

INFORMATIVO JURÍDICO LABORAL

N°29 ENERO 2026



Felipe Correa Bravo
Director Área Judicial
Lizama Abogados



Sebastián Micco
Abogado Área Corporativa
Lizama Abogados

LIZAMA
Abogados

Para su conocimiento, informamos las principales novedades en materia jurídica laboral correspondientes al mes de enero de 2026:

Leyes, reglamentos y resoluciones publicadas

- **Boletín N° 18.044, de fecha 09 de enero de 2026**

El proyecto estructura la negociación colectiva en tres niveles coordinados.

En primer lugar, la negociación colectiva sectorial, destinada a fijar estándares mínimos comunes para un sector o subsector económico, con efecto general una vez publicados los acuerdos.

En segundo término, la negociación colectiva intermedia, materializada a través de acuerdos marco celebrados entre confederaciones sindicales y empleadores o asociaciones gremiales, aplicables a contextos productivos específicos como cadenas de valor o proyectos.

Finalmente, se mantiene la negociación a nivel de empresa, pero subordinada a los pisos fijados en los niveles superiores y sin posibilidad de rebajar derechos ya adquiridos.

El proyecto también refuerza de manera significativa la tutela de la libertad sindical. En casos de despido antisindical de trabajadores sin fuero, se dispone la reincorporación inmediata, incluso por vía administrativa, con control judicial posterior.

- **Resolución Exenta N° 26 de la Superintendencia de Pensiones, de fecha 09 de enero de 2026**

Esta resolución fija el nuevo tope imponible para el pago de cotizaciones previsionales al Seguro de Cesantía durante el año 2026.

Se reajusta el límite máximo imponible desde 131,9 a 135,1 UF, aplicable a contar del 1 de enero de 2026.

- **Resolución Exenta N° 2000-1064/2026 de la Dirección del Trabajo, de fecha 13 de enero de 2026**

La Dirección del Trabajo complementa y precisa la implementación del nuevo Sistema de Gestión Inspectiva (SGI), regulando su entrada en vigencia a contar del 19 de enero de 2026 y estableciendo normas claras para el período de transición desde el sistema DTPlus.

La resolución entrega directrices sobre la coexistencia temporal de ambos sistemas, la continuidad de las denuncias iniciadas bajo DTPlus, la asignación de numeración correlativa de fiscalizaciones y multas, y la vigencia transitoria de circulares e instrucciones administrativas.

- **Ley N° 21.789, de fecha 20 de enero de 2026**

Esta ley crea y regula el contrato de trabajo de buceo y actividades conexas, incorporándolo expresamente al Código del Trabajo. En lo sustantivo, la ley establece, entre otros puntos, lo que sigue.

En primer lugar, eleva el estándar de seguridad a un nivel reglado y verificable, estableciendo exigencias concretas sobre licencias, dotación mínima, supervisión, control de inmersiones, descansos, protocolos de emergencia y acceso efectivo a cámaras hiperbáricas,

materializando así el deber de protección del artículo 184 del Código del Trabajo en obligaciones técnicas específicas.

En segundo lugar, presume legalmente que estas faenas se ejecutan bajo régimen de subcontratación y se establece responsabilidad solidaria de la empresa principal por los daños derivados, incluyendo lucro cesante y daño moral en caso de lesiones o muerte. A ello se suma un robusto sistema de trazabilidad y control ex post, mediante registros electrónicos obligatorios de inmersiones, equipamiento, tiempos y dotación de seguridad, accesibles tanto para la Dirección del Trabajo como para la empresa principal.

- **Decreto Supremo N° 13 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 27 de enero de 2026**

El reglamento desarrolla un marco integral para los programas de intermediación y habilitación laboral financiados con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, definiendo sus objetivos, beneficiarios, requisitos de acceso, causales de término, entidades ejecutoras y mecanismos de fiscalización.

Se refuerza así el rol del seguro de cesantía no sólo como un mecanismo de protección económica, sino también como herramienta activa de reinserción laboral y mejora de la empleabilidad.

