BOLETÍN LABORAL

SEPTIEMBRE 2026

A.-LEGISLATIVO

Proyectos de Ley

a) Boletín 18623-07, ingresado el 01 de septiembre de 2026: modifica la ley N°21.719, que regula la protección y el tratamiento de los datos personales y crea la agencia de Protección de Datos Personales, en el sentido que indica.

Ver documento

Publicaciones Diario Oficial

a) Ministerio del Trabajo y Previsión Social (publicación de 03 de septiembre de 2026): extracto de Resolución Exenta N°1195, de 2026, que establece el régimen de inversiones de los Fondos de Pensiones.

Ver documento

SAEZ

saez.cl

.

B.- ADMINISTRATIVO: Dirección del Trabajo

1.- DICTAMENES

a) Ord. N°388/32 del 02 de septiembre de 2026: la fatiga y la somnolencia son un riesgo laboral cuando el propio trabajo las produce o las agrava, por ejemplo cuando la jornada es extensa, los turnos son nocturnos o rotativos, faltan pausas o el personal es insuficiente para la tarea. En esos casos el empleador debe identificarlas, evaluarlas y controlarlas, conforme al artículo 184 del Código del Trabajo y al Decreto Supremo N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Los mecanismos tecnológicos destinados a prevenir un riesgo grave para la vida o la integridad física de los trabajadores constituyen una herramienta legítima de prevención y no son ilícitos por su sola naturaleza. Son medidas de control y, como tales, deben cumplir el estándar del artículo 154 inciso final del Código del Trabajo, que fija condiciones y no una prohibición de medios. La instalación de estos mecanismos no requiere autorización, aprobación ni trámite previo ante la Dirección del Trabajo. Este Servicio no autoriza medidas de control: fiscaliza. Resolver las controversias corresponde a los Tribunales de Justicia, conforme a los artículos 420 y siguientes delCódigo del Trabajo. El límite que el artículo 5° inciso primero del Código del Trabajo impone al empleador comprende todas las garantías constitucionales de los trabajadores, entre ellas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica.

SAEZ

saez.cl

La medida debe seleccionarse según el orden que fija el artículo 9 del Decreto Supremo N°44. Lo que determina su lugar en ese orden no es que sea tecnológica, sino lo que hace: no es lo mismo un sistema que controla el riesgo en su origen que un dispositivo que solamente lo detecta y avisa. Este último es complementario y no reemplaza a la jornada, los turnos, las pausas ni la dotación de personal. Al fiscalizar, este Servicio verificará cuatro exigencias, señaladas en el numeral 6 del análisis: que conste la finalidad preventiva, que los trabajadores estén informados, que la información se use solo para prevenir y que la alerta llegue al trabajador. La información que estos mecanismos generen no podrá usarse para evaluar el desempeño, medir la productividad individual, fundar medidas disciplinarias ni fundar el término del contrato de trabajo. Una alerta no acredita un incumplimiento del trabajador, y tampoco lo acredita la reiteración de alertas: ésta indica que el riesgo no está controlado y obliga al empleador a revisar las medidas adoptadas. El tratamiento de los datos que estos mecanismos generen se rige por la ley N°19.628, hoy vigente, y por el artículo 154 ter del Código del Trabajo. Cuando entre en vigencia la ley N°21.719 regirán las modificaciones que ella introduce, sin que este dictamen se funde en ellas. Esta doctrina rige desde su emisión. Deja sin efecto la contenida en los dictámenes y

SAEZ

saez.cl

ordinarios indicados en concordancias, en todo aquello que sea incompatible con lo que aquí se resuelve. Los pronunciamientos que resolvieron sistemas concretos conservan sus efectos respecto de los hechos que examinaron.

Ver documento

b) Ord. N°415/33 de 11 de septiembre de 2026:

1) El inciso quinto del artículo 55 N de la Ley General de Pesca y Acuicultura contempla, según el régimen jurídico que rija la relación entre el armador y el patrón o los tripulantes, el pago de la parte acordada en el respectivo contrato o de la remuneración correspondiente por el traspaso de cuota efectuado.

