



BARROS SILVA VARELA & VIGIL

Pulso Laboral

MAYO 2026

I. LEY Y PROYECTOS DE LEY

i. Boletín N°18.240: Modifica el artículo 66 del Código del Trabajo, con el objeto de ampliar el plazo del permiso a que tiene derecho todo trabajador en el caso de muerte de un hijo, cónyuge o conviviente civil.

Con fecha 5 de mayo de 2026 ingresó a tramitación el proyecto de ley que propone elevar de 10 a 20 días corridos el permiso pagado por fallecimiento de un hijo y de cónyuge o conviviente civil, extendiendo además el fuero laboral asociado de 1 mes a 3 meses, contados desde el día del deceso.

El proyecto se fundamenta en la necesidad de adecuar la normativa vigente a la realidad del proceso de duelo, reconociendo que sus efectos se extienden más allá de los plazos actualmente contemplados por la ley

ii. Boletín N°18.242-13: Modifica el Código del Trabajo con el objeto de permitir la cesión voluntaria de parte del feriado legal a otros trabajadores, en los casos que indica.

Con fecha 6 de mayo de 2026 ingresó a tramitación el proyecto de ley que busca modificar el Código del Trabajo para permitir la cesión voluntaria de parte del feriado legal entre trabajadores de una misma empresa, en casos calificados.

La iniciativa contempla habilitar la posibilidad de traspasar los días que excedan el mínimo legal de descanso, en favor de trabajadores que requieran tiempo adicional para desempeñar labores de cuidado respecto de personas con dependencia por motivos de salud grave, terminal o discapacidad, o para extender permisos asociados a la maternidad o paternidad, bajo condiciones de voluntariedad, confidencialidad y neutralidad financiera para el empleador.

iii. Boletín N°18.247-13: Modifica el Código del Trabajo para otorgar un permiso laboral en caso de fallecimiento de los abuelos o nietos del trabajador.

Con fecha 6 de mayo de 2026, ingresó a tramitación el proyecto de ley que tiene por objetivo establecer un permiso laboral de 3 días hábiles ante el fallecimiento de alguno de los abuelos o nietos de la persona trabajadora.

La iniciativa se fundamenta en el reconocimiento del vínculo afectivo intergeneracional y en el impacto que estas pérdidas producen en la salud mental y en el desempeño laboral.

iv. Boletín N°18.278-13: Sanciona las acusaciones falsas en materia laboral, y modifica el Código Penal y el Código del Trabajo del modo que indica.

Con fecha 20 de mayo de 2026 ingresó a tramitación el proyecto de ley que propone sancionar las denuncias y demandas falsas en materia laboral, mediante modificaciones al Código Penal y al Código del Trabajo.

La iniciativa propone establecer un régimen que permita declarar la temeridad o malicia de acciones laborales fundadas en hechos falsos, incorporando mecanismos de reparación a favor del afectado y sanciones para el denunciante que actúe con dolo o culpa grave, incluyendo responsabilidad penal.

Asimismo, busca tipificar esta conducta como causal de despido por falta de probidad y regular la responsabilidad de terceros que participen en la generación de pruebas fraudulentas.

II. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

i. Dirección del Trabajo, Dictamen N°264-22, de fecha 7 de mayo de 2026.

La Dirección reconsidera su doctrina previa y fija que los servicios mínimos y equipos de emergencia deben encontrarse calificados con anterioridad al inicio del proceso de negociación colectiva de que se trate. Asimismo, se determina que, en aquellos casos en que no existía sindicato y éste se constituye, los procesos de negociación colectiva iniciados sin contar con dicha calificación deberán suspenderse hasta su obtención, continuando posteriormente desde el estado en que se encontraban.

ii. Dirección del Trabajo, Dictamen N°265-23, de fecha 7 de mayo de 2026.

Mediante este pronunciamiento, la Dirección del Trabajo reconsidera la doctrina contenida en los Ordinarios N°48 de 2017, N°5618 de 2017, N°198 de 2022, N°1294 de 2023 y N°250 de 2026, concluyendo que los aportes del empleador a entidades autónomas de seguridad social complementaria no constituyen remuneración conforme al artículo 41 del Código del Trabajo.

Lo anterior, por cuanto tales sumas no son percibidas directamente por el trabajador ni tienen como causa inmediata el contrato de trabajo, sino la afiliación y cobertura de un régimen previsional complementario.

