



BOLETÍN

LABORAL

N° 61 | MARZO | 2026

Índice

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

Proyectos de Ley

- α) **Establece el reconocimiento y protección integral de los derechos de las personas con síndrome de Down, y modifica el Código del Trabajo, del modo que indica.** Moción Parlamentaria. Primer Trámite Constitucional.

Boletín N° 18142-35

Publicaciones Diario Oficial

- α) Con fecha 13 de marzo de 2026, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.808, que crea un nuevo sistema de subsidio unificado de empleo. El objeto de la Ley N°21.808 es la creación de un sistema de subsidio unificado de empleo, de cargo fiscal y administrado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), destinado a trabajadores y empresas.

Ley 21.808

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

- α) **Reducción de jornada laboral: Dirección del Trabajo ratifica que empleador no puede implementar rebaja de forma unilateral.**

La Dirección del Trabajo se pronunció sobre la segunda etapa de reducción de la jornada laboral contemplada en la Ley N°21.561, que entrará en vigencia el 26 de abril de 2026 y fijará el límite de la jornada ordinaria en 42 horas semanales. El dictamen reafirma que el empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente la distribución de la jornada, por ejemplo, rebajando media hora diaria, sino que cualquier adecuación debe ser acordada con los trabajadores o sus organizaciones sindicales, conforme lo exige el artículo tercero transitorio de la ley. Solo a falta de acuerdo, el empleador deberá aplicar la regla supletoria legal, que consiste en reducir la jornada de forma proporcional entre los distintos días de trabajo: una hora en determinados días si la jornada se distribuye en cinco días, o al menos 50 minutos por día si se distribuye en seis.

ORD. N°190, de 3 de marzo de 2026

b) El rechazo injustificado del empleador a la solicitud de teletrabajo de un trabajador con responsabilidades de cuidado constituye un incumplimiento susceptible de fiscalización.

En el contexto de la Ley N°21.645 sobre protección de la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la Dirección del Trabajo se pronunció respecto a la procedencia de que un empleador niegue la modalidad de teletrabajo parcial a un trabajador que acredita tener el cuidado personal de un menor de 14 años, alegando que la naturaleza de sus funciones -en su mayoría de carácter administrativo y de gestión- requiere presencialidad. Al respecto, la Dirección del Trabajo precisó que el artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo obliga al empleador a ofrecer la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo a aquellos trabajadores que, durante la vigencia de la relación laboral y sin recibir remuneración, tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años, o estén a cargo del cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, en la medida en que la naturaleza de sus funciones lo permita. En caso de rechazo, el empleador debe acreditar de forma justificada dicha incompatibilidad, entendiéndose por "acreditar" el probar de manera cierta y conforme a la realidad de las labores desempeñadas que la modalidad a distancia no es posible.

Al respecto, la Dirección del Trabajo sostuvo que *“De consiguiente, si la respuesta del empleador consiste en un rechazo de la propuesta del dependiente y este no cumple la condición de acreditar, de forma justificada, que la naturaleza de sus funciones no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se configura un incumplimiento del deber del empleador de ofrecer dicha modalidad a la trabajadora beneficiaria, susceptible de verificarse mediante la respectiva fiscalización en el caso concreto”*.

ORD. N°228, de 18 de marzo de 2026

c) Fijación de criterios sobre protección remuneratoria de denunciados trasladados en investigaciones por acoso y violencia laboral.

El pronunciamiento establece que las medidas de resguardo, de carácter cautelar y transitorio, tienen por objeto proteger a la persona denunciante durante el procedimiento de investigación, y en ningún caso pueden resultar gravosas, perjudiciales ni producir menoscabo alguno en su contra, conforme lo dispone el artículo 20 del Decreto N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Estas medidas se mantienen vigentes mientras dure el procedimiento de investigación y cesan una vez concluido este.

En particular, la Dirección del Trabajo concluye que cuando la medida de resguardo implique el traslado o cambio de puesto de trabajo de la persona denunciante, el empleador debe garantizar que esta mantenga, a lo menos, la remuneración que percibía en su puesto original, incluyendo la remuneración variable. Para efectos de calcular el componente variable, el dictamen recurre al principio de analogía y establece que se debe utilizar el promedio de las remuneraciones variables de los últimos tres meses trabajados completos en el puesto de origen, siguiendo la regla del artículo 71 del Código del Trabajo. De existir una diferencia entre lo percibido en el puesto transitorio y la remuneración original, el empleador deberá pagar dicha diferencia, sin que ello configure un enriquecimiento sin causa ni un doble pago.