2) Si el patrón o los tripulantes se encuentran vinculados al armador mediante contrato de trabajo, el pago que corresponda efectuar por el traspaso de cuota, conforme al régimen remuneracional aplicable, constituye remuneración en los términos del artículo 41 del Código del Trabajo.

3) No resulta procedente determinar, en abstracto y con prescindencia del contenido de las estipulaciones contractuales aplicables, que la remuneración indicada revista específicamente la naturaleza de comisión o participación. Tal calificación deberá efectuarse, si fuere necesario, sobre

SAEZ

saez.cl

base de los antecedentes propios de cada caso.

4) La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones remunerativas exigibles que emanen de una relación laboral entre el armador y el patrón o los tripulantes, incluido el pago que corresponda por el traspaso de cuota, pudiendo requerir los antecedentes necesarios para verificar dicho cumplimiento.

Ver documento

2.- ORDINARIOS

a) Ord. N°383 de 01 de septiembre de 2026: las comisiones y demás remuneraciones similares se devengan una vez ejecutada la prestación de servicios que les da origen, ya sea mediante un acto único o un conjunto de actuaciones vinculadas a la operación. Desde ese momento se incorporan al patrimonio del trabajador. La devolución, el reintegro, la compensación o la pérdida de una remuneración ya devengada solo podría resultar procedente si la operación no prospera debido al incumplimiento, por parte del trabajador, de una obligación previamente establecida en su contrato de trabajo y directamente vinculada con la operación respectiva.

No corresponde aplicar dicha consecuencia por hechos imputables a terceros ni por riesgos propios de la empresa. La procedencia del bono de administración correspondiente a marzo deberá determinarse conforme a las condiciones pactadas para su devengo. Si el bono ya se había incorporado al patrimonio del trabajador, no corresponde privarlo de su pago por un error posterior, salvo que este constituya un incumplimiento contractual en los términos del inciso primero del artículo 54 bis del Código del Trabajo. No resulta jurídicamente procedente utilizar la privación de un bono ya devengado como sanción pecuniaria ni trasladar al trabajador los perjuicios económicos derivados de la gestión o administración de la empresa. Resulta contrario a derecho que el empleador modifique unilateralmente las metas, escalas, porcentajes u otras condiciones que determinan los incentivos asociados a remuneraciones variables. Tales elementos forman parte de la forma de determinación de la remuneración y solo pueden modificarse por mutuo acuerdo, conforme al inciso tercero del artículo 5.0 y al artículo 10, número 4, del Código del Trabajo. El empleador debe entregar, junto con la liquidación de remuneraciones, el anexo exigido por el inciso tercero del artículo 54 bis del Código del Trabajo, con indicación del monto de cada incentivo, las operaciones que le dieron origen y la forma

utilizada para su cálculo. Si se estima que el empleador ha incumplido las condiciones pactadas o ha modificado unilateralmente el sistema de remuneraciones variables corresponde presentar una denuncia ante la Inspección del Trabajo competente, a fin de que se verifiquen los hechos mediante el procedimiento de fiscalización correspondiente.
Ver documento

b) Ord. N°385 de 01 de septiembre de 2026: se autoriza el pago del bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de un establecimiento particular autorizado que ofrezca dicho servicio en la comuna de Hualaihué, de la Región de Los Lagos.
Ver documento

c) Ord. N°387 de 01 de septiembre de 2026: la inhabilidad para contratar con órganos de la Administración del Estado prevista en el inciso primero del artículo 4° de la Ley N°19.886, respecto de empleadores condenados por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, se computa desde la fecha en que la sentencia respectiva se encuentra firme y ejecutoriada.
Ver documento

