

NOVEDADES LEGISLATIVAS, JUDICIALES Y ADMINISTRATIVAS EN ASUNTOS LABORALES

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

I. NOVEDADES LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS

1. **Avanza el proyecto de ley de reconstrucción nacional:** Si bien el proyecto avanzó hacia el Senado, sufrió una serie de modificaciones en la Cámara de Diputados:

- a. **Tasa diferenciada:** El crédito tributario a las remuneraciones tendrá una tasa base de 14% de las remuneraciones, la cual estará sujeta a los siguientes ajustes:

Perfil	Tasa
Trabajador hombre	-1 pp
Trabajadora mujer	+1 pp
Incremento por menor de 25 años	+1,5 pp

- b. **Eliminación de franquicia SENCE:** Se rechazó la idea original del proyecto de eliminar la franquicia tributaria SENCE. El Ejecutivo se comprometió a presentar indicaciones en el Senado que busquen reformular, y no necesariamente eliminar, esta franquicia.

2. **Publicación Ley Integral de las Personas Mayores:** Ésta se publicó el 1 de junio de 2026, y contiene cuatro aspectos principales en materia laboral: (i) Flexibilidad de jornada por medio de bandas horarias o libre elección horaria; (ii) Suspensión voluntaria del contrato de trabajo; (iii) Posibilidad de anticipar los días de feriado anual (vacaciones) proporcional a los meses trabajados; y (iv) Los contratos de trabajo de personas mayores de 60 años que estén vigentes al no mutarán a este régimen de forma automática.

Esta ley entrará en vigencia el 1 de junio de 2027.

II. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

1. **Sentencia de Corte de Apelaciones de Santiago, rol 4151-2024, de 14 de mayo de 2026:** La Corte rechazó un recurso de nulidad, señalando que la sola presencia de metabolito de cocaína en el organismo del trabajador no acredita por sí misma el incumplimiento grave invocado como causal de despido, dado que ello exige demostrar además que la situación afectó concretamente el desempeño de las funciones o el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

2. **Sentencia de la Corte de Apelaciones de La Serena, rol. 342– 2025, de 25 de mayo de 2026.** La Corte de Apelaciones acogió un recurso de nulidad, estableciendo que el pago voluntario de una multa administrativa de la Dirección del Trabajo no extingue la acción de reclamación judicial del artículo 503 del Código del Trabajo.
3. **Sentencia de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, rol. 52 – 2026, de fecha 27 de mayo de 2026:** En este caso, un trabajador solicitaba corregir la sentencia de instancia, la cual había condenado a la empresa al pago del recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicios, usando de base la indemnización legal y no la convencional, lo que elevaría el monto de \$11.832.990 a \$74.516.447.

La Corte de Apelaciones desestimó esta solicitud, señalando que el recargo del 30% debe aplicarse sobre la indemnización legal, a menos que las partes hubieran convenido explícitamente algo distinto, lo cual no ocurrió en este caso.

III. NOVEDADES ADMINISTRATIVAS

1. **Dictamen de la Dirección del Trabajo N°275/26, de 26 de mayo de 2026:** La Dirección del Trabajo modificó su doctrina sobre la audiencia ante la Inspección del Trabajo en la negociación colectiva reglada. Conforme a la nueva interpretación, dicha audiencia solo procede cuando ambas partes han formulado alegaciones: impugnaciones o reclamaciones del empleador en su respuesta y, además, reclamaciones del sindicato dentro del plazo legal.

El cambio más relevante es que el silencio de la comisión negociadora sindical equivale a allanamiento, dejando sin efecto la citación a audiencia. Se revierte así la doctrina anterior, que la hacía procedente con independencia de la actuación del sindicato y vuelve a la doctrina histórica de la DT.

2. **Dictamen de la Dirección del Trabajo N°275/26, de 26 de mayo de 2026:** La Dirección del Trabajo reconsideró la doctrina contenida en el Dictamen N°451/16 sobre el inicio de la negociación colectiva reglada. Conforme a la nueva interpretación, la existencia de un procedimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia pendiente impide el inicio de una negociación colectiva reglada.

Los procesos ya en curso que tengan la calificación pendiente deben suspenderse hasta obtenerla, reanudándose desde el estado en que se encontraban. Se revierte así la doctrina anterior, que admitía iniciar la negociación aun cuando la calificación estuviera pendiente. La nueva interpretación rige hacia el futuro, manteniéndose lo obrado conforme a la doctrina modificada.