Proyectos de ley presentados

- **Boletín N° 18.045-07, de fecha 05 de enero de 2026**

La reforma propone elevar los quórums legislativos necesarios para modificar normas sensibles del derecho del trabajo y la seguridad social, como la jornada laboral,

las indemnizaciones por término de contrato y ciertas prestaciones previsionales. La iniciativa se funda en la idea de que estos derechos no deben quedar expuestos a mayorías políticas circunstanciales, elevando la exigencia de aprobación a cuatro séptimos de diputados y senadores en ejercicio.

- **Boletín N° 18.063-07, de fecha 19 de enero de 2026**

Este proyecto incorpora una disposición transitoria a la Constitución para declarar feriado regional el día siguiente al Carnaval Internacional Andino “Con la Fuerza del Sol Inti Ch’amampi” en la Región de Arica y Parinacota.

- **Boletín N° 18.067-06, de fecha 20 de enero de 2026**

Este proyecto modifica la Ley N° 19.886 sobre compras públicas para garantizar el cumplimiento de obligaciones por parte de empresas subcontratistas, en contextos de “cascada de responsabilidades” que terminan trasladando el riesgo económico a proveedores de menor tamaño, proponiendo ampliar el alcance de las garantías de cumplimiento para cubrir también obligaciones derivadas de contratos celebrados entre el adjudicatario y terceros.

- **Boletín N° 18.068-13, de fecha 20 de enero de 2026**

Esta iniciativa modifica el Código del Trabajo para imponer al empleador la obligación de realizar capacitaciones anuales en RCP a trabajadores de establecimientos de alta concurrencia de público, como restaurantes, bares, jardines infantiles y residencias de adultos mayores.

- **Boletín N° 18.084-13, de fecha 26 de enero de 2026**

Este proyecto propone una reforma al estatuto de los trabajadores portuarios eventuales. Entre sus ejes centrales se encuentran la redefinición del concepto de trabajador portuario, la transformación de los Convenios de Provisión de Puestos de Trabajo en instrumentos colectivos, el establecimiento de jornadas de 7,5 horas por turno con descansos obligatorios, y la garantía legal de derechos mínimos como feriado e indemnización por término.

- **Boletín N°18.088-07, de fecha 27 de enero de 2026**

Este proyecto reconoce el derecho de las personas extranjeras a retirar la totalidad de sus fondos previsionales cuando cesen definitivamente su residencia en Chile.

El retiro se configura como una facultad condicionada, contemplando mecanismos de restitución en caso de que la persona vuelva a solicitar residencia en Chile.

Jurisprudencia judicial

I. **Derecho administrativo sancionador laboral**

- **Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (rit I-263-2025, de fecha 05 de enero de 2026)**

El tribunal tuvo por acreditado que la infracción de la microempresa se produjo por una dificultad momentánea para exhibir documentos durante una fiscalización por cuanto éstos se encontraban resguardados bajo llave y la única persona que tenía acceso a ella no estaba presente en el local fiscalizado.

En base a ello, el tribunal aplicó el principio de proporcionalidad para rebajar una multa administrativa que, en su cuantía, ponía en riesgo la continuidad y solvencia de una microempresa, pese a tratarse de un incumplimiento de carácter operativo menor.

- **Corte de Apelaciones de Valparaíso (rol N° 624-025, de fecha 12 de enero de 2026)**

La Corte rechazó el recurso de nulidad interpuesto por la empresa, el cual se fundaba en la prescripción de la multa administrativa por haber transcurrido cerca de 14 meses entre la solicitud de reconsideración y la notificación de su resolución. La recurrente sostuvo que dicho lapso excedía el plazo de 6 meses previsto en el artículo 27 de la Ley N° 19.880, lo que a su juicio tornaba improcedente la sanción.

El tribunal descartó ese argumento, precisando que el artículo en cuestión no regula la prescripción ni establece un plazo fatal extintivo del procedimiento administrativo, sino que consagra una regla de buena administración orientada a la celeridad y eficiencia del actuar administrativo.

Asimismo, la Corte recordó que, ante la ausencia de una regulación expresa sobre prescripción, la jurisprudencia ha admitido de manera supletoria la aplicación del plazo general de cinco años del artículo 2515 del Código Civil, criterio compartido por la Dirección del Trabajo.