d) Ord. N°390 de 04 de septiembre de 2026: el empleador Clínica Alemana S.A. no se encuentra obligado a generar nuevos cupos de sala cuna en las sucursales de Chicureo y la Dehesa, por el hecho de que en cada una de ellas laboran más de veinte trabajadoras, puesto que la obligación de proveer sala cuna surge respecto de la empresa como un todo, cuando esta ocupa veinte o más trabajadoras, independientemente de su número en cada establecimiento. El empleador da cumplimiento a la normativa legal en cuanto al derecho a sala cuna, mediante una sala cuna anexa e independiente del local de trabajo, en donde las trabajadoras puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. En cuanto a si dicha alternativa resulta suficiente, atendidas la distancia y las dificultades de acceso desde las sucursales de Chicureo y La Dehesa, no es posible pronunciarse, dada la falta de antecedentes concretos respecto de estas circunstancias. Si no es recomendable la asistencia del hijo/a menor a la sala cuna dispuesta por el empleador debido a sus condiciones de salud, el certificado médico expedido por el facultativo competente que así lo prescriba, 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,

SAEZ

saez.cl

no siendo necesario un análisis posterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido.
Ver documento

e) Ord. N°395 de 04 de septiembre de 2026: no existe inconveniente para que la Sociedad Oncovida S.A., utilice el sistema de generación, gestión y firma de documentación electrónica laboral provisto por la empresa BUK S.p.A.
Ver documento

f) Ord. N°399 de 08 de septiembre de 2026: no resulta jurídicamente procedente que, al momento del acuerdo con el trabajador, el empleador acceda de forma transitoria o temporal a la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo, en virtud de la Ley N°21.645. Sin perjuicio de ello, no existe inconveniente jurídico en que el empleador evalúe periódicamente si la persona trabajadora que ha accedido al trabajo a distancia o teletrabajo de acuerdo con la Ley N°21.645, continúa cumpliendo los requisitos legales, especialmente, que la naturaleza de su cargo sea compatible con el cambio de modalidad de trabajo. La circunstancia prevista en el numeral primero del artículo 152 quáter O ter, en cuanto a que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no le permite acceder a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, debe ser examinada en cada

cada caso concreto, según la realidad del puesto de trabajo. La posibilidad de volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo se encuentra circunscrita a la ocurrencia de una causa sobreviniente, en cuyo caso debe darse aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días, ya sea de forma unilateral, en el caso del trabajador, o cuando concurre alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral primero del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, en el caso del empleador. No resulta ajustado a derecho el cambio unilateral de la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo por trabajo presencial por parte del empleador, en el caso de los trabajadores que desempeñan labores de cuidado no remunerado que se acogieron a la Ley N°21.645, si no se les avisa previamente por escrito, con treinta días de anticipación, respecto del cambio de la modalidad de prestación de servicios y si no se trata de alguno de los casos previstos en el párrafo segundo del numeral primero del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo.

Ver documento

B.- ADMINISTRATIVO: Dirección del Trabajo

g) Ord. N°400 de 08 de septiembre de 2026: no existe inconveniente para que la empresa Idea Uno S.p.A., utilice y comercialice el sistema de generación, gestión y firma de documentación electrónica laboral denominado "Confirmalo.cl", por cuanto éste da cumplimiento a las condiciones técnicas señaladas en el Dictamen N°0789/15, de 16.02.2015.
Ver documento

h) Ord. N°408 de 11 de septiembre de 2026: la Resolución Exenta N°38 de 26.04.2024 no prohíbe la geolocalización. Permite determinar la ubicación en que se realiza cada marcación, pero impide que esa información sea utilizada para bloquear el registro cuando el trabajador se encuentre fuera del lugar convenido.
Ver documento

i) Ord. N°416 de 11 de septiembre de 2026: no se ajusta a derecho la cláusula de los anexos al contrato individual de trabajo denominado Plan de incentivo variable N° 1.3.2.4. que contempla el factor Permanencia de la Venta pactado entre la empresa Claro Chile SpA y los trabajadores que se desempeñan como ejecutivo de atención al cliente, por cuanto, conculca los límites previstos en el inciso segundo del artículo 54 bis del Código del Trabajo, en tanto exige a dichos dependientes garantizar aspectos posteriores a la venta, ajenos al cumplimiento de sus obligaciones contractuales.
Ver documento

