B&E

BOLETÍN

LABORAL

N°64 | JUNIO | 2026

Índice

I. Proyectos de Ley
II. Publicaciones en el 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 extender los permisos y el fuero a que tienen derecho los trabajadores en el caso de fallecimiento de familiares.** Primer Trámite Constitucional. Moción Parlamentaria.

Boletín N°18404-13

b) **Modifica el Código del Trabajo en materia de permiso por fallecimiento de un hijo o de la persona bajo el cuidado personal del trabajador.** Primer Trámite Constitucional. Moción Parlamentaria.

Boletín N°18348-13

c) **Modifica el Código del Trabajo para resguardar la inembargabilidad de las remuneraciones de los trabajadores ante acciones de cobranza.** Primer Trámite Constitucional. Moción Parlamentaria.

Boletín N°18345-13

d) **Establece la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo respecto de trabajadores que indica.** Primer Trámite Constitucional. Moción Parlamentaria.

Boletín N°18376-13

e) **Modifica artículo 19 N°16 de la Constitución Política, para disponer de un procedimiento de negociación de reajustes salariales en el sector público y privado.** Primer Tramite Constitucional. Moción Parlamentaria.

Boletín N°18354-07

Publicaciones en el Diario Oficial

a) Con fecha 01 de junio de 2026, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.822 que tiene por objeto establecer un marco integral para la protección de las personas mayores. En materia laboral, crea la figura del *"Contrato del trabajador adulto mayor"*, el cual regula la contratación de personas mayores de 60 años, particularmente en materia de jornada y feriado legal.

Ley N°21.822

b) Con fecha 22 de junio de 2026, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.830 que tiene por objeto reajustar el monto de ingreso mínimo mensual, así como de la asignación familiar, maternal y del subsidio familiar. En este sentido, la normativa determina que, a contar del 1 de mayo de 2026, el ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta 65 años de edad deberá aumentarse a la suma de $553.553.-.

Ley N°21.830

c) Con fecha 17 de junio de 2026, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.818 que remplazó el artículo 5 bis del Decreto Ley N°3.500, estableciendo un impedimento para acceder a beneficios de pensión de sobrevivencia a quien sea condenado en calidad de autor, cómplice o encubridor de los delitos listados en el referido artículo.

Ley N°21.818

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

a) Dirección del Trabajo determinó el sentido y alcance de la Ley N°21.830 que tiene por objeto modificar el monto del ingreso mínimo mensual y los efectos laborales derivados de dicho reajuste.

Con fecha 22 de junio de 2026, en Dictamen Ord. N° 307/28, la Dirección del Trabajo se pronunció acerca del alcance de la ley que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal y el subsidio familiar.

En conformidad con dicha normativa, el ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años y de hasta 65 años de edad asciende a la suma de $553.553. En consecuencia, dicho monto corresponde al sueldo base de los trabajadores comprendidos en ese rango etario que se encuentran afectos a jornada ordinaria, a partir del 01 de mayo de 2026.

En este sentido, la Dirección del Trabajo explica el efecto retroactivo de la ley, precisando que los nuevos montos regirán desde el 01 de mayo de 2026, por lo que si ya se hubiere realizado el pago de remuneraciones correspondientes a dicho periodo, deberán efectuarse las reliquidaciones correspondientes.

En esta misma línea, precisa que también deberán pagarse las diferencias de cotizaciones de seguridad social correspondientes a dicho período que resulten de la aplicación del efecto retroactivo de la ley. Idéntica consecuencia se produce respecto de la obligación de pago de la gratificación legal cuando el empleador ha optado por pagarla conforme al artículo 50 del Código del Trabajo, esto es, para efectos de calcular el tope en conformidad a los ingresos mínimos mensuales de cada trabajador.

Ord. N°307/28 de fecha 22 de junio de 2026

b) Dirección del Trabajo reconsidera íntegramente la doctrina relativa al cambio de afiliación sindical de trabajador y alcance de instrumento colectivo vigente.

Con fecha 23 de junio de 2026 la Dirección del Trabajo reconsideró íntegramente la doctrina relativa a la aplicación del artículo 323 inciso 2° del Código del Trabajo en lo relativo a la **vigencia del instrumento colectivo, derechos, garantías y obligaciones de un trabajador** que se desafilia de un sindicato para unirse a otra organización sindical.

En este sentido, la nueva interpretación de la Dirección del Trabajo establece que el trabajador que se desafilia del sindicato con el cual mantiene un instrumento colectivo vigente y se afilia a otro, permanece sujeto al instrumento colectivo suscrito por la organización a la que pertenecía. De esta manera, no forma parte del proceso de negociación colectiva iniciado por el sindicato al que se afilió con posterioridad y debe pagar el total de la cuota mensual ordinaria de su antiguo sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento.

Al respecto, la autoridad administrativa destaca que entender lo contrario implicaría que el trabajador estaría afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador, contraviniendo expresamente lo dispuesto en el artículo 307 del Código del Trabajo.

La Dirección del Trabajo precisa que, como consecuencia de no estar afecto a ese instrumento colectivo, el trabajador tampoco puede participar de los derechos aparejados a un proceso de negociación colectiva, tales como la integración de la comisión negociadora, el ejercicio del derecho a votar la huelga o la efectividad de ésta.

En esta línea, la única excepción opera cuando el sindicato al que el trabajador se afilió presenta el proyecto de contrato colectivo dentro del plazo del artículo 333 del Código del Trabajo (esto es, no antes de sesenta ni después de cuarenta y cinco días) contados desde la fecha de término del instrumento colectivo al que el trabajador se encuentra afecto. En ese caso, el trabajador podrá incorporarse a dicha negociación con plenitud de derechos, por coincidir la oportunidad de la negociación con aquella que conforme al artículo 333 le habría correspondido.

