



BARROS SILVA VARELA & VIGIL

Pulso Laboral

ABRIL 2026

I. LEY Y PROYECTOS DE LEY

i. Boletín N°18.158-13: Modifica el Código del Trabajo para establecer fuero laboral para trabajadores y trabajadoras con diagnóstico de cáncer.

Con fecha 6 de abril de 2026 ingresó a tramitación un proyecto de ley que establece medidas para asegurar la estabilidad laboral a las personas diagnosticadas con cáncer, incorporando además un periodo de protección similar al modelo de fuero previsto en la Ley Sanna.

En particular, el proyecto contempla un fuero laboral que se extendería desde la fecha del diagnóstico médico, debidamente certificado, y hasta doce meses después de finalizado el tratamiento principal, conforme a lo que determine el médico tratante mediante certificación.

ii. Boletín N°18170-13: Modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual.

Con fecha 9 de abril de 2026 ingresó a tramitación un proyecto de ley que busca otorgar mayor certeza y agilizar las investigaciones de acoso, mediante el establecimiento de una presunción a favor de las conclusiones del empleador cuando la Dirección del Trabajo no se pronuncie oportunamente.

Asimismo, el proyecto contempla medidas para resguardar la honra y la privacidad tanto del denunciante como del denunciado.

Finalmente, propone precisar las definiciones de acoso laboral y sexual, junto con corregir ambigüedades de la normativa vigente, con el fin de mejorar su aplicación práctica.

iii. Boletín N°18171-13: Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a la distribución de la jornada laboral.

Con fecha 9 de abril de 2026 ingresó a tramitación un proyecto de ley que tiene por objeto:

- Permitir la distribución de la jornada en base a promedios de hasta 8 semanas (actualmente 4), y armonizar lo dispuesto en el artículo 10 N°3 con el artículo 22 del Código del Trabajo, en materia de exclusión de límites de jornada según la naturaleza de los servicios.
- Agrupar las horas extraordinarias semanales para ajustarlas a necesidades específicas de las faenas, sin superar los límites diarios de jornada ordinaria y extraordinaria.
- Establecer que las jornadas excepcionales del artículo 38 del Código del Trabajo puedan aplicarse desde los 30 días siguientes al ingreso de los antecedentes ante la Dirección del Trabajo, sin necesidad de esperar su autorización, cuando exista acuerdo con las organizaciones sindicales.

iv. Boletín N°18181-13: Modifica el Código del Trabajo en materia de transparencia sindical y buena fe en las relaciones colectivas.

Con fecha 14 de abril de 2026, ingresó a tramitación un proyecto de ley que tiene por objeto promover un entorno más propicio para la creación y sostenibilidad del empleo, fortaleciendo condiciones de flexibilidad, certeza y equilibrio en las relaciones laborales, especialmente en el ámbito de las relaciones colectivas. Asimismo, busca mejorar los estándares de transparencia y buena fe sindical, en atención a deficiencias detectadas en la normativa vigente.

Para estos efectos, el proyecto propone incorporar en la normativa ejemplos de conductas que podrían constituir un actuar sindical de mala fe y establecer la obligación para las organizaciones sindicales con más de 50 afiliados de contar con una página electrónica pública que detalle los movimientos, ingresos y egresos de su patrimonio, en particular aquellos asociados a cuotas sindicales.

v. Boletín N°18230-13: Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como de la asignación familiar y el subsidio familiar.

Con fecha 30 de abril de 2026 ingresó a tramitación un proyecto de ley que propone reajustar el ingreso mínimo mensual de acuerdo con la evolución del IPC, con el objetivo de resguardar el poder adquisitivo de las familias. En concreto, el monto se incrementaría a \$546.546.-, conforme a la variación acumulada entre enero y marzo de 2026.

Asimismo, el ingreso mínimo mensual para los trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años se eleva a \$407.711.- y el ingreso mínimo para efectos no remuneracionales a \$352.298.- Esta medida también contempla ajustes en la Asignación Familiar y Maternal, así como en el Subsidio Familiar.

II. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

i. Dirección del Trabajo, Dictamen N°252-20, de fecha 16 de abril de 2026.

La Dirección reconsidera su doctrina previa sobre la exclusión de la limitación de jornada del artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, precisando que lo determinante continúa siendo la naturaleza real de las funciones desempeñadas y la existencia, en la práctica, de fiscalización superior inmediata.

En este contexto, el Servicio aclara que la subordinación no se identifica necesariamente con la existencia de fiscalización superior inmediata, pudiendo existir una relación de subordinación sin que se configure un control directo sobre la forma y oportunidad de la prestación de los servicios. Asimismo, señala que la mera existencia de herramientas tecnológicas de control (como registros de asistencia o sistemas de seguimiento) no resulta suficiente, por sí sola, para acreditar fiscalización, debiendo analizarse su uso efectivo en la supervisión del trabajo.

Adicionalmente, se indica que la entrega de reportes o resultados de gestión no constituye, por sí misma, un indicio de control directo, en tanto el estándar legal exige una supervisión funcional sobre la ejecución del trabajo y no únicamente sobre sus resultados. En consecuencia, la procedencia de la exclusión debe evaluarse caso a caso, considerando elementos como el grado de autonomía en la organización del tiempo de trabajo, la forma de evaluación de las labores, la existencia de supervisión directa y la naturaleza de las funciones desempeñadas.

ii. Dirección del Trabajo, Dictamen N°253-21, de fecha 16 de abril de 2026.

La Dirección del Trabajo redefine su doctrina sobre la implementación de la reducción de jornada a 42 horas semanales, estableciendo criterios orientados a uniformar su aplicación.

En particular, se reafirma que la ley privilegia el acuerdo entre empleador y trabajador (u organizaciones sindicales), para determinar la forma de implementación de la rebaja de jornada. En ausencia de acuerdo, el empleador deberá acreditar la existencia de instancias reales de diálogo, aplicándose en forma supletoria las reglas establecidas por la autoridad.

En este contexto, la reducción de dos horas semanales debe efectuarse al término de la jornada diaria, conforme a la distribución semanal convenida. Así, en jornadas distribuidas en cinco días, la rebaja debe realizarse en dos días distintos, disminuyendo una hora en cada uno; mientras que, en jornadas distribuidas en seis días, se deberá reducir 50 minutos en dos días y 20 minutos en un tercero. Se descarta, por tanto, la posibilidad de distribuir la rebaja en fracciones menores diarias.

Asimismo, tratándose de trabajadores con jornadas inferiores a 44 horas, el criterio debe aplicarse proporcionalmente, respetando los límites máximos de reducción diaria y evitando la acumulación de la rebaja en un solo día.

III. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

i. Corte Suprema, Rol N°6.895-2026, de fecha 28 de abril de 2026.

La Corte acogió un recurso de queja y dejó sin efecto la resolución que había negado dar curso a una demanda sobre declaración de relación laboral, despido injustificado y cobro de prestaciones, ordenando al tribunal de instancia tramitarla conforme al procedimiento de aplicación general.

El tribunal sostuvo que no resulta jurídicamente procedente privar al trabajador de acceso a la jurisdicción bajo el argumento de que, por la cuantía, correspondería únicamente el procedimiento monitorio y que, al no haberse efectuado un reclamo administrativo previo, tampoco procedería este último. Lo anterior, por cuanto dicha interpretación lo dejaría sin acceso a recurso judicial alguno.

BARROS SILVA VARELA & VIGIL

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