

INFORMATIVO JURÍDICO LABORAL

N°30 FEBRERO 2026



Diego Lizama Castro
Socio Director
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 febrero de 2026:

Leyes, reglamentos y resoluciones publicadas

- **Ley N°21.797, de fecha 07 de febrero de 2026, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones**

La ley establece un fuero laboral de un mes respecto de aquel trabajador que ha sido afectado por el fallecimiento de un hijo, cónyuge o conviviente civil.

Asimismo, se dispone que, tratándose de trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o servicio determinado, dicho fuero se mantendrá vigente por el mismo período de un mes o hasta el término del contrato, si éste venciere con anterioridad.

- **Resolución Exenta N° 128, de fecha 10 de febrero de 2026**

La resolución califica como emergencia laboral la situación derivada de los incendios ocurridos en las regiones de Ñuble y Biobío.

Asimismo, establece la línea denominada "Emergencia Laboral", aplicable en aquellos casos en que exista pérdida efectiva de empleo o un riesgo grave de pérdida del mismo.

La determinación de la existencia de dicho "grave riesgo" será verificada por las respectivas SEREMI del Trabajo.

Esta línea contempla una bonificación a favor del empleador equivalente al 80% de un Ingreso Mínimo Mensual (IMM) por cada trabajador, durante un período de tres meses, y del 60% del IMM por otros tres

meses adicionales, siempre que se mantenga vigente el contrato de trabajo.

- **Resolución Exenta N° 236, de fecha 24 de febrero de 2026 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social**

La resolución establece que, desde el 01 de febrero de 2026, el límite máximo imponible para el Seguro de Cesantía será de 135,2 Unidades de Fomento.

Jurisprudencia administrativa

- **Dirección del Trabajo, dictamen N°146/13, de fecha 24 de febrero de 2026**

No es posible iniciar una investigación conforme a la Ley Karin sobre la base de una denuncia anónima presentada a través de canales de cumplimiento establecidos para la Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, por cuanto la Ley Karin exige la individualización de la persona denunciante. Con todo, ello no exime al empleador del cumplimiento de su deber general de protección.

En cuanto a la posibilidad de sancionar a un trabajador que formule una denuncia de mala fe, la Dirección del Trabajo señala que no le corresponde pronunciarse al respecto, por tratarse de una materia propia de la potestad de administración del empleador.

- **Dirección del Trabajo, dictamen N°150/14, de fecha 26 de febrero de 2026**

Resulta jurídicamente procedente sumar las horas semanales de trabajo sindical

correspondientes al sindicato base y aquellas propias del cargo en federación o confederación, cuando ambos cargos los desempeña una misma persona.

- **Dirección del Trabajo, dictamen N°178, de 27 de febrero de 2026**

La Dirección del Trabajo establece que el plazo para hacer efecto el beneficio del descanso reparatorio, concedido por la ley N°21.530, es de tres años desde la fecha de publicación de la ley. Esto es, hasta el día 2 de febrero de 2026. El Servicio dispone que el plazo ya se encuentra vencido a la fecha de emisión de la resolución administrativa.

- **Dirección del Trabajo, dictamen N°169/16, de 27 de febrero de 2026**

La Dirección del Trabajo establece que todo instrumento colectivo resultante de un procedimiento de negociación colectiva reglada afinada deberá registrarse como contrato colectivo, cuya duración mínima será de dos años y su máxima de tres años, teniendo presente, para efectos de su duración y vigencia, la existencia o inexistencia de instrumento colectivo vigente y la circunstancia de que se haya hecho o no efectiva la huelga, sin perjuicio de que tratándose de convenios colectivos producto de una negociación no reglada ni especiales, estos podrán tener la duración mínima que las partes estimen, no pudiendo jamás exceder de 3 años de duración.

A su vez, el Servicio dispone que tiene la facultad, para solicitar un plazo de 3 días hábiles administrativos, para que las partes adecúen la vigencia de un convenio o contrato colectivo que no cumpla con las disposiciones legales del Código del

Trabajo (por ejemplo: cuando supere los 3 años de vigencia).

En cuanto a esto, la Inspección del Trabajo dice que, transcurrido el tercer día hábil administrativo otorgado por este Servicio a las partes para que adecúen la vigencia del instrumento colectivo a la norma legal precitada sin que lo hayan realizado, procederá que sean registrados como contrato colectivo o convenio colectivo dependiendo del procedimiento de negociación que les haya dado origen, conforme al plazo máximo de tres años, notificando dicha circunstancia de inmediato tanto a la organización sindical como a la empresa, con la finalidad de dar certeza a las partes acerca de la vigencia y duración del instrumento colectivo que han suscrito, como también de velar por el fuero establecido en el artículo 309 del mismo cuerpo legal en favor de los trabajadores afectos a contratos colectivos.