Dictamen N°196/17, de 6 de marzo de 2026

Jurisprudencia Judicial

α) La presentación de licencia médica para viajar al extranjero constituye una causal de falta a la probidad que habilita al empleador a poner término al contrato de trabajo.

La Corte Suprema, conociendo de un recurso de unificación de jurisprudencia, acogió el recurso deducido por la empresa demandada y declaró justificado el despido de un trabajador que, estando con licencia médica con indicación de reposo total domiciliario, viajó al extranjero con fines turísticos y recreativos. La Corte Suprema estimó que dicha conducta configura la causal de falta de probidad contemplada en el artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo.

Los hechos establecidos en la causa daban cuenta que el trabajador presentó una licencia médica con reposo total domiciliario y, durante su vigencia, viajó a Argentina por nueve días. La Corte Suprema razonó que el contrato de trabajo contiene un elemento ético que impone a las partes los principios de fidelidad, lealtad y buena fe durante toda la vigencia de la relación laboral. En este contexto, el tribunal concluyó que la expresión «en el desempeño de sus funciones» contenida en el artículo 160 N°1 letra a) no exige que la conducta se produzca en el marco estricto de las labores encomendadas, sino que comprende también actos con incidencia en el desempeño y en la buena marcha de la empresa. El tribunal razonó en los siguientes términos:

“Undécimo: Que la expresión que contiene la citada disposición, en orden a que la falta de probidad se ejecute por el trabajador en el cumplimiento de sus funciones, no requiere, como lo entiende el fallo impugnado, que su comisión se produzca a propósito de la labor que se le encomienda y que el consecuente perjuicio para la empresa, el empleador o demás dependientes, se dé en una relación de causalidad directa, puesto que incluye también actos con incidencia en su desempeño y en la buena marcha de la empresa, como en este caso. Se encuentra acreditado

que la ausencia del recurrido carecía de justificación, ya que la licencia médica presentada -con reposo en su domicilio- autorizaba no asistir al trabajo con el fin de superar su contingencia de salud, constatándose que el trabajador la empleó para un fin ajeno al descanso prescrito, antecedente que denota una actuación de mala fe frente al empleador y de abuso del sistema de seguridad social, deshonrando el referido principio de lealtad en el cumplimiento de las obligaciones acordadas en virtud del contrato de trabajo".

(ROL N° 49.746-2024, Corte Suprema)

b) La Corte de Apelaciones de Santiago confirma que el ejercicio del ius variandi por parte del empleador no exime de la obligación de consignar por escrito la modificación del lugar de trabajo.

La Corte de Apelaciones de Santiago rechazó un recurso de nulidad laboral interpuesto en contra de la sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago que había mantenido firme la multa impuesta por la Inspección del Trabajo. La multa tenía su origen en el traslado del trabajador desde un local a otro, sin que dicha modificación fuese consignada por escrito en el contrato de trabajo ni en documento anexo, infringiendo así el artículo 11 del Código del Trabajo.

La empresa recurrente sostenía que el traslado se había realizado legítimamente al amparo del ius variandi contemplado en el artículo 12 del Código del Trabajo, y que en consecuencia no era exigible la suscripción de un anexo de contrato. Argumentaba, además, que el contrato incluía una cláusula de movilidad que abarcaba toda la Región Metropolitana como lugar de trabajo. La Corte de Apelaciones rechazó dicha interpretación, señalando que el artículo 11 del Código del Trabajo resulta aplicable a todas las modificaciones que se produzcan durante el iter contractual, incluyendo aquellas derivadas del ejercicio del ius variandi, con excepción únicamente de las que la propia norma indica expresamente:

“Sexto. Que, solo a mayor abundamiento, cabe descartar el error de derecho que se denuncia, en la medida en que el artículo 11 del Código del Trabajo, como consta de su propio tenor, no resulta aplicable solo a las modificaciones que tengan lugar de común acuerdo, sino que a todas las que sucedan durante el iter contractual, con excepción de las que expresamente indica; de ahí que no deban entenderse excluidas aquellas que suceden en ejercicio del ius variandi que regula el artículo 12 del Código del Trabajo. De este modo, el solo hecho de que la modificación del lugar del trabajo haya sucedido en aplicación de la potestad del artículo 12, no exime al recurrente de su obligación de consignar dicha modificación en el contrato o en uno de sus anexos; lo que da cuenta que el sentenciador a quo efectuó una correcta interpretación y aplicación de las normas precitadas al caso concreto”.

(ROL N°37-2025, Corte de Apelaciones de Santiago)

c) La presentación de una boleta de honorarios adulterada para conseguir el cobro de un seguro provisto por la empresa no constituye una causal de despido por falta a la probidad.

