

INFORMATIVO JURÍDICO LABORAL

N°31 MARZO 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 marzo de 2026:

Leyes, reglamentos y resoluciones publicadas

- **Decreto Supremo N°4 del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado el 27 de marzo de 2026**

Se promulga y entra en vigencia el Convenio N°155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estableciendo un marco general para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y del medio ambiente laboral, incluyendo principios, obligaciones y políticas en la materia.

Proyectos de ley

- **Boletín N° 18.119-07, de fecha 10 de marzo de 2026**

El proyecto propone una reforma constitucional para incorporar el derecho a la autenticidad del ser humano, como complemento a la protección de la vida privada, honra y datos personales.

Su fundamento radica en los riesgos que plantea la revolución digital y la inteligencia artificial, especialmente la posibilidad de que la identidad personal sea reproducida, manipulada o sustituida por sistemas tecnológicos.

En lo normativo, se establece que el derecho a la autenticidad comprende:

- a) El derecho a preservar y desarrollar la propia identidad.
- b) La facultad de manifestar la voluntad de forma genuina.
- c) La prohibición de que dicha identidad sea sustituida, manipulada o instrumentalizada por sistemas automatizados o algorítmicos.

- **Boletín N° 18142-35, de fecha 24 de marzo de 2026**

El proyecto de ley tiene por objeto establecer un marco normativo integral de reconocimiento y protección de los derechos de las personas con síndrome de Down, abordando las brechas que enfrentan, entre otras, en materia de trabajo.

La moción busca modificar el Código del Trabajo, extendiendo el fuero laboral por embarazo por 24 meses adicionales para madres y padres de hijos con síndrome de Down, desde el término del fuero maternal o desde el parto en el caso del padre.

Jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo

- **Ordinario N°189, de 03 de marzo de 2026**

En materia de derecho de alimentación de hijos menores de 2 años, cuando sistemas excepcionales de jornada dificultan su ejercicio diario, es posible pactar la acumulación de horas. A falta de acuerdo, procede la ampliación de tiempo y el pago de pasajes conforme al artículo 206 inciso quinto. Esto es, que el derecho de alimentación se amplía por el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos.

No obstante, estos beneficios accesorios solo corresponden si el menor asiste a sala cuna. Si permanece en el hogar y el derecho se ejerce mediante ajuste de la jornada, no procede ni la ampliación de tiempo ni el pago de pasajes.

- **Ordinario N°190, de fecha 03 de marzo de 2026**

Dentro del contexto de la adecuación del límite de jornada de la "Ley 40 Horas", el empleador

no está facultado para modificar de forma unilateral la jornada de trabajo rebajando media hora diaria, pudiendo implementar dicho cambio sólo con acuerdo de las personas trabajadoras o las organizaciones sindicales.

A falta de acuerdo entre las partes, la reducción de la jornada debe ajustarse a lo dispuesto en el artículo tercero transitorio de dicha ley, a saber, reduciendo el término de la jornada en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando la distribución semanal de la jornada.

- **Ordinario N°142/09, de fecha 24 de febrero de 2026**

Según la Dirección del Trabajo, para efectos de reducir la jornada al límite de 42 horas al 26 de abril de 2026, a falta de acuerdo entre las partes, se debe considerar lo siguiente:

- a) En el caso de que la jornada laboral de 45 horas, antes de la entrada en vigencia de la Ley N°21.561, estuviese distribuida en 5 días, el empleador, considerando dicha jornada, deberá disminuir una hora en tres días que formen parte de la jornada semanal.
- b) En el caso de que la jornada laboral de 45 horas, antes de la entrada en vigencia de la Ley N°21.561, estuviese distribuida en 6 días, el empleador, considerando dicha jornada, deberá disminuir en tres días al menos 50 minutos, y la fracción de 30 minutos en otro día de la misma semana.

- **Ordinario N°205, de fecha 06 de marzo de 2026**

Los dirigentes sindicales, como cualquier trabajador, pueden denunciar y ser denunciados por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, aplicándose el procedimiento legal

respectivo ante el empleador o la Inspección del Trabajo.

Ahora bien, tanto los conflictos que puedan suscitarse entre dirigentes sindicales, así como aquellas situaciones que generen un mal ambiente al interior del sindicato, en tanto no constituyan conductas subsumibles en acoso laboral, deberán ser resueltos de acuerdo con los estatutos de la organización sindical.

- **Ordinario N°196/17, de 06 de marzo de 2026**

Las medidas de resguardos que se apliquen en el marco de la Ley Karin no pueden traducirse en una disminución de la remuneración, incluida la parte variable. Para ello, corresponde considerar como referencia el promedio de los últimos tres meses completos trabajados y pagar cualquier diferencia que se produzca.

Estas medidas, además, solo rigen mientras dure la investigación y no alteran de forma permanente el contrato de trabajo.

