



BOLETÍN

## LABORAL

N° 59 | ENERO | 2026

## Índice

---

- I. Proyectos de Ley
- II. Publicaciones del Diario Oficial
- III. Dictámenes de la Dirección del Trabajo
- IV. Jurisprudencia Judicial

## Proyectos de Ley

- a) **Modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular un sistema de negociación colectiva multinivel.** Mensaje Presidencial. Primer trámite constitucional.

**Boletín N°18044-13**

- b) **Modifica el Código del Trabajo para imponer al empleador la obligación de proveer a los trabajadores capacitación en respiración cardiopulmonar, en los establecimientos que indica.** Moción Parlamentaria. Primer trámite constitucional.

**Boletín N°18068-13**

- c) **Modifica el Código del Trabajo, en relación al contrato de los trabajadores portuarios eventuales.** Moción Parlamentaria. Primer trámite constitucional.

**Boletín N°18084-13**

- d) **Modifica la Carta Fundamental para reconocer el derecho de las personas extranjeras a retirar la totalidad de sus fondos previsionales de capitalización individual cuando cesen definitivamente su residencia en el país.** Moción Parlamentaria. Primer trámite constitucional.

**Boletín N°18088-7**

## Publicaciones del Diario Oficial

- a) Con fecha 20 de enero de 2026 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.789, que crea el contrato de buceo y actividades conexas.

**Ley N°21.789**

- b) Con fecha 21 de enero de 2026, se publicó en el Diario Oficial la Resolución Exenta N°2000-1064/2026 de fecha 13 de enero de 2026, que complementa y precisa implementación Sistema de Gestión Inspectiva (SGI), Procedimiento de Fiscalización y normas de transición DTPlus-SGI.

**Resolución Exenta N°2000-1064 de 2026**

- c) Con fecha 26 de enero de 2026 se publicó en el Diario Oficial la Resolución N°26 de fecha 9 de enero de 2026, que fija tope imponible vigente durante 2026 para el pago de cotizaciones previsionales al seguro de cesantía (135,1 Unidades de Fomento).

**Resolución Exenta N°26 de 2026**

- d)** Con fecha 26 de enero de 2026 se publicó en el Diario Oficial la Resolución N°27 de fecha 9 de enero de 2026, que fija tope imponible vigente durante 2026 para las cotizaciones obligatorias del sistema de pensiones, de salud y de la ley de accidentes de trabajo (89,9 Unidades de Fomento).

**Resolución Exenta N°27 de 2026**

- e)** Con fecha 27 de enero de 2026 se publicó en el Diario Oficial el Decreto N°13, que aprueba reglamento del artículo 25 bis de la Ley N°19.728 sobre seguro obligatorio de cesantía, y deroga decreto N°91 de 2009.

**Decreto N°13 de 2025**

## Dictámenes de la Dirección del Trabajo

- a)** Cuando los hechos que originan una denuncia por Ley Karin son anteriores al 1 de agosto de 2024, para la investigación deberá estarse a la definición de acoso laboral anterior a la entrada en vigencia de la Ley N°21.643.

Resolviendo una consulta, la Dirección del Trabajo estableció que, en aquellos casos de denuncias de acoso laboral en virtud de la Ley N°21.643 (Ley Karin) cuyos hechos denunciados hayan ocurrido con anterioridad a la entrada en vigencia de dicha ley, la definición de acoso laboral que deberá utilizarse para la investigación es la que se encontraba vigente con anterioridad al 1 de agosto de 2024, que incluye el carácter reiterado de la conducta para ser constitutiva de acoso.

