



## **ICA de Puerto Montt corrobora criterio de juzgado de letras del trabajo que declaró injustificado y vulneratorio despido de trabajador a quien se imputó la presentación de una licencia médica falsa**

En causa RIT T-13-2023, el Juzgado de Letras del Trabajo de Castro declaró injustificado y vulneratorio de la integridad psíquica y honra el despido de un trabajador a quien se imputó presentar una licencia médica falsificada. Reprocha el tribunal que la empresa, previo al despido, no desplegara las facultades que le confiere el ordenamiento jurídico ante la sospecha de licencias médicas fraudulentas, esto es, solicitar una fiscalización ante servicios de salud o Isapre y que, imputando una falsedad documental, no solicitara un oficio al profesional que figuraba en la licencia médica. Por su parte, la ICA de Puerto Montt, conociendo el recurso de nulidad presentado por la empresa en Rol 412-2023, no advirtió infracción alguna en el razonamiento del tribunal.

[LEA AQUÍ](#)

CONTÁCTANOS



---

## **ICA de Santiago reitera criterio sobre la procedencia y compatibilidad de las indemnizaciones por lucro cesante y sustitutiva de aviso previo cuando un trabajador contratado por obra es despedido injustificadamente antes de la conclusión de la faena para la que fue contratado**

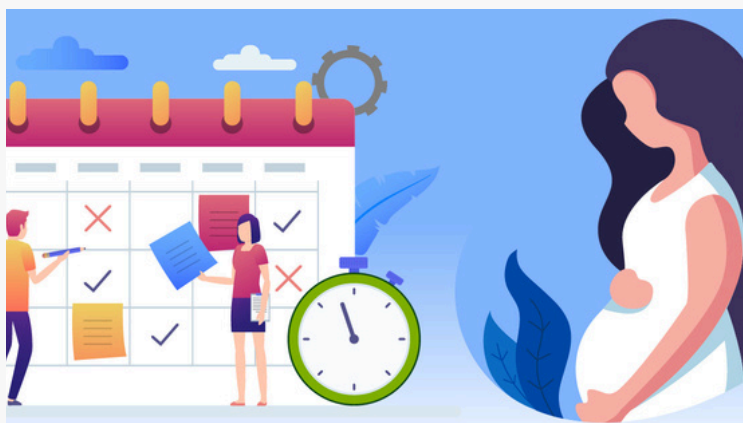
En causa Rol 344-2024, la ICA de Santiago resolvió el caso de un trabajador contratado por obra, quien fue despedido en forma verbal e injustificada nueve días antes de la conclusión de la faena para la que fuera contratado, determinando que, en tal caso, procedía el pago de la indemnización por lucro cesante (nueve días de remuneración) y la indemnización sustitutiva de aviso previo. Conforme lo anterior, invalidó la sentencia dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo que había desestimado el pago de la segunda indemnización.

[LEA AQUÍ](#)

CONTÁCTANOS

(+562)28693265 | comunicaciones@rmrlaboral.com | Coronel Pereira 62, Of. 1001 Las Condes





## **SUSESO utiliza criterio de la Dirección del Trabajo para dilucidar si la socia única de una sociedad por acciones debe ser considerada trabajadora dependiente o independiente para efectos de los subsidios por maternidad**

En Dictamen 5192-2025, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) revisó el caso de la socia única de una sociedad por acciones que no detenta la administración y uso de la razón social de la empresa, facultades que recaen en otra persona. En este sentido, la interesada solicitó la reconsideración de la resolución que la había calificado como «trabajadora independiente voluntaria». La SUSESO aplicó el criterio utilizado por la Dirección del Trabajo, en virtud del cual no es posible la existencia de relación laboral entre una persona natural y la persona jurídica de la cual es accionista mayoritario y tiene, además, facultades de administración y representación, no configurándose el segundo requisito en el presente caso. Por tal motivo, la Superintendencia dispuso aplicar las reglas correspondientes a los «trabajadores dependientes» en materia de subsidio por maternidad.

[LEA AQUÍ](#)

CONTÁCTANOS

(+562)28693265 | comunicaciones@rmllaboral.com | Coronel Pereira 62, Of. 1001 Las Condes





---

**Presidente Boric ingresa proyecto de ley que busca terminar la discusión interpretativa nacida a raíz de la «Ley de las 40 horas» acerca de la posibilidad de efectuar la rebaja paulatina de la jornada semanal, en ausencia de acuerdo, un solo día de la semana, o bien, la obligación de distribuir dicha rebaja en todos los días de la jornada semanal**

El mensaje presidencial de carácter misceláneo -Boletín N° 17322-03- pretende incorporar una interpretación legal de la norma transitoria, en específico, que la expresión «en forma proporcional» debe entenderse en el sentido que, a fin de cumplir gradualmente con los nuevos límites de la jornada de cuarenta horas semanales establecida en el Código del Trabajo, en ausencia de acuerdo entre las partes o las organizaciones sindicales sobre la distribución de dicha reducción, en aquellas jornadas que, previo a la entrada en vigencia de la ley N°21.561, tenían una extensión de cuarenta y cinco horas semanales, las cinco horas de rebaja necesarias para alcanzar la jornada de cuarenta horas deben distribuirse proporcionalmente en cada día de la jornada semanal de cinco o seis días establecida en el contrato de trabajo, reduciéndose en una hora o cincuenta minutos de la jornada diaria, según corresponda, respecto del día que determine el empleador y respetando para ello la oportunidad establecida en el artículo primero transitorio de la referida ley.

[LEA AQUÍ](#)

CONTÁCTANOS

(+562)28693265 | comunicaciones@rmllaboral.com | Coronel Pereira 62, Of. 1001 Las Condes

