

NOVEDADES LEGISLATIVAS, JUDICIALES Y ADMINISTRATIVAS EN ASUNTOS LABORALES

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

I. NOVEDADES LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS

1. **Publicación de la Ley N°21.828, que promueve la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de mujeres en las empresas:** Se incorpora en el Título III del Libro I del Código del Trabajo, un nuevo Capítulo III denominado “De las medidas para la inclusión de las mujeres trabajadoras en las empresas”. La norma establece la obligación a las empresas de elaborar y remitir anualmente un informe sobre inclusión de las mujeres a la Dirección del Trabajo.

- **Obligatoriedad del informe:**
 - o Todas las empresas con 200 o más trabajadores, sin importar el rubro.
 - o Empresas con 50 o más trabajadores, que pertenezcan a los siguientes sectores: minero, investigación y desarrollo, financiero, energía, transporte y construcción.
- **Contenido mínimo del informe:**
 - o Porcentaje de participación de mujeres en la organización.
 - o Indicadores sobre presencia femenina en cargos de responsabilidad/liderazgo.
 - o Medidas adoptadas para la conciliación entre vida laboral, familiar y personal.
 - o Antecedentes sobre brecha salarial.
 - o Otras medidas implementadas para promover la equidad de género.

El contenido específico y los parámetros técnicos del informe serán definidos por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

- **Periodicidad y publicidad:** El informe deberá ser emitido durante el mes de marzo de cada año en forma electrónica a la Dirección del Trabajo y, además, se deberá mantener a disposición del público en los sitios electrónicos de las empresas.
2. **Aumento de la cotización previsional de cargo del empleador (agosto de 2026):** En el marco de la implementación gradual de la Reforma de Pensiones, a contar de las remuneraciones correspondientes al mes de agosto de 2026, la cotización previsional adicional de cargo del empleador **se incrementará en un 1% de la remuneración imponible.**

II. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

1. **Sentencia de la Corte Suprema, Rol N°16.2320-2026, de 27 de junio de 2026:** La Corte Suprema acogió un recurso de queja presentado en contra de algunos ministros de la Corte de Apelaciones de Concepción que confirmaron la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción que declaró de oficio la caducidad de una demanda de despido injustificado.

En el fallo, la Corte Suprema sostuvo que una interpretación armónica de las normas del Código del Trabajo, conforme al principio in dubio pro operario, permite concluir que la presentación de un reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo suspende el cómputo del plazo de 60 días hábiles para demandar por despido injustificado, de manera que el trabajador podrá ejercer la acción dentro del plazo máximo de 90 días hábiles contado desde la separación.

2. **Sentencia de la Corte Suprema, Rol N°46.973-2024, de 02 de julio de 2026:** Mediante esta sentencia de unificación de jurisprudencia y su correspondiente fallo de reemplazo, la Corte Suprema estableció que la causal de despido prevista en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, consistente en la inasistencia injustificada durante dos días seguidos, exige que dichas ausencias correspondan necesariamente a dos días consecutivos. En consecuencia, precisó que no se configura esta causal cuando entre ambas inasistencias media una circunstancia que interrumpe su continuidad, como ocurre con el descanso semanal de los días sábado y domingo.

En consecuencia, de acuerdo con la Corte, las inasistencias ocurridas, por ejemplo, un viernes y el lunes siguiente no configuran la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, por cuanto el descanso semanal interrumpe la continuidad exigida por la ley.

3. **Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°2.161-2025, de 20 de julio de 2026:** La Corte acogió un recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia dictada por el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que había acogido una demanda por despido injustificado al estimar que las conductas acreditadas no configuraban la causal de falta de probidad.

No obstante, efectuando una nueva calificación jurídica de los hechos acreditados en el juicio, la Corte concluyó que el trabajador incurrió en un comportamiento deshonesto al justificar, en reiteradas oportunidades, gastos con cargo a la caja chica mediante documentación duplicada o triplicada. Agregó que, aun cuando los montos involucrados fueran de escasa entidad, dicha conducta reviste la gravedad suficiente para configurar una infracción al deber de probidad, por cuanto la rendición de cuentas incompleta, irregular y engañosa constituye un abuso de la confianza depositada en el trabajador, generando un quiebre irreparable del vínculo laboral, con independencia del perjuicio económico efectivamente ocasionado.