



BARROS SILVA VARELA & VIGIL

# Pulso

# Laboral

FEBRERO 2026

# I. PROYECTOS DE LEY

---

## **i. Ley N°21.797: Modifica la Ley N°18.290 y otros cuerpos legales que indica, para hacer efectiva la exigencia de contar con aptitudes para conducir vehículos motorizados y regular materias relacionadas.**

Con fecha 7 de febrero de 2026 entró en vigencia la denominada Ley “Jacinta”, cuyo propósito es reforzar la exigencia de que los conductores de vehículos motorizados cuenten con aptitudes físicas y psíquicas adecuadas y regular otras materias vinculadas a la seguridad vial.

La importancia de esta ley radica en su incidencia en el ámbito laboral, al modificar la norma que establece un fuero laboral para personas trabajadoras en caso de fallecimiento de un hijo, cónyuge o conviviente civil.

Con la nueva regulación, el fuero laboral tendrá una duración de un mes contado desde el fallecimiento o hasta el término del contrato a plazo o por obra, si éste finaliza con posterioridad. Lo anterior implica que, si la duración del contrato o de la obra es superior a un mes, el fuero se extenderá por toda la vigencia del contrato de trabajo a plazo o por obra. Además, el vencimiento del plazo o el término de la obra durante el mes de fuero laboral no permite materializar un despido, siendo necesario solicitar el desafuero de la persona trabajadora.

## II. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

---

### **i. Dirección del Trabajo, Ordinario N°079, de fecha 3 de febrero de 2026.**

El Servicio señala que, si la madre trabajadora se desempeña en una faena minera bajo un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, prestando servicios en horarios en los que, por regla general, no funcionan los establecimientos de sala cuna, puede acordar con el empleador el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna. El monto a pagar debe resultar apropiado para financiar el cuidado del menor, cuando no está haciendo uso del beneficio a través de alguna de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, siempre resguardando el interés superior del menor.

### **ii. Dirección del Trabajo, Ordinario N°114, de fecha 6 de febrero de 2026.**

En lo que respecta la protección a la maternidad, paternidad y conciliación de la vida personal y laboral, la Dirección aclara:

- Toda madre trabajadora tiene derecho a disponer de una hora al día, a lo menos, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, tiempo que se considerará trabajado para todos los efectos legales y que no puede ser renunciado por ella.
- Conforme con el artículo 206 del Código del Trabajo y las alternativas que propone, le corresponde a la madre trabajadora la elección de aquella que le resulte más adecuada, dentro de aquellas establecidas en la ley. En caso de que no exista acuerdo con el empleador en cuanto a la alternativa propuesta por ésta, podría configurarse un incumplimiento de dicho precepto por parte del empleador, susceptible de ser verificado y sancionado por el Servicio.
- Si, eventualmente, la jornada de trabajo de la madre trabajadora se ve reducida, procede igualmente dar cumplimiento al artículo 206 del Código del Trabajo, a través de alguna de las alternativas previstas por el legislador, acordando aquella que le sea más beneficiosa, en cuanto titular de este derecho irrenunciable.

### **iii. Superintendencia de Pensiones, Resolución Exenta N°236 y N°237, de fecha 10 de febrero de 2026.**

Se establece que, a partir del 1º de enero de 2026:

- El límite máximo imponible para el pago de cotizaciones previsionales al Seguro de Cesantía será de 135,2 UF.
- El límite máximo imponible para las cotizaciones obligatorias del sistema de pensiones de salud y de la ley de accidentes de trabajo, será de 90 UF.

### **iv. Dirección del Trabajo, Ordinario N°126, de fecha 10 de febrero de 2026.**

El Servicio señala:

- Los tiempos de desplazamiento del trabajador desde su residencia hasta su lugar de trabajo, o viceversa, no constituyen parte de la jornada de trabajo debido a que el dependiente no se encuentra ni a disposición del empleador ni en ejercicio de sus funciones para las que fue contratado, sin perjuicio de lo que en esta materia puedan acordar las partes.
- En caso contrario, si el trabajador es instruido por su empleador a realizar durante los tiempos de desplazamiento alguna actividad laboral, se debe concluir que el trabajador está a disposición prestando servicios de manera que tales lapsos constituyen jornada de trabajo, asunto que deberá ser analizado y decidido en cada caso.
- Sin embargo, los desplazamientos de tipo intermedio que realicen los trabajadores durante el transcurso de su jornada diaria, que conforman el recorrido o itinerario a efectuar, forman parte de la jornada de trabajo debido a que tales proyectos son consustanciales a la condición de trabajo que el empleador requiere y que el trabajador acata para estar a disposición.
- No corresponde pactar horas extraordinarias para afrontar el exceso de la jornada originado en los tiempos de desplazamiento habituales, toda vez que, los recorridos de cada trabajador se programan de forma permanente por periodos anuales, de modo que, no procede que las horas extraordinarias se pacten en forma permanente. Esto, sin perjuicio de otros acuerdos que pueden convenir las partes en este sentido y, sin que se impida que en casos de accidentes o que sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, las partes puedan pactar horas extraordinarias, acorde a lo establecido en la ley.



