



BOLETÍN

LABORAL

N° 62 | ABRIL | 2026

Índice

- I. Proyectos de Ley
- II. Dictámenes de la Dirección del Trabajo
- III. Jurisprudencia Judicial

Proyectos de Ley

- a) **Modifica el Código del Trabajo en materia de contrato por horas y educación dual.** Moción Parlamentaria. Primer Trámite Constitucional.

Boletín N° 18206-13

- b) **Modifica el Código del Trabajo en materia de transparencia sindical y buena fe en las relaciones colectivas.** Moción Parlamentaria. Primer Trámite Constitucional.

Boletín N° 18181-13

- c) **Modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual.** Moción Parlamentaria. Primer Trámite Constitucional.

Boletín N° 18170-13

- d) **Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a la distribución de la jornada laboral.** Moción Parlamentaria. Primer Trámite Constitucional.

Boletín N° 18171-13

- e) **Modifica el Código del Trabajo en lo referido al contenido del contrato de trabajo y la protección de derechos a su terminación.** Moción Parlamentaria. Primer Trámite Constitucional.

Boletín N° 18180-13

- f) **Modifica el Código del Trabajo para establecer fuero laboral para trabajadores y trabajadoras con diagnóstico de cáncer.** Moción Parlamentaria. Primer Trámite Constitucional.

Boletín N° 18158-13

- g) **Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como de la asignación familiar y maternal y del subsidio familiar.** Mensaje Presidencial. Primer Trámite Constitucional.

Boletín N° 18230-13

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

a) Reducción de jornada: implementación de la rebaja de 44 a 42 horas de la jornada ordinaria.

La Dirección del Trabajo se pronunció sobre la implementación de la reducción de jornada prevista en la Ley N° 21.561, vigente a contar del 26 de abril de 2026, precisando que la normativa privilegia el acuerdo entre las partes como mecanismo principal para su aplicación. Asimismo, el Servicio señala que, en ausencia de dicho acuerdo, la ley no establece requisitos específicos para acreditar la configuración de tal falta de consenso. En consecuencia, bastará con que el empleador acredite, mediante antecedentes fundados y verificables, la existencia de instancias reales y efectivas de diálogo en las que no se haya logrado alcanzar acuerdos formales.

ORD. N°253/21 de 16 de abril de 2026

b) Exclusión de limitación de jornada: cambio de criterio en la conceptualización de la fiscalización superior inmediata.

La Dirección del Trabajo se pronunció acerca de la figura de la exclusión de limitación de jornada del artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo y su distinción con la subordinación y dependencia como elemento esencial del contrato de trabajo. Al respecto, el Servicio aclara que la calificación de la exclusión de jornada atiende a la “*naturaleza de las funciones desempeñadas y en el grado de autonomía efectiva con que estas se ejecutan*”, tratándose de un elemento de análisis casuístico del caso concreto atendido a la modalidad específica en que se ejerce la supervisión del trabajo realizado. Además, advierte que la existencia de mecanismos de registro, sistemas de reporte o trazabilidad, entre otros, no configura ni excluye por sí sola dicha hipótesis. Por el contrario, debe atenderse a si dichas herramientas implican, en los hechos, “*un control directo, funcional y efectivamente ejercido*” sobre el desarrollo de las funciones.

Por su parte, la subordinación y dependencia alude a un elemento de la esencia del contrato de trabajo, el cual se expresa a través de la dirección y control que tiene el empleador sobre el trabajador, la integración productiva de la empresa, entre otras manifestaciones. Por ende, la Dirección del Trabajo aclara que un trabajador puede encontrarse plenamente sujeto a subordinación respecto de su empleador, sin estar sujeto a fiscalización superior inmediata.

ORD. N°252/20 de 16 de abril de 2026

c) Calificación jurídica de remuneraciones y asignaciones no remunerativas: monto equivalente a seguro complementario de salud y dental constituye remuneración.

La Dirección del Trabajo se pronunció acerca de la calificación jurídica del un monto de dinero recibido mensualmente por un grupo de trabajadores correspondiente a un porcentaje de un seguro complementario de salud y una serie de primas de seguros. En este sentido, precisa que el beneficio de salud pactado en un contrato colectivo constituye remuneración en los términos del artículo 41 del Código del Trabajo toda vez que se trata de una “*suma de dinero mensual que aporta la empresa y el trabajador que se incorpora voluntariamente a aquel*” que tienen como causa el contrato de trabajo, sin ser de aquellas prestaciones expresamente excluidas de la calificación referida.

ORD. N° 250 de 15 de abril de 2026

Jurisprudencia Judicial

a) Corte de Apelaciones de Santiago rechaza acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales y despido injustificado por falta de nexo causal entre el acto de acoso y el término de la relación laboral.

La Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago confirmó la sentencia del tribunal de instancia, rechazando, con costas, las acciones de tutela de derechos fundamentales y despido injustificado deducidas por la trabajadora. Al respecto, se analiza el tiempo transcurrido entre el acto de acoso y la acción deducida, constatándose un plazo cercano a dos años. En consecuencia, se descarta la existencia de un nexo causal entre el suceso particular y la afectación exigida por el artículo 485 del Código del Trabajo.

Por otro lado, el tribunal de alzada precisa que las conclusiones de la investigación interna realizada por la empresa no fueron impugnadas por la trabajadora ni cuestionadas durante su desarrollo. En consecuencia, cabe concluir que tanto el procedimiento como sus resultados, es decir, que el hecho alegado no era constitutivo de acoso sexual, fueron convalidados por la demandante.

