



BARROS SILVA VARELA & VIGIL

Pulso Laboral

MARZO 2026

I. LEY Y PROYECTOS DE LEY

i. Boletín N°18112-13: Establece cotizaciones previsionales a trabajadores independientes del artículo 42, numeral N°2, de la Ley de Impuesto a la Renta, y modifica otros cuerpos legales que indica.

Con fecha 4 de marzo de 2026 ingresó a tramitación un proyecto de ley destinado a regular y hacer obligatoria la cotización previsional de los trabajadores independientes que perciben rentas clasificadas en el artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

En particular, el proyecto contempla un sistema de incorporación gradual de estas cotizaciones, las que se enterarán a través de la declaración anual de impuestos, junto con un aumento progresivo de la retención aplicada a las boletas de honorarios.

Para estos efectos, se propone incrementar dicha retención desde el actual 17% hasta un 22,6%, de manera gradual, en un período de once años. A contar del año calendario 2029, el incremento sería de un 0,5% anual durante los primeros diez años y, en el año calendario 2039, de un 0,6%, alcanzando así la tasa final del 22,6%.

De esta forma, se busca integrar plenamente a los trabajadores independientes al sistema previsional y al seguro social, asegurando su acceso a los beneficios contemplados en la reforma previsional.

ii. Promulgación de convenio N°155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981.

Con fecha 27 de marzo se publicó en el Diario Oficial el decreto que promulga el referido convenio, el cual obliga al Estado a formular, implementar y revisar periódicamente las políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Desde la perspectiva empresarial, la promulgación no introduce obligaciones sustancialmente nuevas, en la medida en que la normativa laboral chilena vigente ya recoge, en términos generales, los estándares que el convenio busca reforzar.

No obstante, su principal relevancia radica en que puede fortalecer las líneas argumentativas en torno al deber de seguridad del empleador respecto de sus trabajadores, elevándolo a un estándar de protección asociado a derechos esenciales y, eventualmente, a un plano de relevancia constitucional.

II. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

i. Dirección del Trabajo, Dictamen N°196-17, de fecha 6 de marzo de 2026.

El Servicio establece los siguientes criterios:

- Las medidas de resguardo adoptadas en el marco de un procedimiento de investigación por denuncia de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros no pueden resultar gravosas ni perjudiciales para la persona denunciante, ni generar algún tipo de menoscabo.
- La modificación del puesto de trabajo de la persona denunciante, aplicada como medida de resguardo, no puede implicar una disminución de su situación económica. En consecuencia, el empleador debe asegurar que la persona mantenga, a lo menos, la remuneración percibida en su puesto original, lo que incluye la remuneración variable, debiendo pagar la diferencia correspondiente si fuese necesario.

ii. Dirección del Trabajo, Ordinario N°89, de fecha 3 de marzo de 2026.

Cuando la madre trabajadora se desempeña en un sistema excepcional de jornada que impide o dificulta el ejercicio del derecho de alimentación del hijo menor y no existe acuerdo con el empleador para acumular el tiempo no utilizado, corresponde otorgar la ampliación del lapso destinado a dicho derecho y el pago de los pasajes conforme al inciso quinto del artículo 206 del Código del Trabajo. Esto procede únicamente si el derecho se ejerce adelantando o atrasando la jornada en una o media hora y el menor de dos años permanece en sala cuna.

En cambio, si el menor se mantiene en su hogar, no resulta procedente conceder estos beneficios accesorios, ya que el fundamento del mayor gasto y esfuerzo asociado a la alimentación del menor no se configura en ese caso.

iii. Dirección del Trabajo, Ordinario N°190, de fecha 3 de marzo de 2026.

Se establece que, en el marco de la aplicación del límite de jornada previsto en la Ley de 40 horas, el empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente la jornada de trabajo mediante la rebaja de media hora diaria, pudiendo implementar dicho ajuste únicamente con acuerdo de las personas trabajadoras o de las organizaciones sindicales correspondientes.

Asimismo, se señala que, a falta de acuerdo entre las partes, la reducción de la jornada de 44 a 42 horas debe efectuarse de la siguiente forma:

- **Jornada distribuida en 5 días a la semana:** el empleador deberá disminuir una hora en dos días de la misma semana, al término de la jornada.
- **Jornada distribuida en 6 días a la semana:** el empleador deberá disminuir 50 minutos en dos días de la semana y los 20 minutos restantes en un tercer día, siempre al término de la jornada.

iv. Dirección del Trabajo, Ordinario N°205, de fecha 6 de marzo de 2026.