Al respecto, la Dirección del Trabajo señaló:

*"Sin embargo, en relación con la consulta realizada, se debe precisar que lo señalado se refiere a las reglas procedimentales, mas no a la definición de acoso laboral a utilizar, cuya modificación entró en vigencia el día 01.08.2024. Lo anterior implica que en aquellos casos en que se denuncie un hecho ocurrido con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N°21.643, se deberá considerar el concepto vigente a la fecha de la ocurrencia de aquellos".*

**(ORD. N°57/04, de fecha 26 de enero de 2026)**

## Dictámenes de la Dirección del Trabajo

### **b) El tiempo destinado para la realización de exámenes de detección de alcohol y drogas, se entiende trabajado para todos los efectos legales.**

Aplicando por analogía el criterio relativo a que el tiempo destinado a actividades u operaciones preparatorias o finales que permiten iniciar o finalizar la prestación diaria de servicios del trabajador, y que sean necesarias para aquello debe considerarse siempre como parte de la jornada de trabajo, en este caso la Dirección del Trabajo sostuvo que el tiempo que se destina para la realización de exámenes de detección de alcohol y drogas para los trabajadores, debe igualmente considerarse como parte de la jornada de los trabajadores.

Al respecto, la Dirección del Trabajo sostuvo:

*“Ahora bien, su consulta en particular se refiere al supuesto en que el examen de detección de consumo de alcohol se realiza por instrucción del empleador al inicio de la jornada, en el lugar destinado por la empresa, por lo que no cabe sino concluir que el tiempo utilizado para llevar a cabo dicho control debe ser contemplado dentro de la jornada de trabajo y, por lo tanto, de forma posterior al registro de asistencia”.*

**ORD. N°8, de fecha 8 de enero de 2026**

## Jurisprudencia Judicial

### **α) No basta que la Empresa cuente con protocolos y procedimientos de seguridad para cumplir con el artículo 184 del Código del Trabajo, se requiere además que sean efectivas para proteger la vida y seguridad de los trabajadores.**

La Corte Suprema declaró inadmisibile un recurso de unificación de jurisprudencia en contra de la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Iquique, al estimar que no adolecía de vicios de nulidad al condenar a una empresa a pagar \$23.923.080 por lucro cesante y \$10.000.000 por daño moral a título de indemnización tras un accidente del trabajo.

Al respecto, la Corte Suprema resolvió, al declarar la inadmisibilidad, lo siguiente:

*“Cuarto: se concluyó que la exigencia impuesta al empleador no se limita a señalar medidas de seguridad de cualquier naturaleza, sino que deben ser efectivas para cumplir el objetivo de proteger la vida y seguridad de los trabajadores, por lo que, si bien la empresa tenía un procedimiento para la tarea que dio origen al accidente, tal protocolo tenía fallas u omisiones graves, de lo cual infiere que es responsable del accidente, al no haber dado cumplimiento eficaz a su deber de protección y seguridad. En consecuencia, indicó, no existe una errónea aplicación del artículo 184 del Código del Trabajo, pues se señaló que en caso alguno se acreditó que la causa del accidente fue una conducta imprudente del trabajador, sino que, por el contrario, la empresa demandada no adoptó las medidas del caso para disminuir los riesgos laborales y cumplir con su deber de seguridad.*

(...)

**Quinto:** *Que, entonces, respecto de la primera y segunda materia, el recurso en análisis parte de una premisa errada pues no tiene correlato con el mérito del proceso, sin que existan distintas interpretaciones respecto de las que se pretenden unificar, puesto que, con relación a la primera, la sentencia impugnada concluyó que la responsabilidad de la empresa, en materia de accidentes del trabajo, requiere de la existencia de culpa del empleador, según lo señala el artículo 184 del Código del Trabajo, al exigir que se adopten las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida e integridad, tanto física como psíquica, del trabajador, sin que se trate de una responsabilidad objetiva, lo que coincide con los argumentos de la recurrente en su arbitrio de nulidad”.*

(ROL N°46.633-2025, Corte Suprema)

**b) En caso de pactarse una indemnización convencional por años de servicio, el recargo legal se aplica sobre la indemnización legal por años de servicios si es que así lo pactaron las partes.**

En un fallo dividido, la Corte Suprema rechazó el recurso de unificación de jurisprudencia contra la sentencia de la Corte de Apelaciones de Chillán que ordenó el pago del recargo legal del 30% considerando los topes de la indemnización legal por años de servicio.

