

B&E

BOLETÍN

LABORAL

N°68 | OCTUBRE | 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 Capítulo VI del Título II del Libro I del Código del Trabajo, para ampliar la relación especial de trabajo a deportistas de modalidades o especialidades deportivas distintas al fútbol profesional.**
Mensaje Presidencial. Primer Trámite Constitucional.

Boletín N°18730-29

b) **Modifica el Código del Trabajo a fin de establecer un permiso laboral para la realización de exámenes de prevención del cáncer.**
Moción Parlamentaria. Primer Trámite Constitucional.

Boletín N°18723-13

c) **Modifica el Código del Trabajo para establecer un permiso laboral y el derecho al teletrabajo para quienes acompañen a niños, niñas y adolescentes hospitalizados por motivos de salud mental.**
Moción Parlamentaria. Primer Trámite Constitucional.

Boletín N°18833-13

d) **Modifica la Carta Fundamental para establecer el deber de velar por la integridad y seguridad de los fondos de pensiones y la responsabilidad ante actuaciones que causen perjuicios en estos y en sus afiliados.**
Moción Parlamentaria. Primer Trámite Constitucional.

Boletín N°18818-07

e) **Modifica la Ley N°21.063, que crea el seguro para el acompañamiento de niños y niñas (Ley Sanna), para incorporar nueva contingencia y extender cobertura en aquellas que indica.**
Mensaje Presidencial. Primer Trámite Constitucional.

Boletín N°18803-13

f) **Establece la obligatoriedad de informar al candidato el resultado del proceso de contratación.**
Moción Parlamentaria. Primer Trámite Constitucional.

Boletín N°18796-13

PUBLICACIONES EN EL DIARIO OFICIAL

a) Con fecha 01 de octubre de 2026 se publicó en el Diario Oficial el Decreto N°273 exento del Ministerio de Hacienda, que establece parámetros de exigibilidad, ingreso mínimo mensual y porcentaje de aporte del Subsidio Unificado de Empleo creado por la Ley N°21.808, fijando aquellos que regirán durante su primer año de vigencia. Este subsidio define grupos prioritarios con el objeto de propiciar su reingreso al trabajo, su permanencia en el empleo o su incorporación laboral. En particular, el decreto dispone que los grupos prioritarios beneficiarios del subsidio deberán pertenecer al 40% de mayor vulnerabilidad socioeconómica y que el monto del subsidio equivaldrá al 20% de la remuneración bruta en el caso de las empresas y al 10% en el caso de las personas trabajadoras.

Decreto N°273 exento del Ministerio de Hacienda

b) Con fecha 07 de octubre de 2026 se publicó en el Diario Oficial la Resolución N°1.250 exenta, que modifica la Resolución N°1.059 exenta de 2025 del Ministerio del Trabajo, en lo relativo al listado de empresas o corporaciones cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 362 del Código del Trabajo.

Resolución N°1.250 exenta

c) Con fecha 17 de octubre de 2026 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.850 del Ministerio de Hacienda, para la Reconstrucción Nacional y el Desarrollo Económico y Social, que, entre otras materias, modifica la Ley N°19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. En particular, la normativa incorpora un apartado que precisa qué actividades no constituyen capacitación, entre las que se encuentran aquellas "predominantemente recreativas sin desarrollo verificable de competencias laborales", así como las que se desarrollen únicamente bajo la modalidad de "auto instrucción". Asimismo, modifica los montos imputables al beneficio con cargo a la franquicia tributaria y los montos máximos que los organismos técnicos pueden destinar a estos efectos.

Ley N°21.850

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

a) Dirección del Trabajo concluye que pago reiterado de horas de trabajo sindical constituye un acuerdo tácito que el empleador no puede suprimir unilateralmente.

Con fecha 30 de septiembre de 2026, en Dictamen Ord. N°479, la Dirección del Trabajo se pronunció acerca de la modificación unilateral por parte del empleador correspondiente al beneficio del pago de horas de trabajo sindical.

