

BOLETÍN LABORAL

MARZO 2026

A.- PROYECTOS DE LEY

1.- Boletín N°18112-13. Fecha de ingreso a trámite: 05 de marzo de 2026.

Establece cotizaciones previsionales a los trabajadores independientes del artículo 42, numeral 2, de la Ley de Impuesto a la Renta, y modifica otros cuerpos legales que indica.

[Ver documento](#)

2.- Boletín N°18142-35. Fecha de ingreso a trámite: 24 de marzo de 2026.

Proyecto de Ley que establece el reconocimiento y protección integral de los derechos de las personas con síndrome de Down, y modifica el Código del Trabajo, del modo que indica.

[Ver documento](#)

SAEZ

saez.cl

CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°55.463-2025. 12 de marzo de 2026. Recurso de Queja Acogido.

La acción de despido injustificado derivada de un vínculo cuya real naturaleza forma parte del conflicto sometido al conocimiento de la judicatura laboral, queda supeditada, en los aspectos sustantivos y adjetivos, incluido el plazo para su interposición, a la acción de declaración de relación laboral, pues no puede existir en forma independiente de aquella. Em consecuencia, el término para plantearla es el de dos años desde la conclusión de los servicios, atendido lo dispuesto en el artículo 510 del Código del Trabajo, mismo que, por consiguiente, debe extenderse a la acción de despido injustificado que tiene como fundamento y antecedente esa controversia previa.

CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°49.746-2024. 23 de marzo de 2026. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido.

Es procedente despido fundado en la causal contenida en el artículo 160 número 1 letra a) del Código del ramo, cuando un trabajador con licencia médica no observa el descanso prescrito y realiza una actividad diversa.

CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°3842-2026. 24 de marzo de 2026. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Inadmisibile.

Dado que el Código del Trabajo no posee una norma que sancione expresamente la dilación excesiva sea en la tramitación del proceso o en el pronunciamiento del fallo, como sí ocurre en otros procedimientos reformados, y que la intermediación se configura como un principio y no como una regla, es dable concluir que se

SAEZ

saez.cl

rata de una cuestión que debe ser analizada en forma separada e independiente en cada caso, pues existen muchos factores que pueden producir la tardanza reclamada, siendo pertinente examinar si se trata de circunstancias atribuibles al tribunal y, lo que es más importante aún, que hayan tenido efectos en la calidad del producto final del juicio, cual es, la sentencia que pondera la prueba, fija los hechos acreditados, aplica el derecho pertinente y, sobre esa base, dirime el conflicto.

CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°15.739-2024. 31 de marzo de 2026. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido.

Es procedente el lucro cesante en acciones deducidas por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, puesto que éste es una proyección de un beneficio o ganancia legítima que le hubiere significado al acreedor la ejecución correcta del contrato, es decir, el cumplimiento íntegro y oportuno del deudor. En efecto, ya que el lucro cesante puede representarse por la ausencia o disminución de ingresos, beneficios o utilidades que sufre una persona como consecuencia del incumplimiento, constituye un daño futuro, aunque cierto, y por ello reparable, siempre que existan elementos objetivos que sirvan para proyectar razonablemente la certeza de ese ingreso, beneficio o utilidad.

SAEZ

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°185, de 03 de marzo de 2026.

1. El derecho al pago de la remuneración se incorpora al patrimonio del trabajador en el momento en que se efectúa la prestación, como una obligación pura y simple, sin que le afecte limitación alguna, sin embargo, de acuerdo a la normativa vigente, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo, por lo tanto, no resulta conforme a derecho que se acuerden bonos que consideren a circunstancias fácticas venideras que no dependen del cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones conforme se señaló en el cuerpo del presente informe. **2.** Las remuneraciones variables percibidas para que generen el derecho al pago de semana corrida, no deben consistir en bonos que remuneran el rendimiento colectivo de un área de la empresa, sino que es el rendimiento individual de los trabajadores el que debe ser considerado para estos efectos, de conformidad a lo manifestado en este informe en cada caso particular. **3.** No corresponde que los trabajadores de las áreas de centro médico y ejecutivos de venta no se les informe a través de un anexo de sus liquidaciones de remuneraciones, el detalle de cada una de las operaciones que han sido parte de la base de cálculo de sus remuneraciones.