- **Ordinario N°204, de fecha 6 de marzo de 2026**

En lo referido a la reducción gradual establecida en la “Ley 40 Horas”, el Servicio concluye:

- a) En ausencia de acuerdo entre las partes sobre la forma de reducir la jornada, la reducción debe efectuarse en forma proporcional en la jornada diaria, lo que puede traducirse en disminuciones de una hora o fracciones.
- b) No es procedente imputar la reducción al tiempo de colación.
- c) Si la jornada está organizada en turnos regulados en el Reglamento Interno, el empleador debe seguir el procedimiento de modificación del Reglamento establecido en

el artículo 156 del Código del Trabajo, el cual puede ser impugnado por trabajadores o sindicatos

Jurisprudencia judicial

I. Derecho administrativo sancionador laboral

- **Corte de Apelaciones de Santiago, rol N°3666-2024 (Laboral-Cobranza), de fecha 04 de marzo de 2026.**

Una universidad interpuso una reclamación judicial contra una multa que se le aplicó por postergar la aplicación de medidas correctivas en el marco de la Ley Karin, lo que adujo efectuó con fines preventivos. En los hechos, alegó que no aplicó las medidas de seguimiento de clima laboral y capacitación en manejo de conflictos, por cuanto surgió una nueva denuncia de acoso laboral y el equipo de trabajo se encontraba quebrado.

La Corte consideró que estos antecedentes de hecho permitían excluir la infracción, o bien atenuar la gravedad de la misma, estimándose que la conducta de la Universidad fue razonable y prudente.

- **Corte de Apelaciones de Santiago, rol N°297-2025, de fecha 09 de marzo de 2026**

Una empresa reclamó judicialmente una multa aplicada por la Inspección del Trabajo por no exhibir documentación laboral, luego de que, en una fiscalización, presentara el contrato de trabajo en fotocopia simple, la cual fue desestimada por la fiscalizadora por no estar autorizada ante notario.

La Corte acogió el recurso interpuesto por la empresa, señalando que la conducta sancionada no se configuró, ya que la empresa

sí presentó el documento, aunque en copia simple.

En este sentido, la Corte concluye que tanto la Administración, como el tribunal, incurrieron en error al equiparar la exhibición de una copia simple a la no exhibición total, introduciendo además una exigencia —la autenticación notarial— que no está contemplada en la ley.

Destaca que, conforme a los principios de legalidad y tipicidad, no pueden crearse infracciones mediante interpretaciones extensivas, ni imponerse formalidades no previstas normativamente, en concordancia con el principio de no formalización de la Ley N°19.880.

- **Segundo Juzgado de Letras de Talagante, RIT I-40-2025, de fecha 13 de marzo de 2026**

El tribunal deja sin efecto la multa impuesta por no suspender faenas tras un accidente que, en un primer momento, se presentó como una lesión aparentemente leve (un corte en un dedo), pero que posteriormente derivó en una amputación de pulpejo.

El criterio fijado por el tribunal es que la gravedad del accidente debe ser objetivamente reconocible al momento de su ocurrencia por una persona sin conocimientos médicos especializados. En consecuencia, no resulta exigible al empleador identificar de inmediato la complejidad interna de una lesión para efectos de activar la obligación de auto suspensión de faenas.

- **Corte de Apelaciones de Santiago, rol N°643-2025 (Laboral-Cobranza), de fecha 23 de marzo de 2026**

La Asociación de Municipalidades impugnó una multa de la Inspección del Trabajo, basada en que se calificó que el trabajador estaba sujeto a

control horario y que se había aplicado incorrectamente la exclusión del artículo 22 del Código del Trabajo.

El tribunal de instancia acogió la reclamación y dejó sin efecto la multa. Frente a ello, la Inspección interpuso recurso de nulidad por infracción a la sana crítica.

La Corte rechazó el recurso, destacando que el juzgador de grado razonó conforme a derecho.

La Corte precisó que la exclusión del artículo 22 no implica libertad absoluta ni tampoco permite concluir automáticamente la existencia de control horario. En efecto, no es posible presumir control de jornada únicamente por la existencia de descuentos remuneracionales, por cuanto se tuvo por acreditado que ellos se justificaron en permisos sindicales o inasistencias.

II. Derecho laboral

- **Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RIT T-376-2025, de fecha 03 marzo de 2026**

Una trabajadora fue despedida invocándose las causales de falta de probidad e incumplimiento grave, fundadas en que habría viajado al extranjero en dos ocasiones mientras se encontraba con licencia médica con reposo total.

El tribunal declara injustificado el despido, no obstante reconocer que viajar al extranjero durante una licencia médica con reposo total puede ser una conducta grave contraria a la buena fe y al sistema de seguridad social.

La decisión se funda en que el empleador inició la investigación interna de forma extemporánea, excediendo el plazo previsto en su propio Reglamento Interno.

- **Corte de Apelaciones de Punta Arenas, rol N°216-2025 (Laboral-Cobranza), de fecha 09 de marzo de 2026**

El trabajador fue despedido invocándose las causales de falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, fundadas en que, encontrándose con licencia médica que prescribía reposo total domiciliario, viajó al extranjero por motivos familiares y no por razones de tratamiento médico.