- **Dirección del Trabajo, dictamen N°139, de 17 de febrero de 2026**

La Dirección del Trabajo denegó la solicitud de reconsideración del dictamen N°4.915/76 de 3 de octubre de 2016 consolidando que los trabajadores hoteleros se encuentran en el supuesto del artículo 38 N°2 del Código del Trabajo y no en el artículo 38 N°7 del Estatuto Laboral. Luego, los trabajadores hoteleros no gozarían de los 7 días domingo de descanso que hace referencia el artículo 38 bis.

- **Dirección del Trabajo, dictamen N°90, de fecha 03 de febrero de 2026**

El Servicio analiza el documento denominado "Acuerdo sobre Remuneraciones y Condiciones Laborales"

y constata que fue celebrado entre la empleadora y organizaciones sindicales, que contiene beneficios económicos (bonos, reajustes y mejoras laborales) y que surge de un proceso de negociación voluntaria.

Sobre esa base, aplica el artículo 314 del Código del Trabajo y concluye que se trata de un instrumento colectivo emanado de una negociación colectiva no reglada.

Se determina que dicho instrumento colectivo no reglado tiene mérito ejecutivo.

El Servicio distingue que, en la negociación colectiva no reglada, el instrumento colectivo se extingue al vencimiento de su vigencia, sin operar ultraactividad automática.

Sin embargo, sus cláusulas pueden subsistir si: (i) se incorporan expresa o tácitamente a los contratos individuales; (ii) se aplica el principio consensual del contrato de trabajo (artículo 9 del Código del Trabajo); (iii) el empleador continúa otorgando los beneficios tras su vencimiento.

- **Dirección del Trabajo, dictamen N°136/07, de 17 de febrero de 2026**

La Dirección del Trabajo establece que el trabajador dependiente de plataformas digitales de servicios que haya distribuido libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, queda sometido a la reducción gradual de la jornada máxima semanal a 40 horas, introducida por la ley N°21.561, sin embargo, se mantiene el límite diario de duración de jornada de 10 horas contenido, así como, puede llegar a un acuerdo de nueva distribución de la jornada máxima

semanal que establece el inciso 1° del artículo 28 del Estatuto Laboral, entre cuatro a seis días a la semana.

- **Dirección del Trabajo, dictamen N°119, de 06 de febrero de 2026**

La Dirección del Trabajo establece que existirá una infracción del principio de certeza del trabajador cuando el sistema de turnos rotativos no establezca una secuencia en el tiempo que permita la rotación de los diferentes tipos de turnos por cada trabajador. Del mismo modo, el Servicio dispone que también puede existir una infracción del principio de certeza cuando exista una proliferación de turnos (en este caso el empleador contaba con 95 opciones de programación).

Jurisprudencia judicial

I. Derecho administrativo sancionador laboral

- **Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT I-245-2025, de fecha 13 de febrero de 2026**

Se establece que el pago de remuneraciones efectuado un día después de su vencimiento —debido a un “desfase bancario”— constituye una infracción sancionable; sin embargo, atendido que la situación afectó a un número muy marginal de trabajadores, la multa se rebaja de 40 UTM a 30 UTM.

- **Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, RIT I-53-2025, de fecha 12 de febrero de 2026**

La multa se originó porque la Inspección del Trabajo constató la existencia de horas extraordinarias que no habrían sido pagadas ni registradas correctamente. La

empresa sostuvo que tales horas no existían, pues los trabajadores se desempeñaban bajo una jornada excepcional 14x14, por lo que no correspondía calificar tales horas como jornada extraordinaria.

Sin embargo, el tribunal rechazó la alegación principal de error de hecho, debido a que la empresa no acompañó en sede de reconsideración administrativa las resoluciones que autorizaban la jornada excepcional, de modo que la autoridad no incurrió en desconocimiento erróneo de un antecedente que no fue oportunamente exhibido.

Con todo, en juicio de reclamación de multa sí se acreditó la existencia de dichas resoluciones vigentes para los trabajadores fiscalizados. En atención a esos antecedentes —aunque aportados tarde— el tribunal acogió la solicitud de rebaja de multa.

- **Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, RIT I-57-2025, de fecha 13 de febrero de 2026**

El tribunal sostuvo que, si bien la Dirección del Trabajo debe aplicar los criterios previstos en el artículo 506 quáter del Código del Trabajo —esto es, la naturaleza de la infracción, la afectación de derechos, el número de trabajadores afectados y la conducta del empleador—, la resolución impugnada no explicitó la forma en que dichos parámetros fueron ponderados para imponer el máximo legal de 60 UTM.

En consecuencia, concluyó que la autoridad administrativa no justificó adecuadamente la aplicación del máximo dentro del rango legal, infringiendo el principio de proporcionalidad, por lo que procedió a rebajar la multa.