[Ver documento](#)

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of increasing height to its left, creating a graphic element.

saez.cl

C.- DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

2.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°188, de 03 de marzo de 2026.

Los beneficios denominados "bono jornada cuarto turno", "bono por trabajo en áreas de complejidad", "bono arsenalera y auxiliar de anestesia", "bono jornada administrativa", "bono área de esterilización" y "bono mensual de responsabilidad", pactados en el contrato colectivo, tienen el carácter de sueldo y, por tanto, deben ser considerados para los efectos del cálculo de la remuneración por horas extraordinarias.

[Ver documento](#)

3.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°189, de 03 de marzo de 2026.

En aquellos casos en que la madre trabajadora, que se desempeña en un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, que le imposibilita o menoscaba el ejercicio del derecho de alimentación del hijo/a menor, no acuerda con su empleador la acumulación del tiempo destinado al referido derecho que no pudo hacer efectivo, corresponde conceder la ampliación del lapso utilizado para dicha prerrogativa y el pago del valor de los pasajes, de acuerdo con el inciso quinto del artículo 206 del Código del Trabajo si se ejerce el derecho de alimentación postergando el inicio o anticipando el término de la jornada en una o media hora, manteniéndose al hijo/a menor de dos años en la respectiva sala cuna. En caso contrario, si el menor de dos años se encuentra en su propio hogar, no corresponde acceder a los derechos accesorios indicados anteriormente, en tanto el mayor gasto y esfuerzo en que se incurre para darle alimentos, que sirve de fundamento a aquellos, se disipa en ese evento.

[Ver documento](#)

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The 'A' is stylized with three vertical lines to its left.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

4.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°190, de 03 de marzo de 2026.

1. Dentro del contexto de la adecuación del límite de jornada establecida por la Ley N°21.561, 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. **2.** 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, conforme a lo señalado en este informe.

[Ver Documento](#)

5.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°196/17 de 06 de marzo de 2026.

1. Las medidas de resguardo implementadas dentro de un procedimiento de investigación por denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros, no pueden ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo. **2.** La modificación del puesto de trabajo de la persona denunciante en aplicación de una medida de resguardo, no puede mermar su situación económica, por lo tanto, el empleador debe garantizar que, a lo menos, la persona mantenga la remuneración que tenía en su puesto de trabajo original, lo que incluye la remuneración variable, debiendo pagar la diferencia si fuese necesario.

[Ver documento](#)

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of increasing height to its left, creating a triangular shape.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

6.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°199 de 06 de marzo de 2026.

Por las razones expuestas en el cuerpo de este informe niega lugar a la solicitud de reconsideración de la doctrina de este Servicio, contenida entre otros, en Dictamen N°4551/222 de 21.07.1995, conforme con la cual para ejercer el derecho a feriado progresivo se debe acreditar de manera previa a hacer uso del feriado básico, los años de servicio que indica el artículo 68 del Código del Trabajo.

[Ver documento](#)

7.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°202 de 06 de marzo de 2026.

Conforme a los antecedentes revisados, en el caso por el que se consulta no resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, debido a que el monto ofrecido por el empleador no satisface los gastos que supone la atención de un niño o niña en un establecimiento de esa naturaleza.

[Ver documento](#)

8.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°205 de 06 de marzo de 2026.

1. Quienes detentan un cargo de dirigencia sindical, como todo trabajador o trabajadora, pueden denunciar o ser denunciados, con el objeto de que se inicie un procedimiento de investigación por acoso sexual o acoso laboral, conforme a las reglas dispuestas en el Código del Trabajo.

