

NOVEDADES LEGISLATIVAS, JUDICIALES Y ADMINISTRATIVAS EN ASUNTOS LABORALES

En este boletín recopilamos las principales novedades legislativas, administrativas y judiciales ocurridas durante los meses de enero y febrero de 2026, relevando aquellas que impactan directamente en la gestión laboral y cumplimiento normativo de las empresas.

I. INFORMACIONES RELEVANTES

1. **Reducción de la jornada laboral a 42 horas:** En virtud de la Ley 21.561, el 26 de abril de 2026, corresponde implementar la disminución de la jornada laboral a 42 horas semanales.

La reducción horaria deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales, si las hubiese, en representación de sus afiliados, señalando la propia ley que, a falta de dicho acuerdo, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, respecto del (os) día(s) que éste determine.

A este respecto, la Dirección del Trabajo publicó el [Dictamen N°142/09 de 24 de febrero de 2026](#), en que precisa que esta disminución de la jornada debe implementarse observando las siguientes reglas:

- i. La implementación de la rebaja de jornada se debe realizar de mutuo acuerdo entre las partes, debiendo constar este acuerdo por escrito.
 - ii. A falta de acuerdo, en el caso de que la jornada laboral original de 45 horas estuviese distribuida en 5 días, el empleador deberá disminuir una hora en tres días que formen parte de la jornada semanal. Si estuviese distribuida en 6 días, el empleador deberá disminuir en tres días al menos 50 minutos, y la fracción de 30 minutos en otro día de la misma semana.
 - iii. La interpretación de la normativa para implementar la reducción de la jornada laboral debe entenderse como una regla única, que determina que, a falta de acuerdo, el tiempo a reducir debe distribuirse en periodos de una hora por día, en caso de haberse pactado una jornada semanal distribuida en cinco días; y 50 minutos en un día y 10 en otro distinto, en caso de haberse pactado la distribución de la jornada semanal en seis días. Esta regla debe ser aplicada independientemente de la jornada pactada, hasta alcanzar el límite de 40 horas.
2. **Información semestral sobre los canales de denuncia (Ley N°21.643 – Ley Karin):** La Ley N°21.643 establece que los empleadores deben informar semestralmente a las personas trabajadoras acerca de los canales disponibles para la recepción de denuncias relativas a acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo. En consecuencia, se debe verificar que dicha comunicación se esté efectuando en forma semestral y esto se encuentre debidamente respaldado, para evitar incumplimientos.

II. NOVEDADES LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS

1. **Nuevos topes imponibles para el pago de cotizaciones:** Las Resoluciones Exentas N° 236 y N° 237, ambas de 2026, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fijaron, a contar del 1 de febrero de 2026, el límite máximo imponible mensual en **135,2 UF** para el seguro de cesantía y en **90,0 UF** para las cotizaciones obligatorias de AFP, salud y seguro de accidentes del trabajo.
2. **Modificación del fuero laboral en caso de fallecimiento en contratos a plazo fijo, o por obra o faena:** La Ley N°21.797 ("Ley Jacinta"), publicada el 7 de febrero de 2026, reemplazó el inciso cuarto al artículo 66 del Código del Trabajo, estableciendo que en caso de muerte de un hijo, cónyuge o conviviente civil de un trabajador cuyo contrato de trabajo sea a plazo fijo, o por obra o servicio determinado, el fuero laboral se mantendrá vigente por el mismo período o hasta el término del contrato.

III. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

1. **Sentencia de Corte Suprema, Rol 45803-2024, de 24 de febrero de 2026:** La Corte acogió un recurso de unificación de jurisprudencia, estableciendo que la convalidación del despido opera cuando el empleador pone a disposición del trabajador los comprobantes de pago de las cotizaciones impagas, estableciendo que si la entrega se materializa mediante la digitalización de tales comprobantes como prueba en la audiencia preparatoria, se entiende por cumplida la exigencia legal y por convalidado el despido en dicha oportunidad.
2. **Sentencia de Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 3609-2024, 18 de febrero de 2026:** La Corte rechazó el recurso de nulidad interpuesto por la empresa, confirmando la sentencia de primera instancia que acogió la demanda por despido injustificado deducida por el trabajador. En el caso, un guardia de seguridad fue despedido tras ser sorprendido durmiendo durante su turno, circunstancia que fue acreditada en el juicio mediante una fotografía. Sin embargo, la Corte sostuvo que dicho antecedente no resulta suficiente para configurar la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, cuando el empleador no precisa en la carta de despido la extensión o duración de la conducta —esto es, el tiempo efectivo durante el cual el trabajador dejó de prestar servicios— ni logra acreditarlo en el juicio, ni tampoco demuestra la existencia de un perjuicio concreto para la empresa que permita establecer la gravedad del incumplimiento.
3. **Sentencia de Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 15.914-2025, 6 de enero de 2026:** Recurso de protección interpuesto en contra de la Dirección del Trabajo, fundado en la supuesta dilación excesiva en la tramitación de una denuncia por acoso laboral, que se extendía por más de 11 meses desde su presentación, sin constar gestiones útiles por parte del Servicio. La Corte rechazó el recurso, estableciendo que el plazo de 30 días previsto para las investigaciones conforme a la Ley N°21.643 no reviste carácter fatal, cuando la Dirección del Trabajo invoca limitaciones de recursos que le impiden dar estricto cumplimiento a dicho término.