- **Corte de Apelaciones de Santiago (rol 2905-2024, de fecha 15 de enero de 2026)**

La controversia se centró en el criterio para calcular el número de trabajadores a efectos de determinar la cantidad exigida de servicios higiénicos.

En el caso concreto, se resolvió que dicho cómputo debía realizarse sobre la dotación total de trabajadores presentes en la faena y no por turnos, criterio que llevó a confirmar las multas aplicadas por infracción a las normas de higiene y seguridad.

- **Primer Juzgado de Angol (rit I-7-2025, de fecha 20 de enero de 2026)**

La sentencia precisa que el deber de protección del artículo 184 del Código del Trabajo se extiende también a los campamentos o residencias proporcionadas por el empleador, aun cuando los hechos ocurran fuera de la jornada laboral, en la medida en que el trabajador permanece allí por razones directamente vinculadas a la prestación de servicios

Por tanto, el tribunal mantuvo las multas asociadas.

II. Derecho laboral

- **Juzgado de Letras del Trabajo de Talca (rit O-397-2025, de fecha 15 de enero de 2026)**

Con fecha 15 de enero de 2026 el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca declaró justificado el despido de una funcionaria que fue despedida por la causal de falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato luego de constatarse un viaje al extranjero durante su licencia médica.

Para el juez de la causa la suspensión del vínculo laboral, argumento usual en este tipo de procesos, solo opera para efectos de no pago de remuneraciones de parte del empleador y la ausencia de prestación de servicios por parte del trabajador. Mas, de ello no se sigue que el empleador pueda sancionar durante dicho período, más aún considerando que el artículo 55 letra a) del Decreto N° 3 referente a licencias médicas, dispone que corresponde el rechazo de la licencia médica cuando el trabajador incurre en un incumplimiento al reposo médico.

- **Corte de Apelaciones de Santiago (rol N° 2531-2024, de fecha 02 de enero de 2026)**

La Corte discurrió, en relación con el perdón de la causal, que, por exigencias de la buena fe, debe existir cierta inmediatez entre la falta cometida y la sanción aplicada.

Sin embargo, atendidos los hechos asentados —inasistencias ocurridas en agosto y despido dispuesto el día 30 del mismo mes—, estimó que el lapso de 25 días resultaba razonable y prudente, más aún cuando el empleador esperó para verificar si dichas ausencias podían estar justificadas.

En consecuencia, concluyó que no se configuró perdón de la causal y que el despido por inasistencias injustificadas se encontraba debidamente justificado.

- **Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso (rit O-1493-2024, de fecha 16 de enero de 2026)**

La sentencia reconoce la procedencia del cobro de los gastos de internet derivados del teletrabajo aun cuando no exista una asignación pactada en el contrato.

El tribunal señala que, si bien la Ley N° 21.220 no impone la obligación de pagar una asignación de teletrabajo —la que solo nace por acuerdo de las partes—, sí establece como deber legal del empleador asumir los costos de operación, funcionamiento y mantenimiento necesarios para la prestación de servicios a distancia, entre ellos el acceso a internet.

Por ello, el tribunal acogió el cobro compensatorio por \$20.000 mensuales como gasto necesario para el desempeño del teletrabajo.

- **Corte de Apelaciones de Concepción (rol N° 682-2025, de fecha 21 de enero de 2026)**

La Corte sostuvo que, ante la inexistencia de las tres últimas liquidaciones de sueldo, el cálculo del feriado legal y proporcional debía efectuarse tomando como base el monto de la indemnización sustitutiva del aviso previo, al ser el único antecedente idóneo disponible para determinar la última remuneración.

- **Corte de Apelaciones de Santiago (rol N° 3200-2024, de fecha 22 de enero de 2026)**

La trabajadora demandó a su ex empleador, solicitando que se declarara injustificado su despido. El despido se fundó en que la actora había prestado servicios, durante dos días y fuera de su jornada laboral, para una empresa del mismo giro, conducta que el contrato prohibía expresamente.