- **Corte de Apelaciones de Punta Arenas, rol N°213-2025, de fecha 27 de febrero de 2026**

La Corte de Apelaciones dispone que, para que sea aplicable el principio “non bis in ídem” es menester que exista una triple identidad de sujeto, de hecho y de fundamentos. Luego, no se configuraría el principio “non bis in ídem” si es que las multas se refieren a distintos trabajadores.

II. Derecho laboral

- **Juzgado de Letras del Trabajo de Castro, RIT T-45-2025, de fecha 05 de febrero de 2026**

Se declaró justificado el despido por necesidades de la empresa de un trabajador de un establecimiento educacional, estimando acreditados los presupuestos de la causal.

El tribunal tuvo por probado, a partir de informes de auditoría externa, que el colegio mantenía una gestión ineficiente de recursos humanos, con horas lectivas no asignadas y sobredotación docente, lo que generaba un perjuicio económico anual elevado.

Asimismo, concluyó que la necesidad invocada era permanente y estructural, considerando que el proceso de reestructuración se extendió durante varios períodos académicos, incluyendo múltiples desvinculaciones; el establecimiento debió recurrir a financiamiento bancario para enfrentar el déficit; y la auditoría determinó que la ineficiencia solo podía corregirse mediante una reorganización de contratos y cargas horarias.

Finalmente, el tribunal destacó que el demandante —licenciado en artes y no profesor titulado— carecía objetivamente de idoneidad para ser reubicado en otras funciones docentes, lo que reforzaba la razonabilidad de la desvinculación.

- **Segundo Juzgado de Letras Quillota, RIT O-82-2025, de fecha 04 de febrero de 2026**

La práctica de solicitar y conceder vacaciones constituye un indicio relevante de laboralidad en el caso de prestadores de servicios a honorarios.

- **Corte de Apelaciones de Santiago, rol N°3609-2024, de fecha 18 de febrero de 2026**

El trabajador, quien se desempeñaba como guardia de seguridad, fue despedido tras ser captado durmiendo en su puesto a las 5:27 horas durante un turno nocturno.

El despido fue declarado injustificado, pues, si bien se acreditó que el trabajador se encontraba dormido, no se probó el tiempo efectivo durante el cual dejó de prestar servicios ni la existencia de un perjuicio concreto y relevante para la empresa. Asimismo, el tribunal señaló que no podían considerarse hechos anteriores, por no haber sido incluidos en la carta de despido.

- **Corte de Apelaciones de Santiago, rol N°2923-2024, de fecha 27 de febrero de 2026**

La Corte sostiene que, en el caso que se declare la existencia de una relación laboral, el empleador, en relación con el seguro de cesantía, solamente puede ser obligado al pago de las cotizaciones que son de su cargo (2,4% de las

remuneraciones imponibles cuando la relación laboral es indefinida). La empresa no puede ser condenada a las cotizaciones de cargo del trabajador (0,6%) cuando se declare la existencia de un vínculo contractual laboral.

- **Corte de Apelaciones de Santiago, rol N°3813-2024, de fecha 26 de febrero de 2026**

Los trabajadores que se desempeñan en un establecimiento del área de salud, que realiza o contribuye a la ejecución de acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación de las personas enfermas, mediante oferta de medicamentos, son beneficiarios del descanso compensatorio estipulado en la ley N°21.530.

- **Corte de Apelaciones de Santiago, rol N°3385-2024, de fecha 26 de febrero de 2026**

La Corte de Apelaciones de Santiago estableció que no procede el descuento por el seguro de cesantía cuando el despido por la causal de necesidades de la empresa es declarado injustificado.

- **Corte de Apelaciones de Antofagasta, rol N°282-2025, de fecha 25 de febrero de 2026**

La Corte estima que procede la sanción de nulidad del despido aún en el caso que la relación laboral haya terminado por la causal de vencimiento del plazo contenido en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo y existan cotizaciones previsionales o de salud pendientes.

- **Corte de Apelaciones de Santiago, rol N°3883-2024, de fecha 24 de febrero de 2026**

La cláusula de un instrumento colectivo dispone que, para efectos del recargo legal del despido injustificado, se debía aplicar respecto de la indemnización legal con los topes respectivos. A su vez, el contrato sostiene que, en caso de finalizar la relación de trabajo por la causal de

necesidades de la empresa, se pagaba una indemnización sin el tope de 11 años ni el límite de 90 UF.

La Corte establece que es válido una cláusula en dichos términos debiendo limitarse el recargo legal del 30% respecto de la indemnización legal, y no la convencional.



Diego Lizama Castro

Socio Director
Lizama Abogados



Sebastián Micco

Abogado Área Corporativa
Lizama Abogados