SAEZ

saez.cl

B.- ADMINISTRATIVO: Dirección del Trabajo

j) Ord. N°417 de 14 de septiembre de 2026:
1.- Las prerrogativas contempladas en los artículos 221, 238 y 243 del Código del Trabajo presuponen la existencia de una relación laboral vigente al momento de configurarse los supuestos legales que las hacen procedentes y que sirven de fundamento a su otorgamiento.
2.- La doctrina administrativa de este Servicio contenida en el Dictamen N°1217/67 de 15.04.2002, determina que a los trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo que participan en la constitución de una organización sindical, el fuero los ampara únicamente durante la vigencia de sus respectivos contratos individuales de trabajo.
3.- Si al momento de la constitución del sindicato interempresa y de la elección de su directorio el interesado no mantenía una relación laboral vigente con la empresa respectiva, no concurriría a su respecto el presupuesto legal necesario para quedar amparado por las prerrogativas derivadas de su participación en dicha constitución ni por el cargo sindical posteriormente invocado.
4.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para determinar si en la constitución de una organización sindical existió mala fe, abuso del derecho o una práctica antisindical, materias cuya resolución corresponde a los Tribunales de Justicia conforme a los artículos 290 y siguientes del Código del Trabajo.
Ver documento

SAEZ

saez.cl

B.- ADMINISTRATIVO: Dirección del Trabajo

k) Ord. N°418 de 15 de septiembre de 2026: La jornada, los descansos, la permanencia a bordo, la dotación y los registros de asistencia del personal embarcado que presta servicios en remolcadores deben determinarse conforme al régimen jurídico aplicable a cada nave y trabajador. En todo caso, las modalidades operacionales y las exigencias de disponibilidad no pueden desconocer el descanso mínimo legal ni justificar registros que no reflejen la realidad de las jornadas y descansos efectivamente desarrollados.
Ver documento

l**) Ord. N°423 de 22 de septiembre de 2026**: niega lugar a la reconsideración de Ordinario N°5909 de 27 de diciembre de 2019, que establece que el descanso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana debe verificarse dentro del lapso de 24 horas contado desde el inicio de la jornada respectiva.
Ver documento

m) Ord. N°441 de 24 de septiembre de 2026: se autoriza el pago de los bonos compensatorios del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de

recintos autorizados que ofrezcan el respectivo servicio de sala cuna en la comuna de Puerto Natales.
Ver Documento

n) Ord. N°443 de 24 de septiembre de 2026: 1- La comunicación efectuada por un trabajador al empleador informando su renuncia a una organización sindical no resulta suficiente, por sí sola, para dejar sin efecto el descuento de cuotas sindicales efectuado conforme al artículo 262 del Código del Trabajo, cuando exista un requerimiento vigente de efectuar dicha deducción por la respectiva organización sindical.
2- Una vez requerido por la organización sindical para efectuar el descuento de las cuotas sindicales de sus afiliados, el empleador se encuentra obligado a practicar dichas deducciones y enterarlas a la organización beneficiaria, sin que le corresponda cuestionar o calificar la procedencia, validez o eficacia de los actos relativos a la afiliación o desafiliación de los trabajadores involucrados.
3-La determinación con respecto a si la renuncia de un socio a una organización sindical ha producido válidamente el efecto de poner término a su afiliación constituye una materia que debe resolverse conforme con las disposiciones legales y estatutarias aplicables a la organización sindical

respectiva y, en caso de que surja alguna controversia al respecto, deberá someterse al conocimiento de los tribunales de justicia.
4- Esta Dirección carece de competencia para resolver controversias que exijan determinar hechos, ponderar prueba o pronunciarse sobre la validez o eficacia de actos internos de una organización sindical vinculados con la afiliación o desafiliación de sus socios.
Ver documento

o) Ord. N°445, de 24 de septiembre de 2026: no resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, 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 o permite solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios respectivos.
Ver documento.pdf

B.- ADMINISTRATIVO: Dirección del Trabajo

p) Ord. N°449, de 24 de septiembre de 2026: 1. Esta Dirección ha señalado que, cuando opera un cambio en la empresa en los términos previstos en el inciso segundo del artículo 4° del Código del Trabajo, no resulta necesario suscribir nuevos contratos de trabajo ni modificar los existentes. Sin perjuicio de ello, las partes pueden acordar la actualización de los contratos individuales con el objeto de dejar constancia del cambio de empleador y de la antigüedad laboral de los trabajadores.