Ord. N°308/29 de fecha 23 de junio de 2026

Jurisprudencia Judicial

a) Corte de Apelaciones de Copiapó rechazó aplicación del “perdón de la causal” y confirma que el despido de trabajador que hizo uso fraudulento de una licencia médica se ajusta a derecho.

Con fecha 09 de junio de 2026, en causa Rol N°206-2025, la Corte de Apelaciones de Copiapó confirmó que el despido de trabajador que hizo **uso de licencia médica fraudulenta** se ajusta a derecho y justifica el despido por la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

El tribunal de alzada confirma la calificación que realiza el tribunal de instancia, precisando que el uso fraudulento de la licencia médica para viajar al extranjero constituye un atentado directo y grave al *"comportamiento normal y correcto de un hombre medio honrado, entonces su obrar es contrario a la buena fe objetiva".*

De esta manera, la conducta desplegada por el actor reviste la gravedad suficiente *"al haber inobservado el trabajador de manera palmaria las obligaciones que le imponía su contrato de trabajo"* particularmente con el contenido ético del mismo, esto es, los deberes de fidelidad, lealtad y buena fe.

En esta misma línea, descarta la aplicación de la **institución del perdón de la causal del despido** atendido al contexto en el cual este se desarrolló. Lo anterior debido que el tiempo transcurrido entre el conocimiento del hecho específico y la decisión de dar término al contrato de trabajo fueron solamente 21 días corridos.

En este sentido, la magistratura concluyó que se trataba de un *"periodo considerado razonable"* atendido que durante ese lapso se habrían desarrollado las actividades empresariales propias de las fiestas de fin de año. Como consecuencia de lo anterior, la Corte descarta la supuesta pasividad del empleador frente a los hechos consignados en la carta de despido y concluye que el despido es justificado.

(Corte de Apelaciones de Copiapó, Rol N°206-2025)

b) **La Corte de Apelaciones de Santiago determinó que la instrumentalización del fuero sindical para evitar el despido configura una práctica antisindical.**

Con fecha 10 de junio de 2026, en Rol N°1.759-2024, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago determinó que el ejercicio del fuero sindical presupone la realización efectiva de actividades orientadas a la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, y que, en consecuencia, **no puede instrumentalizarse como un mecanismo de inamovilidad laboral.**

Al respecto, la recurrente invoca la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por una falsa aplicación del artículo 290 letra f) del mismo cuerpo normativo en relación con las normas de interpretación de la ley previstas en el Código Civil. Así, argumenta que el tribunal de instancia limita el alcance de la norma referida al exigir actos positivos y expresos destinados a hacer efectivo dicho privilegio, estimando insuficiente la sola invocación de la existencia del fuero al empleador.

En primer lugar, el tribunal de alzada enfatiza que el fuero sindical constituye *"un privilegio, una protección especial que envuelve, en la especie, a determinados trabajadores tanto de manera previa a la conformación*

de organizaciones sindicales como debido a la actividad que desarrollan al interior de una empresa". Es por ello que el **ejercicio de esta prerrogativa de mala fe o con abuso del derecho**, en conformidad constituye, en esencia una práctica antisindical en los términos del artículo 290 letra f) del Código del Trabajo.

En esta línea, precisa que dicha protección implica necesariamente **el desarrollo de determinadas actividades acordes con la naturaleza y necesidades de la organización.** Asimismo, la tutela de este privilegio ampara el ejercicio de la libertad sindical en la calidad de dirigente, y no en la de trabajador dependiente frente a eventuales afectaciones individuales derivadas de su relación laboral con el empleador.

En este sentido, la inexistencia de actividad sindical tales como la ausencia de solicitudes de hora sindicales, el no pago de las cuotas sindicales a la organización y/o la falta de conocimiento del funcionamiento del sindicato justifica la perdida de dicha protección.

Como consecuencia de lo anterior, la Magistratura acoge el recurso de nulidad intentado por la recurrente y confirma que la obtención del fuero por parte de los trabajadores denunciados sería meramente instrumental con el objeto de *"crearse un estatuto jurídico especial y particular que impide el despido por la causal de necesidades de la empresa y el ejercicio del ius variandi".*

(Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°1.759-2024)

c) **Excelentísima Corte Suprema establece que el recargo del 30% se debe calcular sobre la indemnización legal y no convencional si un instrumento colectivo así lo dispone.**

Con fecha 17 de junio 2026, en Rol 21.830-2025, la Excelentísima Corte Suprema acogió el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandada y concluyó que recargo del 30% contemplado en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, debe aplicarse sobre la indemnización legal cuando así se ha establecido en un instrumento colectivo.

Al respecto, la Corte Suprema privilegió la cláusula pactada entre las partes en el instrumento colectivo y señala que el acuerdo *"debe ser respetado por ser manifestación de la voluntad de las partes y porque no infringe las normas citadas como tampoco el artículo 5 del Código del Trabajo, al no constituir una renuncia a derechos establecidos por leyes laborales".*

Cabe destacar que el fallo fue acordado con voto en contra del ministro Blanco, quien fue de la idea de rechazar el recurso atendido a que, a su juicio, el recargo responde a una *"punición legal"* al empleador por atentar en contra del principio de la estabilidad del empleo y vulnerar la regulación prevista para dar término a una relación laboral. Como consecuencia, el recargo debe necesariamente aplicarse a la indemnización de mayor monto, sea esta convencional o legal, de manera de que *"la sanción por el despido indebido [sea] proporcional a su monto.".*

(Corte Suprema, Rol N°21.830-2025)

B&E

www.bye.cl