The logo for SAEZ, consisting of the letters 'SAEZ' in a bold, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of increasing height to its left.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

2. Los sindicatos resolverán los conflictos que se susciten en su interior, conforme a las reglas establecidas en sus estatutos. Lo anterior no obsta a que la persona afectada pueda ejercer las acciones legales que estime pertinentes.

[Ver documento](#)

9.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°206 de 06 de marzo de 2026.

Las labores que se desempeñan en la actualidad por el "operador de sala", y anteriormente por el "operador cash logistic", están vinculadas en forma directa y estrecha con las funciones desempeñadas por los vigilantes privados, motivo por el cual, el "operador de sala" resulta comprendido en la excepción al descanso de días domingo y festivos acorde regula el N°2 del artículo 38 del Código del Trabajo.

[Ver documento](#)

10.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°207 de 09 de marzo de 2026.

Los trabajadores de la empresa Pontificia Universidad Católica de Chile, afectos en su oportunidad al contrato colectivo celebrado por el período comprendido entre el 12.07.2022 y el 30.06.2025, por su empleadora y el Sindicato Interempresas Salud UC, tienen incorporadas en sus contratos individuales, por el solo ministerio de la ley, las bonificaciones por concepto de estudios y capacitación, contempladas en dicho instrumento en la cláusula 12.7 letras e), j) y k); las cláusulas 17.3; 17.6 y 17.7, sobre indemnización por años de servicio por retiro voluntario y por término

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of increasing height to its left, creating a graphic element.

saez.cl

C.- DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

del contrato de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 161 del código del ramo, así como las cláusulas 22 y 23, sobre bonificaciones por atención médica y dental. Ello por haber operado a su respecto la ultraactividad de dicho instrumento colectivo luego de su extinción, en los términos previstos en el artículo 325 del Código del Trabajo, toda vez que los referidos beneficios no son de aquellos que contienen derechos que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

[Ver documento](#)

11.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°214 de 12 de marzo de 2026.

1. Dentro de las funciones de la persona trabajadora se encuentran aquellas que las partes hayan pactado en el contrato individual, debiendo el empleador cumplir sus obligaciones correlativas. **2.** No se ajusta a derecho la cláusula referida a la jornada de trabajo que no contiene la distribución de la totalidad de las horas semanales pactadas, ni señala la oportunidad en que se realizaran las actividades que se enuncian dentro de ella. **3.** La normativa laboral no contempla una prohibición del empleador de organizar actividades en que exista consumo de alcohol. **4.** Lo dispuesto en el punto anterior no obsta a que, ante un evento en tales condiciones, el empleador deba dar cumplimiento a su deber de protección, contenido, entre otras normas, en el artículo 184 del código del ramo. Asimismo, dentro de su Reglamento Interno, debe considerar dichas actividades al elaborar el protocolo de prevención respecto del acoso

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of increasing height to its left, creating a graphic element.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

sexual, laboral y violencia en el trabajo.

[Ver documento](#)

12.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°228 de 18 de marzo de 2026.

De acuerdo con lo establecido en el numeral primero del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, si la respuesta del empleador consiste en un rechazo de la propuesta de la persona trabajadora y este no cumple la condición de acreditar, de forma justificada, que la naturaleza de sus funciones no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se configura un incumplimiento del deber del empleador de ofrecer dicha modalidad al beneficiario/a, susceptible de verificarse mediante la respectiva fiscalización en el caso concreto.

[Ver documento](#)

13.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°229 de 18 de marzo de 2026.

El certificado médico expedido por un facultativo competente que prescriba que la asistencia de un menor a un establecimiento de sala cuna no resulta recomendable atendida sus condiciones de salud, constituye de manera inequívoca un antecedente suficiente para que las partes, si así lo consideran y de manera excepcional, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho en comento, no siendo necesario un análisis posterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido.

[Ver documento](#)



**Para mayor información
contacta a nuestros abogados:**

GONZALO SÁEZ PINOCHET
SOCIO

CAMILO MORENO MOYA
ASOCIADO

contacto@saez.cl

saez.cl