2. Este Servicio se abstiene de emitir opinión respecto de si la antigüedad laboral de los trabajadores debe considerarse como un costo para los postulantes al otorgamiento de la operación de un casino de juego.

3. La aplicación del principio de continuidad laboral impide que la modificación total o parcial relativa al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa afecte los derechos y obligaciones emanados de los contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo. Por ello, dicha circunstancia no constituye una causal de término de la relación laboral ni genera la necesidad de celebrar nuevos contratos de trabajo con la entidad que asuma la operación del casino de juego.

Ver documento

SAEZ

saez.cl

B.- ADMINISTRATIVO: Contraloría General de la República

a) Dictamen N°D420 de 21 de septiembre de 2026: complementa el dictamen D169, de 2026. Aquel concluye que los beneficios laborales adicionales a los beneficios legales, derivados del convenio colectivo que voluntariamente hubiere pactado PRODEMU con sus trabajadores deben ser cumplidos, pero no solventados con haberes públicos -al no existir una norma legal que permita esa fuente de desembolsos-, sino con sus recursos propios.

Aclarado lo anterior, cabe consignar que por "beneficios legales" se entienden, para los efectos de los citados convenios de transferencia, a todas aquellas obligaciones laborales y previsionales cuya fuente de origen sea de naturaleza legal y que, por tanto, se contraponen a aquellos beneficios libremente acordados entre las partes y cuyo origen se encuentra en instrumentos individuales o colectivos del trabajo, celebrados en virtud de la autonomía de la voluntad.

B.- ADMINISTRATIVO: Superintendencia de Seguridad Social

DICTÁMENES

a) Dictamen O-01-S-03835-2026, de 07 de septiembre de 2026: las resoluciones de la COMPIN sobre licencias médicas son actos administrativos de ejecución inmediata que no se suspenden por la sola presentación de recursos. Ante una reducción del reposo prescrito, la persona trabajadora puede reincorporarse laboralmente, percibiendo su remuneración regular y permitiendo a la entidad empleadora solicitar el reembolso del subsidio correspondiente a los días autorizados o mantener el reposo y recurrir la decisión ante la COMPIN o la Superintendencia de Seguridad Social según corresponda. En este caso, el reintegro de montos por los días no autorizados solo será exigible cuando la resolución quede firme.
Ver documento

b) Dictamen O-01-S-03929-2026, de 10 de septiembre de 2026: Permiso Postnatal. El ejercicio de los derechos de protección a la maternidad, paternidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral está supeditado a la acreditación del cuidado personal de un menor mediante una resolución judicial. Por consiguiente, la existencia de una medida de protección decretada por el tribunal respectivo constituye el requisito *sine qua non* para la concesión de estos beneficios.
Ver documento

B.- ADMINISTRATIVO: Superintendencia de Seguridad Social

c)Dictamen O-01-S-03966-2026, de 11 de septiembre de 2026: producido el traspaso, el Servicio Local de Educación Pública es el único empleador legalmente competente. En consecuencia, las licencias médicas del personal deben tramitarse únicamente ante este organismo, aun cuando la corporación municipal anterior mantenga asignaciones colectivas.
Ver documento

d)Dictamen 131413-2026, de 14 de septiembre de 2026: CCAF. Persona Pensionada. Si se ha tramitado oportunamente la desafiliación y se han continuado efectuando descuentos por concepto de aportes de afiliación, tales retenciones constituyen saldos en exceso sujetos a devolución inmediata. La restitución procede en términos nominales únicamente respecto de los montos descontados erróneamente durante los últimos cinco años previos a la solicitud.
Ver documento

e)Dictamen O-01-S-04096-2026, de 23 de septiembre de 2026: las resoluciones de rechazo o reducción dictadas por COMPIN respecto del personal señalado imponente de DIPREMA, no pueden producir efecto jurídico alguno, puesto que fueron pronunciadas por una entidad carente de competencia para conocer de dichas licencias médicas.