En este sentido, la Dirección del Trabajo destaca que la obligación legal del empleador consiste únicamente en otorgar a los dirigentes y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias, las que no pueden ser inferiores a las señaladas por la ley.

Sin perjuicio de lo anterior, el pago de las horas de dicho trabajo puede ser objeto de negociación entre el empleador y la organización sindical, sin que dicha negociación se encuentre sujeta a formalidades o requisitos especiales, bastando "para establecer su existencia un simple consenso de voluntades, expresado en la forma que las partes estimen conveniente".

Por consiguiente, atendido el carácter consensual de dicho acuerdo, es posible concluir que el pago reiterado de las horas de trabajo sindical por parte de la empresa, unido a la aquiescencia del sindicato, configura un acuerdo válidamente celebrado entre las partes, por lo que no resulta procedente que el empleador lo suprima unilateralmente.

Por último, la Dirección del Trabajo precisa que carece de competencia para pronunciarse sobre la calificación de una conducta como práctica desleal o antisindical, materia que corresponde en forma privativa a los Juzgados de Letras del Trabajo competentes.

Dictamen Ord. N°479, de 30 de septiembre de 2026

b) **Dirección del Trabajo concluye que procede el reintegro de las remuneraciones percibidas por trabajador durante el período de una licencia médica rechazada.**

Con fecha 30 de septiembre de 2026, mediante Dictamen Ord. N°474, la Dirección del Trabajo se pronunció sobre la procedencia del reembolso o reintegro, por parte del trabajador, de las remuneraciones percibidas por períodos amparados por licencias médicas posteriormente rechazadas.

Al respecto, la Dirección del Trabajo concluyó que, si la licencia médica otorgada al trabajador es posteriormente rechazada o reducida por la Isapre o la COMPIN, no procede el pago de remuneración por los días que ella comprende. En consecuencia, si dicha remuneración ya hubiere sido pagada, el trabajador deberá reintegrarla, pudiendo el empleador efectuar el descuento respectivo una vez que la resolución de rechazo o reducción se encuentre a firme.

Dicho de otra manera, la Dirección del Trabajo advierte que "si la licencia fue rechazada por el organismo de Salud previsional, como ocurre en la especie, no existe la causa legal para justificar el ausentismo laboral que autoriza el pago del subsidio por incapacidad laboral, surgiendo la obligación correlativa de reintegrar el pago de los días no laborados por la licencia médica jurídicamente ineficaz".

Es más, conforme al artículo 63 del D.S. Nº3 de 1984, del Ministerio de Salud, el empleador se encuentra obligado a adoptar las medidas conducentes al inmediato reintegro de las remuneraciones indebidamente percibidas por el trabajador, entre ellas, el descuento respectivo en la liquidación de remuneraciones.

Dictamen Ord. N°474, de 30 de septiembre de 2026

c) **Dirección del Trabajo aclara que el permiso por fallecimiento de un hijo o hija en período de gestación es de siete días hábiles, sin distinción de las semanas de gestación.**

Con fecha 22 de octubre de 2026, mediante Dictamen Ord. Nº487, la Dirección del Trabajo se pronunció sobre la duración del permiso laboral por fallecimiento de un hijo o hija en período de gestación, establecido en el inciso segundo del artículo 66 del Código del Trabajo, particularmente respecto de si corresponde efectuar distinciones según las semanas de gestación transcurridas.

Al respecto, la Dirección del Trabajo concluyó que el referido permiso tiene una duración de siete días hábiles, cualquiera sea el número de semanas de gestación, toda vez que la normativa laboral no contempla distinción alguna en esta materia.

En particular, la Dirección del Trabajo aclaró que la Norma General Técnica y Administrativa dictada en el marco de la Ley Nº21.371, conocida como “Ley Dominga”, tiene por objeto regular la atención y acompañamiento de quienes enfrentan una pérdida gestacional o perinatal en el ámbito sanitario. En consecuencia, dicha normativa no puede modificar, ampliar ni restringir la extensión de un derecho laboral expresamente reconocido en el Código del Trabajo, aun cuando contemple distinciones según las semanas de gestación.