El Servicio señala lo siguiente:

- Quienes ejercen cargos de dirigencia sindical, al igual que cualquier trabajador o trabajadora, pueden formular denuncias o ser denunciados, con el objeto de iniciar un procedimiento de investigación por acoso sexual o acoso laboral, de conformidad con las normas establecidas en el Código del Trabajo.
- Los conflictos que se susciten al interior de las organizaciones sindicales deben ser resueltos conforme a las reglas previstas en sus respectivos estatutos, sin perjuicio del derecho de la persona afectada a ejercer las acciones legales que estime pertinentes.
- En virtud del principio de autonomía sindical, la Dirección del Trabajo debe abstenerse de intervenir en los conflictos internos de dichas organizaciones, correspondiendo a los dirigentes y socios involucrados resolver sus diferencias.

v. Dirección del Trabajo, Ordinario N°214, de fecha 12 de marzo de 2026.

La Dirección aclara los siguientes puntos:

- Dentro de las funciones de la persona trabajadora se comprenden también aquellas labores que, aun cuando no hayan sido expresamente pactadas en el contrato individual de trabajo, resultan propias del cargo o de la prestación convenida, debiendo el empleador dar cumplimiento a las obligaciones correlativas que de ello se derivan.
- No se ajusta a derecho la cláusula de jornada de trabajo que no contempla la distribución de la totalidad de las jornadas semanales pactadas ni señala la oportunidad en que se desarrollarán las actividades que en ella se mencionan.
- La normativa laboral vigente no establece una prohibición general para que el empleador organice actividades en las que exista consumo de alcohol.
- Sin perjuicio de lo anterior, en eventos que se desarrollen bajo dichas condiciones, el empleador debe cumplir con su deber de protección, consagrado, entre otras disposiciones, en el artículo 184 del Código del Trabajo. Asimismo, dichas actividades deben ser consideradas en el Reglamento Interno al momento de elaborar y aplicar el protocolo de prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

vi. Dirección del Trabajo, Ordinario N°228, de fecha 18 de marzo de 2026.

El Servicio señala que, conforme a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, si la respuesta del empleador consiste en rechazar la propuesta formulada por la persona trabajadora y dicho rechazo no cumple con la exigencia de acreditar, de manera debidamente justificada, que la naturaleza de las funciones no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, se configura un incumplimiento del deber legal del empleador de ofrecer dicha modalidad al beneficiario o beneficiaria.

Este incumplimiento es susceptible de ser verificado a través de la correspondiente fiscalización en el caso concreto.



III. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

i. Corte Suprema, Rol N°48.294-2025, de fecha 25 de marzo de 2026.

La Corte Suprema acogió un recurso de queja y dejó sin efecto una resolución que había declarado la caducidad de la acción por despido injustificado, ordenando dar curso a la demanda. El tribunal sostuvo que no es jurídicamente procedente declarar la caducidad del despido injustificado sin pronunciarse previamente sobre la existencia de una relación laboral, por tratarse de pretensiones inseparables.

Lo anterior resulta relevante, pues mediante esta decisión la Corte Suprema sostiene que el demandante dispone del plazo general de dos años contado desde el cese de la prestación de servicios, en lugar del plazo de 60 o 90 días previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo, lo que priva a la excepción de caducidad de su eficacia como herramienta defensiva en etapas tempranas del proceso. Asimismo, el fallo abre la posibilidad de interponer recurso de queja respecto de aquellas resoluciones que declaren la caducidad de la acción sin pronunciarse previamente sobre la existencia del vínculo laboral.

ii. Juzgado de Letras de Colina, RIT O-299-2025, de fecha 23 de marzo de 2026.

El Juzgado de Letras del Trabajo de Colina resolvió que el despido fundado en la causal de inasistencias de tres días consecutivos se ajustó a derecho, al estimar que la justificación médica fue comunicada de manera extemporánea y no logró desvirtuar la causal prevista en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo.

En consecuencia, la sentencia rechazó las indemnizaciones por despido injustificado, aunque acogió parcialmente la demanda en lo relativo al feriado legal y proporcional adeudado. Asimismo, rechazó la excepción de compensación y la demanda reconvencional de cobro de pesos por falta de prueba suficiente, reafirmando la exigencia de una acreditación precisa y concreta del crédito laboral o conexo invocado.



BARROS SILVA VARELA & VIGIL

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