SAEZ

saez.cl

B.- ADMINISTRATIVO: Superintendencia de Seguridad Social

Por lo mismo, a juicio de este Servicio, los referidos pronunciamientos deben ser dejados sin efectos, y las licencias médicas involucradas deben ser remitidas a la Comisión Médica Local de Gendarmería, dado que, tal como ha sido resuelto por ese Ente Contralor, la competencia para conocer de estas licencias se encuentra radicada en la señalada Comisión Médica.
Ver documento

f)Dictamen O-01-S-04095-2026, de 23 de septiembre de 2026: la Comisión de Sanidad de la Fuerza Aérea de Chile detenta la competencia exclusiva para determinar el origen laboral de las patologías en el personal de la Dirección General de Aeronáutica Civil. Una vez descartado dicho origen, corresponde a la COMPIN o a la ISAPRE respectiva evaluar y resolver la autorización de las licencias de origen común.
Ver documento

SAEZ

saez.cl

B.- ADMINISTRATIVO: Superintendencia de Seguridad Social

CIRCULARES

a) Circular N°3925, de 04 de septiembre de 2026: imparte instrucciones para la implementación, pago y fiscalización del bono extraordinario de apoyo a la niñez.
Ver documento

b) Circular N°3926, de 23 de septiembre de 2026: imparte instrucciones sobre la implementación del art. 3° de la ley N°20.585, sobre otorgamiento y uso de licencias médicas, y su coordinación con los reclamos regulados en los artículos 39 y siguientes del Decreto Supremo N°3, de 1984, del Ministerio de Salud.
Modifica el Libro II, Título IV, del Compendio de normas sobre Licencias Médicas, subsidios por incapacidad laboral y Seguro SANNA.
Ver documento

SAEZ

saez.cl

C.- JUDICIAL

a) Sentencia Corte de Apelaciones de Santiago – Rol N°2139-2025, de 01 de septiembre de 2026.

Acoge recurso de nulidad de la empresa. El despido por necesidades de la empresa que se ve suspendido en sus efectos por una licencia médica retroactiva no muta en un despido verbal o carente de causa legal, por lo que al declararse el despido como injustificado sólo podía condenarse al recargo legal por el 30% de los años de servicio, y no el 50% como lo hizo el sentenciador del grado.

b) Sentencia Corte Suprema – Rol N°41.738-2026, de 02 de septiembre de 2026.

Acoge recurso de queja. De la interpretación armónica de los artículos 168 y 171 del Código del Trabajo, y por aplicación del principio in dubio pro operario, cabe concluir que el reclamo ante la Inspección del Trabajo también suspende el plazo de 60 días hábiles para la interposición de la demanda desde el ejercicio del derecho de autodespido.

c) Sentencia Corte Suprema – Rol N°54.457-2024, de 11 de septiembre de 2026.

Acoge recurso de unificación de jurisprudencia de la trabajadora. El solo hecho de gozar de licencia médica vuelve

SAEZ

saez.cl

injustificado el despido del trabajador, sin importar que la licencia se emitiera con efecto retroactivo y con posterioridad al término de la relación laboral.

d) Sentencia Corte Suprema – Rol N°40.659-2026, de 15 de septiembre de 2026.

Rechaza recurso de queja de AFP Uno. la prohibición de huelga del artículo 362 del Código del Trabajo es de aplicación restrictiva porque el artículo 19 N°16 de la Constitución impide afectar el derecho en su esencia, de modo que la calificación exige un juicio de proporcionalidad y no basta invocar la legislación sectorial sobre servicios de utilidad pública. La existencia de servicios mínimos calificados vigentes y de contraparte sindical resguarda la continuidad del servicio y descarta la falta imputada.

e) Sentencia Corte Suprema – Rol N°59.851-2024, de 17 de septiembre de 2026.