Por último, destaca como fundamento para rechazar la demanda que el empleador adoptó medidas pertinentes frente a los acercamientos indebidos del denunciado, tales como la aplicación de una amonestación por escrito y la prohibición de acercarse a la actora por un plazo de 90 días, circunstancia que fue dejada registrada en la página web de la Dirección del Trabajo.

Al respecto, la Corte de Apelaciones de Santiago concluyó:

“En efecto, para determinar la improcedencia de la denuncia, el tribunal aborda el tipo de conducta indicada, la época de su ocurrencia y la del auto despido, calificándola como no constitutiva de un acto de acoso sexual no por sus características, exclusivamente, sino también por la trascendencia de la misma, en un razonamiento que analiza la época en que los hechos se produjeron, la actividad de la empleadora ante ella, las consecuencias asociadas a la misma para el infractor, la aceptación del procedimiento adoptado por parte de la trabajadora y la oportunidad del auto despido, en un razonamiento que integró todos los factores enunciados, para descartar el carácter atribuido al hecho que sostiene la acción deducida”.

(Corte de Apelaciones de Santiago, causa Rol N°4437-2024)

b) Juzgado de Letras del Trabajo rechaza acción de declaración de relación laboral por no configurarse el elemento esencial de subordinación y dependencia.

La Corte de Apelaciones de Concepción rechazó, con costas, el recurso de nulidad deducido por la demandante en contra de la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles que descartó la existencia de relación laboral y, como consecuencia, desestimó la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido.

Al respecto, el tribunal de alzada funda su decisión en los elementos propios del contrato de trabajo conforme el artículo 7 del Código del Trabajo, particularmente la ausencia del presupuesto relativo a la subordinación y dependencia, el cual se expresa a través de la dirección y control que tiene el empleador sobre el trabajador.

En esta línea, el tribunal de alzada concluye que la relación entre las partes responde a un vínculo de carácter civil, toda vez que la actora arrendaba un lugar del recinto de la demandada y *“percibía ingresos variables según las atenciones realizadas, lo cual es incompatible con una remuneración fija de una relación laboral típica”*.

Por último, la magistratura alude a la teoría de los actos propios de la demandante en autos, señalando que, pese a haber tenido la oportunidad de reclamar la situación en cuestión ante la autoridad competente, optó por no hacerlo durante varios años desde su ocurrencia, concluyendo lo siguiente: *“la conducta de la demandante fue coherente con una relación civil durante años, operando el principio de los actos propios, al no haber reclamado ante la Inspección del Trabajo ni impugnado los contratos mientras le eran favorables”*.

(Corte de Apelaciones de Concepción, causa Rol N°504-2025)

c) Juzgado de Letras del Trabajo de Castro rechaza acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales y demanda de indemnización de perjuicios por accidente laboral, al acreditarse el cumplimiento del deber de cuidado del empleador.

El Juzgado de Letras del Trabajo de Castro desestimó la acción de tutela y la indemnización de perjuicios por concepto del daño derivado de un accidente de trabajo, al haberse acreditado el debido cuidado del empleador conforme al artículo 184 del Código del Trabajo.

En cuanto a la vulneración de derechos fundamentales, el tribunal advierte que no basta con señalar en términos genéricos y realizar un análisis doctrinal de la figura sin señalar expresa y claramente el hecho concreto, cuando se produjo aquel y como este vulneró el derecho protegido invocado. De este modo, agrega que dicha justificación exige un fundamento adicional, esto es, no resulta admisible invocar el mismo argumento de la acción de despido injustificado para sustentar simultáneamente la acción de tutela.

En lo que respecta al deber de cuidado del empleador, se comprobaron múltiples capacitaciones del uso y manipulación de los químicos desinfectantes que habrían causado el accidente alegado por el trabajador, sin que este último demostrara el nexo causal entre el daño sufrido y la inobservancia del deber de cuidado del empleador. Asimismo, agrega que el trabajador debió haber invocado expresamente cual es el incumplimiento de la obligación de seguridad y, además, indicar que medida concreta que se omitió respecto del trabajador afectado.

(Juzgado de Letras del Trabajo de Castro, causa RIT T-3-2025)

d) Corte Suprema declara que la interposición de medida prejudicial probatoria evita la caducidad de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales.

La Excelentísima Corte Suprema acogió un recurso de queja interpuesto en contra de los ministros de la Corte de Apelaciones de San Miguel, al estimar que se configuró una falta o abuso grave en la dictación de la sentencia impugnada, consistente en la incorrecta determinación del cómputo del plazo de caducidad.

Particularmente, la parte reclama que los ministros, quienes declararon de oficio la caducidad de la acción, habrían errado en tres aspectos relativos a la caducidad: *“el conteo de los días de suspensión, la determinación del día de reanudación del plazo, y el cálculo de los días restantes para presentar la acción”* según lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo.

En este orden de ideas, el máximo tribunal advierte que la Corte, para efectos del cómputo del plazo, no consideró íntegramente la suspensión producida por la interposición del reclamo ante la Dirección del Trabajo. Asimismo, reconoce que la solicitud de la medida prejudicial de exhibición de documentos constituye una actuación procesal suficiente para evidenciar la intención del trabajador de hacer valer derechos que estima vulnerados y de obtener el reconocimiento de los mismos.

(Corte Suprema, causa Rol N°48.428-2025)



B & E

www.bye.cl