La Corte razonó que, si bien se acreditó lo anterior, ello no bastaba para configurar la causal invocada. Subrayó que la trabajadora realizó funciones distintas, por

un lapso acotado, fuera de su jornada laboral, y que no se probó una afectación —ni siquiera potencial— a los intereses económicos o competitivos de la empleadora, confirmando así el carácter injustificado del despido.

- **Corte de Apelaciones de Rancagua (rol N° 420-2025, de fecha 20 de enero de 2026)**

La trabajadora demandó al Servicio Local de Educación Pública, sosteniendo que la terminación de la relación laboral se fundó en una declaración de salud incompatible dictada con incumplimiento de los requisitos del Estatuto Docente.

La Corte acogió su planteamiento y precisó que la facultad de declarar salud incompatible exige un pronunciamiento previo, técnico y vinculante de la COMPIN que determine la irrecuperabilidad de la salud del funcionario. Destacó, además, que la Ley N° 21.050 radica dicha calificación en un órgano especializado, precisamente para sustraerla de valoraciones discrecionales de la autoridad administrativa.

III. Recursos de protección

- **Corte de Apelaciones de Santiago (rol N° 1879-2025, de fecha 09 de enero de 2026)**

La Corte de Apelaciones rechazó un recurso de protección por un funcionario de un hospital, quien impugnó una multa del 10% de su sueldo y una anotación de demérito, aplicada tras un sumario administrativo por acoso laboral. El recurrente alegó que el procedimiento se tramitó aplicando indebidamente la Ley Karin a hechos anteriores a su vigencia.

El tribunal señaló que el acoso laboral ya se encontraba prohibido y sancionado en el Estatuto Administrativo con anterioridad a la Ley Karin, y que la aplicación de esta última no vulneró el principio de irretroactividad, pues sólo perfeccionó los estándares de fundamentación y diligencia administrativa.

- **Corte de Apelaciones de Santiago (rol N° 15914-2025, de fecha 06 de enero de 2026)**

La Corte señaló que, aun cuando el Código del Trabajo fija un plazo de 30 días para concluir investigaciones por Ley Karin, las demoras superiores pueden ser justificadas por el alto volumen de denuncias y la falta de recursos.

La Corte relativizó la fuerza obligatoria del plazo, asimilándolo al carácter no fatal de los plazos administrativos.

Jurisprudencia administrativa

- **Dictamen N° 22, de fecha 14 de enero de 2026**

No resulta procedente exigir a los docentes de aula de establecimientos educacionales particulares pagados que realicen, durante sus recreos, actividades curriculares no lectivas ni labores de vigilancia o disciplina de alumnos, ya sea en patios o comedores, aun cuando estas se encuentren pactadas en el contrato de trabajo o se ofrezca una compensación económica adicional.

El Servicio precisa que el recreo no constituye una actividad curricular no lectiva, sino un tiempo de descanso protegido, cuya omisión vulnera el artículo 8° bis del Estatuto Docente.

En consecuencia, el empleador debe respetar íntegramente los períodos de recreo, sin sustituirlos ni compensarlos por otras franjas horarias.

- **Dictamen N° 36, de 19 de enero de 2026**

Tratándose de docentes del sector municipal que acceden a la bonificación por retiro voluntario regulada en la Ley N° 20.976, el término de la relación laboral no se produce con la sola presentación de la renuncia, sino únicamente cuando la empleadora pone a disposición del trabajador la totalidad de la bonificación. Mientras dicho pago no se materialice, la relación laboral se entiende subsistente.

El dictamen precisa, además, que la empleadora dispone de un plazo máximo de seis meses, contado desde el traspaso de los recursos por parte del MINEDUC a la corporación municipal respectiva, para poner la bonificación a disposición del docente.

- **Dictamen N° 40, de 19 de enero de 2026**

Los requisitos y condiciones establecidos unilateralmente por la empresa para el ingreso de directores sindicales a los lugares de trabajo de sus afiliados constituyen una limitación indebida al ejercicio de la libertad sindical.