Rechaza recurso de unificación de jurisprudencia de la empresa demandada. El despido indirecto es perfectamente compatible con la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, en tanto se interponga subsidiariamente.

f) Sentencia Corte Suprema – Rol N°45.106-2026, de 17 de septiembre de 2026.

Rechazada la acción de tutela por la no constatación de indicios de vulneración, el recurso de nulidad necesariamente debe referirse a la infracción del artículo 493 del Código del Trabajo. Omitir aquello cierra la vía del recurso de nulidad y de la subsecuente unificación de jurisprudencia.

g) Sentencia Corte de Apelaciones de Santiago – Rol N°1831-2025, de 02 de septiembre de 2026.

Acoge recurso de nulidad del empleador y rechaza el de la empresa. Existiendo un contrato colectivo, por el que convencionalmente la empresa se obligaba al pago de la indemnización por años de servicio sin aplicación del tope legal, corresponde pagar el recargo de 30% sobre aquel monto convencional en su integridad, sin considerar el tope de 11 años, habiéndose declarado el despido como injustificado.

h) Sentencia de Corte de Apelaciones de Temuco – Rol N°457-2025, de 04 de septiembre de 2026.

Acoge recurso de nulidad del trabajador. Habiendo transcurrido más de 6 meses entre la realización de la audiencia de juicio y la dictación de la sentencia, se vulnera el principio y garantía de inmediación, lo que influye sustancialmente en lo dispositivo del

fallo, por perderse la percepción directa del sentenciador sobre la prueba, especialmente respecto de los testigos. Por la naturaleza del vicio, no resulta posible dictarse una sentencia de reemplazo, debiendo realizarse una nueva audiencia ante juez no inhabilitado.

i) Sentencia de Corte de Apelaciones de Santiago – Rol N°1068-2026, de 08 de septiembre de 2026.

Acoge recurso de nulidad del trabajador. El no conferir traslado de las excepciones opuestas por el demandado al demandante constituye una vulneración de los principios de bilateralidad y debido proceso. Por requerir el asunto controvertido la apreciación directa de la prueba por parte del juez, no es posible dictar sentencia de reemplazo, debiendo anularse tanto la sentencia como la audiencia de juicio, para que un juez no inhabilitado confiera el traslado correspondiente y continúe con el proceso.

j) Sentencia de Corte de Apelaciones de Santiago – Rol N°1385-2025, de 17 de septiembre de 2026.

Rechaza recurso de nulidad del trabajador demandante. Al ser la Municipalidad una entidad de derecho público que no se encuentra habilitada para contratar bajo el Código del Trabajo, la existencia de relación laboral se tiene solo a partir de la fecha en

que el tribunal la declara, sin que pueda aplicarse a períodos anteriores, por lo que tampoco procede el pago de cotizaciones de seguridad social por parte del empleador durante dichos períodos.

k) Sentencia de Corte de Apelaciones de Puerto Montt – Rol N°177-2025, de 23 de septiembre de 2026.

Acoge recurso de nulidad de la empresa. El bono compensatorio de sala cuna constituye una modalidad convencional y excepcional, no regulada expresamente en el art. 203 del Código del Trabajo, por lo que no puede convertirse en un presupuesto de sanción administrativa. La Dirección del Trabajo no puede multar por el hecho de que el bono compensatorio pagado por la empresa sea considerado por la autoridad administrativa como insuficiente.

l) Sentencia de Corte de Apelaciones de Puerto Montt – Rol N°175-2025, de 23 de septiembre de 2026.

Rechaza recurso de nulidad de la empresa. El feriado legal y las licencias médicas obedecen a finalidades distintas, por lo que si durante el uso de feriado sobreviene una licencia médica suspenderá automáticamente el feriado, toda vez que el trabajador no puede disfrutar plenamente de su finalidad propia. Consecuentemente, no procede el despido por inasistencia del trabajador, quien todavía gozaba de feriado.

SAEZ

Para mayor información contacta a nuestros abogados:

GONZALO SÁEZ
SOCIO

ALEJANDRO GÓMEZ
ASOCIADO

contacto@saez.cl

saez.cl