## **v. Dirección del Trabajo, Dictamen N°136-07, de fecha 17 de febrero de 2026.**

La Dirección aclara los siguientes puntos:

- 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 de las 40 horas. Sin embargo, se mantiene el límite diario de duración de jornada de 10 horas, y se establece que puede llegar a acuerdo de nueva distribución de la jornada máxima semanal, entre cuatro a seis días a la semana, siempre que se reduzca anticipadamente la jornada a 40 horas.
- En el caso de las remuneraciones del trabajador dependiente, si distribuye libremente sus horarios, las partes pueden pactarlas por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o, bien por pieza, medida u obra, garantizándose un piso mínimo.
- En el caso del trabajador independiente de plataformas digitales de servicios, se mantiene su garantía de tiempo de desconexión continua de 12 horas dentro de un periodo de 24 horas. Sin embargo, en cuanto a sus honorarios, no podrán ser inferiores a la proporción del ingreso mínimo mensual, aumentado en un 20%. La forma de cálculo regulada está dada por la división del valor del ingreso mínimo mensual en 180 horas, lo cual disminuirá a 174 en abril de 2026 y, a 172 horas en abril de 2028.

## **vi. Dirección del Trabajo, Dictamen N°146-13, de fecha 24 de febrero de 2026.**

El Servicio señala lo siguiente en lo relativo a los procedimientos de Ley Karin:

- Ante una denuncia inconsistente, el empleador deberá proporcionar a la persona denunciante un plazo razonable para complementarla, debiendo iniciar la investigación con dichos antecedentes, sin que esté dentro de sus facultades prescindir de una denuncia u omitirla.
- Las denuncias dirigidas a aquellas personas comprendidas dentro del artículo 4° del Código del Trabajo, deberán ser remitidas a la Dirección del Trabajo, donde serán tramitadas conforme a los estándares establecidos en el Reglamento, particularmente el principio de imparcialidad.

- Para iniciar una investigación conforme a la Ley Karin, se requiere la individualización de la persona denunciante. Lo anterior no obsta al deber del empleador de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, debiendo tomar medidas para proteger eficazmente a sus trabajadores y dar cumplimiento a las obligaciones de prevención, pudiendo hacer uso de su potestad disciplinaria.

## **vii. Dirección del Trabajo, Ordinario N°142-09, de fecha 24 de febrero de 2026.**

Se señala que, a partir del 26 de abril de 2026, corresponde implementar la disminución del límite de la jornada laboral 42 horas semanales. Dicha implementación se realizará de mutuo acuerdo entre las partes, debiendo constar por escrito y ajustarse a los márgenes legales.

A falta de acuerdo entre las partes al reducir la jornada laboral, en el caso de que la jornada laboral original de 45 horas estuviese distribuida en 5 días, el empleador deberá disminuir una hora en tres días que formen parte de la jornada semanal; en caso de que la jornada laboral original de 45 horas estuviese distribuida en 6 días, el empleador deberá disminuir en tres días al menos 50 minutos y la fracción de 30 minutos en otro día de la misma semana.

Por último, se señala que la interpretación de la normativa para implementar la reducción de la jornada laboral debe entenderse como regla única, que determina que, a falta de acuerdo, el tiempo a reducir debe disminuirse en periodos de una hora por día, en caso de haberse pactado una jornada semanal distribuida en cinco días; y 50 minutos en un día y 10 en otro distinto, en caso de haberse pactado la distribución de la jornada semanal en seis días. Esta regla debe ser aplicada independientemente de la jornada pactada, hasta alcanzar el límite de 40 horas.

### III. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

---

#### **i. Corte Suprema, ROL N°5457-2026, de fecha 20 de febrero de 2026.**

La Corte de Apelaciones de Valparaíso acogió el recurso de nulidad interpuesto por la Inspección Provincial del Trabajo contra la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo, que dejó sin efecto cuatro multas administrativas cursadas a una empresa concesionaria de transporte público por no escriturar contratos de trabajo y no llevar registro de asistencia respecto de 20 de sus conductores.

Al resolver, la Corte determinó que la sentencia omitió el análisis de la prueba rendida por la Inspección del Trabajo, en particular, los informes de fiscalización, los cuales acreditaban que la empresa concesionaria ejercía la dirección, organización y supervisión de los conductores. En aplicación del principio de la primacía de la realidad, la Corte concluyó que existía un vínculo de subordinación y dependencia entre la concesionaria y los conductores, no obstante que estos contaban con contratos de trabajo formalmente suscritos con los propietarios de los buses.

Por su parte, la Corte Suprema declaró inadmisibile el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la empresa, indicando que las sentencias que resuelven reclamaciones de multas administrativas no pueden ser impugnadas mediante este recurso, debido a que sólo son susceptibles de recurso de nulidad, según lo dispuesto en el artículo 502 del Código del Trabajo.

BARROS SILVA VARELA & VIGIL

El Golf 40, piso 13, Las Condes  
Santiago, Chile  
bsvv.cl