Con todo, la Dirección precisa que sí será remuneración el aporte o contratación directa que el empleador efectúe en favor de trabajadores determinados, sin intermediación de una entidad autónoma.

iii. Dirección del Trabajo, Dictamen N°275-26, de fecha 26 de mayo de 2026.

El Servicio reconsidera su doctrina previa y establece lo siguiente:

- La audiencia que debe citar la Inspección del Trabajo, conforme al artículo 340 letra c) del Código del Trabajo, procede únicamente cuando ambas partes del proceso de negociación colectiva reglada han deducido alegaciones, esto es, cuando la respuesta del empleador contiene impugnaciones o reclamaciones y, además, cuando la comisión negociadora sindical las ha reclamado dentro del plazo legal.
- El silencio de la comisión negociadora sindical frente a las impugnaciones o reclamaciones contenidas en la respuesta del empleador implica su allanamiento o conformidad respecto de ellas y no hace procedente la citación a audiencia.

iv. Dirección del Trabajo, Ordinario N°280, de fecha 27 de mayo de 2026.

La Dirección establece que las horas de trabajo sindical previstas en el artículo 249 del Código del Trabajo constituyen una prerrogativa legal destinada a facilitar el ejercicio efectivo de la libertad sindical. En consecuencia, el empleador no se encuentra facultado para negar, limitar o condicionar su ejercicio mediante requisitos distintos que los que establece la ley.

Asimismo, señala que una estipulación contenida en un anexo o en el contrato de trabajo que condicione el pago de un beneficio económico al no uso o al uso reducido, de horas de trabajo sindical puede resultar jurídicamente objetable si produce el efecto de desincentivar el ejercicio de funciones sindicales o de generar una consecuencia económicamente desfavorable asociada al uso de una prerrogativa legal.

Por último, precisa que, sin perjuicio de lo anterior, la calificación concreta de dicha estipulación y de su aplicación como constitutiva de práctica antisindical o desleal corresponde en forma exclusiva al juez de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en el Código del Trabajo. Lo anterior no obsta al ejercicio de las atribuciones fiscalizadoras y de denuncia que se confieren a la Dirección.

III. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

i. Corte Suprema, Rol N°51.630–2024, de fecha 6 de mayo de 2026.

La Corte acogió el recurso de unificación de jurisprudencia y declaró improcedente el despido, precisando que la causal de necesidades de la empresa, prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, exige la concurrencia de circunstancias objetivas y serias, ajenas a la voluntad del empleador.

En este sentido, sostuvo que la decisión unilateral de optimizar la estructura empresarial, reducir costos o aumentar la rentabilidad, aún cuando sea legítima, no satisface dicha exigencia. En el caso concreto, la empresa suprimió el cargo del demandante junto con el de cerca de 290 trabajadores, sin acreditar la existencia de una presión externa que justificara la medida, lo que determinó la improcedencia del despido y la aplicación de los recargos legales correspondientes.

ii. Corte Suprema, Rol N°19.916–2026, de fecha 12 de mayo de 2026.

La Corte declaró inadmisibile el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el empleador, confirmando que la materia ya se encuentra uniformada desde el año 2019.

En particular, sostuvo que la naturaleza imponible de las remuneraciones es determinada por la ley, por lo que el hecho de que una sentencia declare por primera vez el carácter remuneratorio de ciertos pagos, no exime al empleador de su obligación de enterar oportunamente las cotizaciones. En el caso, al no haberse enterado dichas cotizaciones respecto de los pagos imponibles, resultó procedente la sanción de nulidad del despido.

iii. Corte Suprema, Rol N°6.040-2026, de fecha 27 de mayo de 2026.

La Corte, acoge recurso de queja y deja sin efecto resolución que había declarado la caducidad de la demanda por nulidad del despido por infracción al fuero maternal, ordenando su tramitación, al estimar que el plazo de 60 días hábiles que establece el inciso 4° del artículo 201 del Código del Trabajo para hacer “efectivo este derecho”, no exige que la demanda judicial sea interpuesta en dicho plazo, pues el reclamo ante la Inspección del Trabajo cumple la carga procesal para hacer efectivo el fuero maternal.

Entender la norma de otra manera, estima la Corte, implica una restricción a los derechos de la trabajadora y una afectación de las normas sobre protección a la maternidad.

BARROS SILVA VARELA & VIGIL