Finalmente, la Dirección del Trabajo precisó que el permiso debe hacerse efectivo desde que se acredite el fallecimiento mediante el correspondiente certificado de defunción fetal. Asimismo, por tratarse de un permiso establecido en días hábiles, deben excluirse de su cómputo los días feriados o festivos establecidos por ley.

Dictamen Ord. N°487, de 22 de octubre de 2026

d) **La obligación de contratar al menos un 1% de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez subsiste ante la modificación total o parcial del dominio o mera tenencia de la empresa.**

Con fecha 27 de octubre de 2026, mediante Dictamen Ord. Nº503, la Dirección del Trabajo aclaró que la obligación prevista en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, conforme a la cual ciertas empresas deben contar con al menos un 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, subsiste en caso de modificación total o parcial del dominio o mera tenencia de la empresa.

En concreto, la Dirección del Trabajo advierte que los empleadores con 100 o más trabajadores no pueden eximirse del cumplimiento de la normativa sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y, en particular, de la obligación de enviar la comunicación electrónica anual en el mes de enero.

Así, dado que la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores ante la modificación total o parcial de la empresa opera por el solo ministerio de la ley, "tal situación no constituye causal de término de los contratos de trabajo de los respectivos dependientes", cuyos derechos se mantienen íntegramente vigentes respecto del nuevo empleador.

En esta línea, la Dirección del Trabajo enfatiza en que "lo fundamental para mantener el vínculo laboral es el componente factual o fáctico que, permaneciendo en el tiempo, permite la continuidad de la relación laboral, independientemente de las modificaciones que pueda sufrir el componente jurídico."

En consecuencia, el cumplimiento de las obligaciones de inclusión laboral es exigible mes a mes durante todo el período anual correspondiente, conforme a lo informado por el empleador en la comunicación electrónica presentada en enero, la cual se determina sobre la base del promedio de trabajadores contratados durante el año precedente.

De este modo, si durante el año 2025 se realizó un traspaso de trabajadores entre las empresas involucradas, la variación mensual de su dotación debió informarse en la comunicación electrónica de enero de 2026 por cada una de ellas.

Dictamen Ord. N°503, de 27 de octubre de 2026

e) **Trabajadores exceptuados del descanso dominical con turnos rotativos deben reintegrarse tras su feriado el primer día de trabajo según su turno, aunque sea sábado.**

Con fecha 27 de octubre de 2026, mediante Dictamen Ord. N°495, la Dirección del Trabajo se pronunció sobre el uso del feriado legal por parte de trabajadores exceptuados del descanso dominical cuya jornada ordinaria se distribuye en turnos rotativos.

En particular, la Dirección del Trabajo señala que los trabajadores cuyo feriado legal de quince días hábiles concluye un día viernes deben reincorporarse a sus funciones el primer día que, según la malla de turnos rotativos, les corresponda prestar sus servicios. Así, resulta irrelevante que ese día sea sábado, ya que forma parte de su jornada habitual y no de su descanso anual, aun cuando el artículo 69 del Código del Trabajo lo considere siempre inhábil para el cómputo del feriado.

Ahora bien, la Dirección del Trabajo afirma que no existe impedimento legal para que se configure una cláusula tácita relativa al día de reintegro del trabajador a sus funciones tras el uso de su feriado legal, como el reintegro el día lunes siguiente. En todo caso, su existencia deberá analizarse caso a caso, verificando el cumplimiento de los requisitos propios de dicha prerrogativa.

Por otro lado, la autoridad advierte que es el trabajador quien tiene el derecho a solicitar y hacer uso del feriado en el momento que estime necesario. Por ende, salvo en el caso del feriado colectivo, el empleador no puede obligarlo a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine.