Al respecto, la Corte estimó un primer error del tribunal de instancia: haber entendido que no existía falta de probidad porque no hubo fraude en la obtención de la licencia ni intención de defraudar. La Corte corrigió ese enfoque y precisó que el problema no está en la obtención de la licencia médica, sino en su uso indebido, importando un actuar contrario a la buena fe.

En seguida, el tribunal superior razonó que la licencia médica no extingue el vínculo laboral, sino que sólo suspende la prestación de servicios y el pago de remuneraciones. En cambio, los deberes asociados al contenido ético-jurídico permanecen vigentes. La buena fe contractual opera durante toda la relación laboral, incluso en sus períodos de suspensión.

También descarta la interpretación restrictiva del requisito de que la conducta ocurra “en el desempeño de las funciones”. De acuerdo a su parecer, el contrato de trabajo no se agota al momento de la prestación de servicios, sino que se proyecta sobre situaciones conexas, como el uso de una licencia médica.

- **Corte de Apelaciones de Antofagasta, rol N°278-2025 (Laboral), de fecha 09 de marzo de 2026**

Un trabajador que se desempeñaba como gerente general fue despedido, imputándosele mantener vínculos con empresas competidoras, utilizar recursos de la empleadora en beneficio

de terceros y favorecer intereses propios en perjuicio de la empresa.

El trabajador demandó tutela por vulneración de derechos fundamentales y despido indebido.

La Corte rechaza las acciones deducidas y, en particular, valida el despido, considerando acreditadas las conductas imputadas y su gravedad, especialmente por tratarse de un cargo de alta dirección que exige un elevado estándar de confianza, incompatible con poseer conflictos de interés.

A su vez, la Corte destaca que la ausencia de una cláusula expresa de exclusividad no justifica las conductas del trabajador, pues los deberes de lealtad y fidelidad son inherentes al cargo gerencial.

- **Corte de Apelaciones de Santiago, rol N°3900-2024 (Laboral-Cobranza), de fecha 16 de marzo de 2026.**

El trabajador fue despedido invocándose desahucio en base a su condición de trabajador de exclusiva confianza.

La sentencia destaca que, para determinar si un trabajador es o no de exclusiva confianza, uno de los elementos relevantes a considerar es precisamente si el trabajador tiene la calidad de dirigente sindical, la que constituye un indicador que permite descartar su carácter de trabajador de exclusiva confianza.

- **Corte Suprema, rol N°47.650-2024, de fecha 18 de marzo de 2026**

Una trabajadora que prestó servicios a honorarios para un Ministerio demandó declaración de relación laboral y el pago de cotizaciones previsionales por todo el período trabajado.

El máximo tribunal dispuso que no es procedente condenar al empleador al pago de cotizaciones, cuando (i) exista una cláusula en el contrato de prestación de servicios a honorarios que imponga al trabajador dicha obligación, o (ii) el propio trabajador haya enterado directamente dichas cotizaciones.

- **Corte de Apelaciones de Santiago, rol N°86-2025 (Laboral-Cobranza), de fecha 25 de marzo de 2026**

El trabajador fue despedido por incumplimiento grave, imputándosele no registrar su asistencia en el sistema electrónico GeoVictoria. Sin embargo, sostuvo que su contrato contemplaba un registro en libro físico —que continuó utilizando— y que el sistema electrónico fue implementado unilateralmente, sin modificación contractual.

Además, alegó haber sido sancionado reiteradamente por los mismos hechos mediante amonestaciones previas, invocando el principio de non bis in ídem.

El tribunal de instancia la demanda de despido injustificado, motivo por el trabajador recurrió por infracción a la sana crítica.

La Corte de Apelaciones acogió el recurso, en base a los siguientes argumentos. En particular, se otorgó relevancia a una mediación sindical realizada ante la Dirección del Trabajo, en la cual se acordó la implementación del sistema GeoVictoria. A partir de ello, concluyó que su exigibilidad sólo se consolida desde esa fecha, y no con anterioridad.

Sobre esa base, la Corte advierte una deficiente valoración de la prueba, pues el tribunal de instancia otorgó valor a amonestaciones anteriores o coetáneas a dicho acuerdo, sin considerar que se produjeron cuando la obligación aún no era plenamente exigible.

- **Corte Suprema, rol N°49.746-2024, de fecha 23 de marzo de 2026**

La Corte Suprema establece que el viaje al extranjero, estando con licencia médica el trabajador, es una conducta que habilita al empleador a poner término al contrato de trabajo, en los términos de la causal de falta de

probidad contenida en el artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo. En particular, la Corte sostiene que dicha conducta constituye un comportamiento ímprobo, pues importa un aprovechamiento de parte del trabajador de una prerrogativa legal que lo excusaba de trabajar, utilizándola para viajar al extranjero.



Diego Lizama Castro

Socio Director
Lizama Abogados



Sebastián Micco

Abogado Área Corporativa
Lizama Abogados