La Corte Suprema estableció que en el caso de autos es relevante considerar lo establecido en el convenio colectivo que regía a las partes y que en lo pertinente señalaba: *“Las partes acuerdan que en el evento que los Tribunales de Justicia declararen que la causal del artículo 161 del Código del Trabajo es injustificada el incremento legal del 30% o el que lo reemplace, no se aplicará sobre la indemnización por años de servicios establecida en el párrafo primero de esta cláusula, sino que sobre la indemnización por años de servicios legal aplicándose para estos efectos los topes legales”.*

Al respecto, la Corte Suprema razonó:

**“Octavo:** (...) *En ese particular contexto, la voluntad colectiva, expresada en un convenio celebrado con todas las formalidades previstas por la legislación y cuya validez no fue cuestionada, debe respetarse en su totalidad, esto es, tanto en lo que atañe a la primera regla como a la segunda, lo que supone calcular el recargo legal del modo acordado, esto es, no sobre la indemnización efectivamente pagada, sino sobre la que habría correspondido a falta del pacto, sin que ello infrinja lo dispuesto en los artículos 163 y 168 del Código del Trabajo, que regulan la indemnización por años de servicio y su incremento, ni en su artículo 5, por cuanto no supone una renuncia de derechos laborales, desde que el resultado de la consideración de toda la cláusula décima del convenio colectivo, con las dos estipulaciones indicadas, es beneficioso para el trabajador”.*

(ROL N°29.853-2024, Corte Suprema)

**c) La Inspección del Trabajo puede cursar multas por exclusión de jornada de un trabajador, luego de terminada la relación laboral y en comparendo de conciliación.**

El 1° Juzgado de Letras de Buin rechazó un reclamo de multa aplicada a una empresa por mantener excluido de limitación de jornada a un trabajador por cuánto la naturaleza de los servicios no cumple con los requisitos legales establecidos en el artículo 22 inciso segundo. La multa fue cursada luego de terminada la relación laboral y en el comparendo de conciliación tras el reclamo del trabajador.

Al respecto el 1° Juzgado de Letras de Buin resolvió:

**“Decimo Primero.** (...) *Que la segunda multa fue aplicada por infracción al artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, que prescribe “Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes administradores apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas” en relación con el artículo 506 del mismo cuerpo legal, al haberse constatado por el ente fiscalizador que el trabajador fue excluido de la limitación de jornada sin cumplir los requisitos legales”.*

**“Décimo Segundo:** Que la reclamante alega error de hecho, sosteniendo —en síntesis— que el trabajador desempeñaba funciones que, por su naturaleza, lo sustraían de fiscalización superior inmediata y destaca en sus observaciones a la prueba, que aun cuando la modificación introducida por la Ley 21.561 al artículo 22 aludido restringió las hipótesis de procedencia, no se eliminó la posibilidad de atender a la naturaleza de las labores desempeñadas por el trabajador para la exclusión de la limitación de la jornada de trabajo.

Sin embargo, contrastando el contrato de trabajo y anexo acompañados como documental por la actora, no se advierte que las funciones allí descritas configuren, por sí solas, una hipótesis de exclusión automática de la limitación de jornada, desde que del propio contrato se desprenden deberes, controles y subordinaciones incompatibles con una ausencia real de fiscalización superior inmediata y, por demás, el régimen actualmente vigente del artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo ha reforzado el carácter excepcional de la exclusión de jornada, exigiendo que esta se funde objetivamente en la naturaleza de las labores desempeñadas, estándar que no se satisface en la especie”.

**“Décimo Tercero:** Que, con todo, tal alegación no podría constituir un error de hecho, sino que se enmarca en una discusión jurídica sobre la procedencia de la exclusión de jornada, sin que se advierta, además, un yerro jurídico en la resolución respecto de la Multa N°2, desde que del propio contrato de trabajo y de sus cláusulas se desprende que el trabajador estaba sujeto a obligaciones de asistencia, aviso de ausencias, prohibiciones propias de una relación laboral sometida a control y a un lugar de prestación de servicios determinado, todos estos elementos incompatibles con la autonomía funcional que exige la norma”.

(RIT I-22-2025, 1° Juzgado de Letras de Buin)



**B & E**

[www.bye.cl](http://www.bye.cl)