Por ello, la Dirección del Trabajo concluye que no se ajusta a derecho que el empleador imponga que el feriado se inicie exclusivamente un día martes, toda vez que este no puede "disponer en forma unilateral, una fecha específica para hacer uso del beneficio el otorgamiento de sólo días continuos por tal concepto (…)". En consecuencia, dicha exigencia carece de efectos entre las partes.

Dictamen Ord. N°495, de 27 de octubre de 2026

f) Dirección del Trabajo se pronuncia sobre el ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador, su sujeción a las garantías del debido proceso y la exigencia de que las sanciones aplicables consten expresamente en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Con fecha 27 de octubre de 2026, mediante Dictamen Ord. N°498, la Dirección del Trabajo fijó el alcance y los límites de la potestad disciplinaria del empleador, precisando que solo procede sancionar infracciones a obligaciones o prohibiciones previamente consignadas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

En este sentido, advierte que tanto la potestad de mando propia de la administración de la empresa como el ejercicio de la facultad disciplinaria "no puede escapar de los principios y garantías básicas de todo ejercicio punitivo exequible en un Estado de Derecho", de manera que su aplicación debe resguardar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por su parte, la Dirección del Trabajo agrega que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe regular, además, el procedimiento sancionatorio y la posibilidad de reclamar. Asimismo, la sanción que se aplique debe identificar precisamente la conducta imputada y la obligación infringida para permitir al trabajador ejercer su derecho a defensa.

Por último, la Dirección del Trabajo aclara que no le corresponde pronunciarse sobre el ejercicio de esta potestad, toda vez que el empleador "cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa", en virtud de las cuales pondera los hechos y determina las eventuales sanciones aplicables. En consecuencia, queda fuera de la competencia de la Dirección del Trabajo pronunciarse sobre su procedencia y razonabilidad.

Dictamen Ord. N°498, de 27 de octubre de 2026

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

a) Corte de Apelaciones de Iquique establece que la gravedad de un incumplimiento laboral debe evaluarse considerando las funciones del trabajador y el riesgo generado por su conducta.

Con fecha 14 de octubre de 2026, en causa Rol N°178-2026, la Corte de Apelaciones de Iquique se pronunció sobre los criterios que deben considerarse para determinar la gravedad de un incumplimiento laboral invocado como fundamento de un despido disciplinario.

En el caso concreto, la controversia se originó a raíz del despido de un guardia de seguridad que fue sorprendido durmiendo durante su turno nocturno, mientras desempeñaba funciones de vigilancia en un recinto destinado al almacenamiento de explosivos. El trabajador cuestionó la gravedad de su conducta y la procedencia de la causal aplicada por su empleador.

Al respecto, la Corte concluyó que la gravedad de una falta no puede evaluarse de manera aislada, sino que debe analizarse considerando las funciones y responsabilidades propias del cargo desempeñado por el trabajador, así como el riesgo concreto que su conducta haya generado. En su considerando sexto afirma que "La gravedad, por tanto, no reside exclusivamente en la materialidad aislada del comportamiento, sino en la significación que éste adquiere dentro de la dinámica de servicios existente en la relación laboral específica".

En este sentido, la Corte de Apelaciones de Iquique sostuvo que una misma conducta puede revestir distinta gravedad dependiendo de las obligaciones que corresponden al trabajador y de las consecuencias que su incumplimiento pueda generar para la empresa. Así, resulta especialmente relevante considerar si la conducta compromete la seguridad de las personas, la continuidad de las operaciones o el patrimonio del empleador.

La Corte destacó que la conducta del trabajador implicó dejar de cumplir temporalmente sus obligaciones de vigilancia y prevención, exponiendo las instalaciones a riesgos que precisamente debía evitar. Asimismo, el Tribunal consideró que no resulta indispensable que el incumplimiento provoque un daño efectivo para revestir la gravedad necesaria que justifique el despido, especialmente cuando las funciones del trabajador tienen por objeto prevenir situaciones de riesgo o garantizar la seguridad de las instalaciones y de las personas.

