa usuaria cuando la prestación de estos servicios se haga bajo régimen de subcontratación o suministro.
 - v) Presunción legal de subcontratación respecto de toda actividad de buceo que se desarrolle en concesiones marítimas, instalaciones, dependencias de una empresa dueña o usuaria a cualquier título de un centro de cultivo, artefacto naval o nave de todo tipo.
 - vi) Responsabilidad solidaria entre la empresa principal o usuaria y el empleador por las indemnizaciones de daño moral y lucro cesante en caso de lesiones o muerte de un buzo.
-
2. **Permiso laboral por muerte de mascota:** Este proyecto de ley (Boletín N°16.755-13) avanzó en su tramitación, pasando ahora al Senado. Establece un nuevo permiso laboral de 1 día hábil para aquellos trabajadores cuya mascota o animal de compañía fallezca. Este permiso aplicará únicamente a quien tenga inscrito a la mascota o animal de compañía en el Registro Nacional de Mascotas o Animales de Compañía, y deberá devolverse dentro de los siguientes 90 días.

II. **NOVEDADES JURISPRUDENCIALES**

1. **Sentencia de la Corte Suprema, rol. 18.685-2024, 3 de noviembre de 2025:** La Corte Suprema acogió un recurso de unificación de jurisprudencia, señalando que cualquiera sea la causal que se invoque para poner término al contrato de trabajo, incluso una causal objetiva como lo es por vencimiento del plazo, el empleador debe entregar una carta de aviso que contenga la causa del término y los hechos en que se funda, de lo contrario, no podrá invocarse en juicio hecho alguno para justificar el despido.
2. **Sentencia de la Corte Suprema, rol. 37.620-2025, de fecha 5 de noviembre de 2025:** La Corte confirmó la sentencia que condenó por prácticas de competencia desleal a una empresa por haber provocado que varios de sus trabajadores incumplieran las cláusulas contractuales de no competencia que suscribieron con su anterior empleador, luego de haber renunciado a éste y haberse incorporado a trabajar con la demandada. Además, se acreditó que la empresa condenada indujo a estos 12 empleados y ejecutivos a infringir las cláusulas de confidencialidad de su anterior empleador, al descargar documentos confidenciales, con información sensible.
3. **Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, rol. 34.71-2024 de 7 de noviembre de 2025:** La Corte de Apelaciones consideró que cursar dos multas, una por no tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de un trabajador accidentado y la otra, por no informar los riesgos que entrañan las labores del mismo trabajador accidentado, constituye una infracción al principio de non bis in idem, pues estas dos multas se impusieron a la misma persona, por los mismos hechos y por el mismo fundamento normativo, esto es, el deber de protección del empleador. Así, se dejó sin efecto una de las multas impuestas, ya que no se puede sancionar dos veces por los mismos hechos.
4. **Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, RIT T-179-2025, de 14 de noviembre de 2025:** El tribunal resolvió que las modificaciones al artículo 211-E del Código del Trabajo, en orden a que la oración “Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido”, no significan una inversión de la carga de la prueba en los despidos por acoso, ya que prima la norma del artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, que establece que la carga de la prueba recae sobre el empleador.

Además, la sentencia restó valor a las declaraciones de los testigos en el procedimiento de investigación, debido a que ninguno de ellos compareció en juicio, siendo esta la única forma en que puede aceptarse la declaración de terceros como medio de prueba. De lo contrario, se priva a la contraparte de su derecho a contradecir la prueba, y en específico, a contrainterrogar a los testigos.

5. **Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, rol. 14.29-2024, 6 de noviembre de 2025:** La Corte estimó que la contratación de una trabajadora bajo régimen de suministro de trabajadores por 2 años, en virtud de sucesivos contratos e incluso con distintas EST, configura un fraude a la ley, reconociendo la relación laboral directa entre la trabajadora y la empresa Usuaria.

6. **Sentencia del 2° Juzgado de Letras de San Fernando, RIT I-3-2025, de 3 de noviembre de 2025:** El Tribunal resolvió que es improcedente cursar una multa a una empresa por no dar curso a una investigación si la denuncia de acoso era anónima, dado que la ley ni el Reglamento N°21 obligan a seguir un procedimiento por acoso laboral sin que se individualice el denunciante.
7. **Sentencia de la Corte Suprema, rol. 38.146-2024, de 10 de noviembre de 2025:** La Corte reiteró que el poder liberatorio del finiquito solo se produce en las materias que las partes acuerdan expresamente. La existencia de una renuncia a ejercer indeterminadas acciones derivado de un accidente del trabajo, sin que se haya pagado algún monto por dicho rubro, no produce el efecto de tener por renunciada la acción.

III. **NOVEDADES ADMINISTRATIVAS**

1. **Dictamen N°722/36 de 28 de octubre de 2025 de la Dirección del Trabajo:** reinterpreta la doctrina vigente del servicio, en orden a considerar que citaciones que realice el empleador al dirigente o delegado sindical no son imputables a las horas de trabajo sindical, por consiguiente, las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que deban percibir los dirigentes o delegados sindicales durante el tiempo que empleen en reuniones o mesas de trabajo que cita el empleador, serán de cargo de este último.
2. **Dictamen N°745/38 de 11 de noviembre de 2025 de la Dirección del Trabajo:** Establece que la reducción de la jornada diaria y semanal en razón de la Ley N°21.561 no puede ser imputada en ningún caso a la hora de colación. Por lo tanto, la reducción de tiempo de la jornada laboral se debe aplicar al término o inicio diario de esta, en caso de existir acuerdo entre las partes, o solo al término, a falta de este
3. **Dictamen N°747/39 de 17 de noviembre de 2025 de la Dirección del Trabajo:** El organismo interpretó que un acuerdo marco celebrado entre una Confederación y una Asociación Gremial (en este caso, la CTC y la AGEMA, ambos del rubro de la minería) constituye un acuerdo colectivo atípico, que debe ser cumplido de buena fe por los sujetos que concurrieron a él. Asimismo, no existe impedimento legal para que la Dirección del Trabajo registre el acuerdo marco como instrumento colectivo. Por último, interpreta que el incumplimiento del acuerdo puede constituir un atentado a la libertad sindical.
4. **Circular N°3890 de 5 de noviembre de 2025 de la Superintendencia de Seguridad Social:** autoriza a COMPIN e ISAPRES a acreditar el incumplimiento de licencias médicas a través de diversas fuentes de información y bases de datos como PDI, SII e incluso información pública de las redes sociales.