IV. NOVEDADES ADMINISTRATIVAS

1. **Ord. N°57/04, de 26 de enero de 2026 de la Dirección del Trabajo:** Complementa su doctrina anterior respecto de los procedimientos de investigación por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, precisando lo siguiente:
 - i. **Plazo de investigación:** 30 días hábiles administrativos (no corridos)
 - ii. **Obligación de investigar:** El deber de investigar es autónomo y no depende del plazo de 60 días hábiles establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo, por lo que el empleador debe iniciar la investigación, con independencia de la fecha de los hechos denunciados.
 - iii. **Régimen transitorio:** Las denuncias presentadas desde el 1 de agosto de 2024, aun cuando se refieran a hechos ocurridos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por la Ley N°21.643 en lo que respecta al procedimiento de investigación. No obstante, para efectos de la definición de acoso laboral aplicable, deberá considerarse el concepto vigente al momento de ocurrencia de los hechos.
 - iv. **Revisión de la DT:** Se reitera que la Dirección del Trabajo no revisa el fondo del caso, sólo verifica cumplimiento procedimental de la investigación realizada por el empleador. No obstante, se precisa que, si el Servicio formula observaciones, el empleador deberá realizar las modificaciones correspondientes para ajustarse a derecho. Todo lo anterior, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo.
 - v. **Subcontratación / EST:** En caso la denuncia por acoso sexual o laboral involucre a personas de distintas empresas, la investigación la **empresa principal o usuaria será siempre la encargada de realizar la investigación**, y el plazo para investigar se encuentra desde que la denuncia es recibida por el empleador, la empresa mandante o usuaria que deba realizarla. En tanto, la aplicación de las medidas de resguardo o sancionatorias, deberán ser adoptadas por la empresa que tenga la facultad para ejercerlas, según sea el caso. En el caso de las medidas correctivas, deberán ser tomadas por las empresas involucradas, según sea necesario. Finalmente, se precisa que debe existir coordinación entre las empresas y todas están sujetas a la obligación de confidencialidad.
2. **Ord. N°146/13, de 24 de febrero de 2026 de la Dirección del Trabajo:** Precisa los siguientes aspectos relativos a las investigaciones por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, conforme a la Ley N° 21.643 ("Ley Karin"): i) En caso de presentarse una denuncia inconsistente, el empleador deberá otorgar al denunciante un plazo razonable para su complementación, debiendo iniciar la investigación sobre la base de los antecedentes disponibles, sin que se encuentre facultado para prescindir de la denuncia ni omitir su tramitación; y ii) No resulta procedente iniciar una investigación a partir de una denuncia anónima, sin perjuicio del deber general de protección que recae sobre el empleador, consistente en adoptar las medidas necesarias para resguardar eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras.

3. **Ord. N°150/14, de 26 de febrero de 2026 de la Dirección del Trabajo:** En atención a que los directores sindicales que ejercen simultáneamente cargos en organizaciones de base y en entidades de grado superior deben cumplir concurrentemente los fines y atender los requerimientos propios de ambas estructuras sindicales, sus labores sindicales se ven necesariamente incrementadas, lo que exige una mayor dedicación y disponibilidad efectiva de tiempo para su adecuado desempeño. En razón de ello, se reconsidera la doctrina anterior, estableciendo que resulta jurídicamente procedente acumular las horas de trabajo sindical semanales correspondientes al cargo de director de sindicato base con aquellas que le asisten en su calidad de dirigente de una federación o confederación, cuando ambos cargos son ejercidos por una misma persona.