De esta manera, el pronunciamiento reafirma que no basta con acreditar la existencia de un incumplimiento laboral, sino que también resulta necesario justificar su gravedad en atención a las circunstancias particulares del caso, especialmente cuando dicho incumplimiento se invoca como fundamento para poner término al contrato de trabajo.

(Corte de Apelaciones de Iquique, Rol N°178-2026, de fecha 14 de octubre de 2026)

b) Corte Suprema reafirma que el plazo de caducidad de la acción de despido injustificado no puede analizarse de manera independiente cuando se solicita el reconocimiento de una relación laboral.

La Corte Suprema, mediante sentencia de 06 de octubre de 2026, acogió un recurso de queja y reafirmó que, cuando se discute judicialmente la existencia de una relación laboral, no corresponde aplicar de manera independiente el plazo de caducidad de 60 días hábiles establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo.

Al respecto, el máximo tribunal reafirmó que el plazo de caducidad establecido para ejercer la acción de despido injustificado no puede examinarse de manera aislada cuando existe una controversia respecto de la existencia misma del vínculo laboral.

En el caso concreto, una trabajadora demandó el reconocimiento de una relación laboral, junto con el despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones. Sin embargo, el tribunal de primera instancia declaró de oficio la caducidad de la acción de despido injustificado, decisión que fue confirmada por la Corte de Apelaciones de San Miguel, al estimar que había transcurrido el plazo legal para ejercerla.

Al resolver, la Corte Suprema sostuvo que ambas acciones se encuentran estrechamente vinculadas, puesto que la procedencia del despido injustificado depende de que previamente se establezca la existencia de una relación laboral. En consecuencia, determinó que, en estos casos, corresponde aplicar el plazo de prescripción de dos años contemplado en el artículo 510 del Código del Trabajo, contado desde el término de los servicios, el cual se extiende a la acción de despido injustificado.

(Corte Suprema, Rol N°39.276-2026, de fecha 06 de octubre de 2026)

c) Corte de Apelaciones de Santiago resuelve que la causal de necesidades de la empresa no se configura cuando el empleador la funda exclusivamente en antecedentes macroeconómicos generales, sin acreditar su incidencia directa en la empresa.

Con fecha 23 de octubre de 2026, en causa Rol N°3.512-2025, la Corte de Apelaciones de Santiago acogió el recurso de nulidad deducido por el trabajador, por estimar que no se acreditó la concurrencia de la causal de necesidades de la empresa, toda vez que los antecedentes económicos invocados por el empleador se referían a la situación general del país y no a circunstancias que afectaran directa y específicamente a la empresa.

En efecto, la parte recurrente fundó su recurso en la causal prevista en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, haber sido pronunciada la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

En concreto, sostuvo que el juez a quo infringió el principio de razón suficiente al tener por acreditada la causal de necesidades de la empresa sobre la base de antecedentes de prensa referidos a un escenario macroeconómico adverso, sin que el empleador acompañara antecedentes propios de su situación financiera.

Así, la Corte funda su decisión en que el tribunal de instancia consideró únicamente informaciones publicadas en diarios de circulación nacional, sin ponderar documentos ni antecedentes propios de la empresa. En consecuencia, la Corte concluye lo siguiente:

“la demandada no alude a ninguna probanza seria que sirva de apoyo a la desvinculación del actor por la causal de necesidades de la empresa, que pudiere afectarle, sino que atiende a informaciones […] referente a la situación global en el país, en materia de orden económico, sin mención a la empresa demandada y, si bien existen antecedentes que dan cuenta de despidos a otros trabajadores, acaecidos durante el año 2024, ello ha ocurrido en el universo de una empleadora con más de 3.000 trabajadores a lo largo del país, circunstancias que carecen de la entidad o magnitud necesaria para configurar la causal en estudio”.

Como consecuencia de lo anterior, la Corte estima que el razonamiento valorativo del juez de base no se condice con los principios de la lógica, por lo que acoge el recurso de nulidad interpuesto.

(Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°3.512-2025, de fecha 23 de octubre de 2026)

B&E

www.bye.cl