En particular, se estima que exigir solicitudes con 48 horas de anticipación, detallar previamente las actividades a realizar y reservarse la facultad de aceptar o rechazar el ingreso según criterios definidos por el propio empleador, dificulta de manera significativa el desarrollo normal de la actividad sindical y no se justifica en

la protección del derecho de propiedad ni de la libertad de empresa.

- **Dictamen N° 50, de fecha 21 de enero de 2026**

La caducidad de la personalidad jurídica de un sindicato, declarada con posterioridad a la suscripción de un contrato colectivo, no afecta la vigencia de dicho instrumento, el cual continúa rigiendo plenamente respecto de sus antiguos afiliados hasta su expiración.

En consecuencia, mientras el contrato colectivo esté vigente, no resulta jurídicamente procedente extender a dichos trabajadores los beneficios de otro instrumento colectivo, ni aplicarles cláusulas de extensión o de aplicación futura de un nuevo sindicato.

No obstante, se reconoce el derecho de estos trabajadores a afiliarse a otra organización y participar en nuevas negociaciones colectivas, quedando sujetos al nuevo instrumento solo una vez que haya cesado la vigencia del anterior.

- **Dictamen N° 52, de fecha 21 de enero de 2026**

El empleador se encuentra facultado para descontar de las remuneraciones los días no trabajados comprendidos en licencias médicas que hayan sido rechazadas, dado que el reintegro de sumas indebidamente percibidas constituye una obligación legal del trabajador, conforme al Decreto N° 3 de 1984 del Ministerio de Salud.

- **Dictamen N° 57/04, de 26 de enero de 2026**

El dictamen establece que cuando los hechos denunciados sean anteriores a la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643, la definición de acoso laboral aplicable debe ser la vigente al momento de ocurrencia de los hechos, sin perjuicio de que el procedimiento investigativo se rija por las reglas actuales.

Asimismo, precisa que, si la Inspección del Trabajo formula observaciones al informe de investigación, el empleador debe ajustar su actuación a derecho, sin que ello implique una validación de fondo de los hechos por parte del Servicio, el cual sólo revisa el cumplimiento de las obligaciones procesales.

- **Dictamen N° 71, de fecha 27 de enero de 2026**

Los pactos mediante los cuales los trabajadores acuerdan extender o redistribuir las propinas entre distintos dependientes constituyen acuerdos de naturaleza civil celebrados exclusivamente entre trabajadores.

En consecuencia, eventuales cambios a un pacto de propinas no pueden efectuarse válidamente sin el consentimiento de todos los trabajadores pactantes.

Finalmente, se aclara que el documento mediante el cual un trabajador adhiere a un pacto de propinas no constituye anexo de contrato de trabajo.

- **Dictamen N°75, de fecha 29 de enero de 2026**

Con excepción del teletrabajo, no existe impedimento jurídico para que los trabajadores utilicen celulares de su propiedad en el marco de la relación laboral —incluido el uso de sistemas electrónicos

de registro y control de asistencia—, siempre que se cumplan estrictamente las condiciones fijadas en la Resolución Exenta N° 38, de 26 de abril de 2024. En particular, el uso de equipos personales requiere el consentimiento previo y escrito del trabajador, incorporado al contrato o a un anexo, y las partes pueden acordar libremente las condiciones de utilización.

El dictamen reafirma, además, que todos los costos asociados al uso del dispositivo deben ser asumidos por el empleador. Si el empleador no cubre íntegramente dichos costos, el trabajador no está obligado a efectuar las marcaciones.



Felipe Correa Bravo

Director Área Judicial
Lizama Abogados



Sebastián Micco

Abogado Área Corporativa
Lizama Abogados

Jurisprudencia administrativa de la SUSESO

- **Dictamen O-01-S-00013-2026, de fecha 3 de enero de 2026**

El derecho al Permiso Postnatal Parental sólo puede ejercerse una vez, con independencia de las distintas calidades en que una persona pueda acceder al beneficio —tutora, cuidadora o adoptante—.

En el caso analizado, la interesada ya había hecho uso del permiso postnatal parental cuando se le otorgó judicialmente el cuidado personal del niño, razón por la cual no procede un nuevo ejercicio del derecho tras la posterior sentencia de adopción.