La Corte de Apelaciones de Santiago, actuando de oficio, anuló la sentencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago que había rechazado una demanda de despido injustificado interpuesta por una trabajadora en contra de la Universidad Finis Terrae. Si bien el tribunal de primera instancia había estimado que los hechos configuraban la causal de falta de probidad contemplada en el artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo, la Corte de Apelaciones consideró que dicha conducta no revestía la entidad ni la gravedad exigidas por la ley para justificar el despido sin derecho a indemnización.

Los hechos acreditados en el juicio consistían en que la trabajadora había presentado para reembolso, ante la compañía de seguros de salud complementario contratada por la empresa, una boleta de honorarios médicos adulterada extendida a nombre de un familiar suyo. Si bien la corte reconoció que la conducta era deshonesta, estimó que no alcanzaba la magnitud y extensión que la jurisprudencia ha exigido para configurar la causal de falta de probidad, especialmente considerando que el acto se circunscribió al uso indebido de un beneficio propio como trabajadora y no impactó directamente en las actividades de la empresa ni le ocasionó un perjuicio patrimonial directo.

Al respecto, la Corte de Apelaciones de Santiago razonó:

“Undécimo: Que, en el caso sub lite la conducta desplegada por la trabajadora, a la luz de los hechos asentados, no reviste la entidad necesaria para ser comprendida en la causal de despido invocada por su empleador, ya que la falta de honestidad que se le reprocha (...) se circunscribe a una actuación que sólo atañe al uso indebido de un beneficio del trabajador que fue realizada a nombre propio y que no impactó directamente en el desarrollo de las actividades de la empresa, a diferencia de los casos [constitutivos de falta de probidad citados por la jurisprudencia], los que tienen como común denominador una directa afectación para el empleador, provocándole pérdidas o alterando gravemente el normal funcionamiento de las actividades laborales.

En consecuencia, el requisito relativo a la gravedad de la conducta y el consiguiente impacto en el vínculo laboral no se cumple en la especie (...), de modo que su conducta mendaz al presentar para reembolso una boleta adulterada debe necesariamente entenderse que fue realizada en cuanto trabajadora beneficiaria del seguro, mas no como una actuación que comprometa a su empleador y que pudiera acarrearle afectación a las actividades propias de su naturaleza o un perjuicio directo a su patrimonio o imagen”.

(ROL N°4059-2024, Corte de Apelaciones de Santiago)

d) La exigencia de documentación original en los comparendos de conciliación no habilita a la autoridad a cursar multas por no exhibir para el caso que el empleador concorra con copias simples de documentos.

La Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que había rechazado una reclamación de multa administrativa y mantenido la sanción impuesta por no exhibir documentación en el marco de un comparendo de conciliación. En dicho comparendo, la empresa había aportado el contrato de trabajo en copia simple, lo que la fiscalizadora estimó insuficiente por carecer de autenticación notarial, procediendo a cursar la multa.

La Corte de Apelaciones razonó que la conducta sancionada en el artículo 31 del D.F.L. N°2 de 1967 es "no exhibir" la documentación requerida, y que equiparar la presentación de una copia simple a la omisión total de exhibición constituye una interpretación extensiva en perjuicio del administrado, sin sustento legal expreso. Al respecto, el tribunal resolvió lo siguiente:

“Quinto: Que, en el ámbito del Derecho Administrativo Sancionador, rige el principio de tipicidad y legalidad de las sanciones. La conducta sancionada es 'no exhibir' la documentación. En la especie, la documentación existía y fue puesta a disposición de la funcionaria (en soporte físico de copia simple). Equiparar la presentación de una copia simple a la 'omisión total' o 'falta de exhibición' constituye una interpretación extensiva en perjuicio del administrado que carece de sustento legal expreso. No existe norma con rango de ley que imponga la formalidad de la autorización notarial como requisito sine qua non para la validez de la exhibición documental en sede administrativa de conciliación, máxime cuando rige el principio de no formalización del procedimiento administrativo (artículo 13 de la Ley N°19.880).

(...)

Séptimo: Que, por lo razonado, al confirmar la multa basándose en una exigencia formal no prevista en el tipo infraccional del artículo 31 del D.F.L. N°2, la sentencia impugnada ha incurrido en un error de derecho, interpretando y aplicando erróneamente dicha norma, al darle un alcance a la expresión 'documentación necesaria' más amplia que el que tiene, pues requerirse a las copias autenticación notarial no se desprende de esa exigencia, yerro que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues de haberse aplicado correctamente el principio de legalidad y la norma citada, se habría concluido que la conducta no era constitutiva de infracción y se habría acogido el reclamo”.

(ROL N°297-2025, Corte de Apelaciones de Santiago)



B & E

www.bye.cl