

NOVEDADES LEGISLATIVAS, JUDICIALES Y ADMINISTRATIVAS EN ASUNTOS LABORALES

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

I. NOVEDADES LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS

1. **Resolución Exenta N°1.117 de la Subsecretaría de Previsión Social, de 7 de agosto de 2026:** Mediante esta resolución exenta N°1.117, de 7 de agosto de 2026, publicada en el Diario Oficial el 11 de agosto de 2026, la Subsecretaría de Previsión Social dictó la "Guía Técnica para la capacitación de los trabajadores en prevención de los riesgos laborales", La Guía contiene, además, un Anexo Metodológico de carácter técnico obligatorio, que desarrolla la estructura del curso, los contenidos mínimos por tema, las metodologías y los mecanismos de evaluación. La resolución es normativa complementaria al artículo 16 del Decreto Supremo N°44 para efectos de fiscalización, de modo que no constituye una orientación indicativa sino un estándar exigible.

Entrará en vigencia el primer día del tercer mes siguiente a su publicación, esto es, el 1 de noviembre de 2026.

2. El empleador debe proporcionar a sus trabajadores un curso teórico o práctico de al menos ocho horas, con enfoque de género, que aborde: (i) factores de riesgo del lugar de trabajo, (ii) efectos en la salud por la exposición, (iii) medidas preventivas, (iv) prestaciones de la Ley N°16.744 y procedimientos para acceder a ellas, (v) plan de gestión de riesgos de emergencia, (vi) señalética y (vii) prevención de incendios.
3. La capacitación puede impartirse en modalidad telemática asincrónica, sincrónica o presencial, o en combinaciones de estas, pero los módulos deben completarse en un plazo no superior a tres meses desde el inicio del curso, bajo sanción de tenerse por no realizado.

Su periodicidad la define el programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora, sin poder exceder de dos años, y debe desarrollarse preferentemente dentro de la jornada laboral. Rige, además, un principio de universalidad: alcanza a todos los trabajadores sin distinción de cargo, función, nivel jerárquico, jornada, modalidad contractual ni antigüedad. No puede ser sustituida por otras instancias formativas internas, aunque versen sobre seguridad y salud en el trabajo.

4. La Guía admite tres modalidades de ejecución: (i) directa por la entidad empleadora, que sólo procede si cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos o experto en prevención; (ii) asistencia técnica del Organismo Administrador de la Ley N°16.744; y (iii) externalización en una OTEC acreditada por SENCE.

La evaluación tiene carácter formativo y no selectivo: si el trabajador no alcanza el resultado esperado, debe permitírsele repetirla cuantas veces sea necesario, sin que ello importe reprobación, exclusión del curso ni consecuencia sancionatoria alguna.

5. El empleador debe mantener un respaldo documental acreditable, verificable y trazable, preferentemente electrónico y a disposición del fiscalizador y del Organismo Administrador respectivo, que comprenda al menos la fecha y duración de cada módulo, el nombre, cédula de identidad y título profesional del facilitador, los contenidos desarrollados, la nómina de trabajadores inscritos identificados por RUN, el registro de aprobación, la asistencia a los módulos sincrónicos y la certificación individual, además del programa con horarios, los resultados de las evaluaciones y la modalidad de realización.

6. Finalmente, la Guía incorpora dos reglas de continuidad.

- i) Portabilidad: la certificación es personal e individual, se asocia al RUN del trabajador y no a la empresa en que se realizó la capacitación, de modo que al cambiar de empleador dentro del mismo rubro o actividad la formación previa se reconoce, con tope de dos años desde su realización.

Si el cambio es a un rubro o actividad distinta, la nueva entidad empleadora debe evaluar la necesidad de reforzarla, en particular en los módulos sincrónicos o presenciales.

- ii) Régimen de transición: las capacitaciones impartidas por los Organismos Administradores entre el 1 de febrero de 2025 y la vigencia de la Guía, debidamente registradas en el sistema de información de la Superintendencia de Seguridad Social, se reconocen para efectos del artículo 16 y tienen validez de dos años contados desde su realización, siempre que cumplan con dicho precepto y con las exigencias de registro del numeral 1.4; en caso contrario, el empleador debe complementar, actualizar o rehacer el proceso formativo.

7. En razón de lo establecido por la Guía, sugerimos revisar antes del 1 de noviembre de 2026 la cobertura efectiva de la nómina de trabajadores, el ajuste de los contenidos a los riesgos reales de cada puesto, la existencia de un archivo único de respaldo con los registros mínimos exigidos y la eventual necesidad de solicitar el certificado de capacitación previa a los trabajadores que ingresen provenientes del mismo rubro.

II. **NOVEDADES ADMINISTRATIVAS**

1. **Dictamen N°354/31 de la Dirección del Trabajo, de fecha 7 de agosto de 2026:** Mediante este Dictamen, la Dirección del Trabajo reconsideró la doctrina del Dictamen N°995/30, de 14 de julio de 2023, y estableció que la prohibición de negociar colectivamente del artículo 304 inciso 3° del Código del Trabajo se configura por la sola circunstancia de que el presupuesto de una empresa o institución, pública o privada, haya sido financiado en más del 50% por el Estado en cualquiera de los dos últimos años calendario, cualquiera sea el título, la modalidad o la denominación bajo la cual se hayan entregado los recursos, y sin que se exija que ese financiamiento conste nominativamente en la ley de presupuestos del Sector Público.

Para el cómputo se consideran todos los recursos de origen estatal destinados a financiar el presupuesto, sean gratuitos u onerosos y estén o no sujetos a condiciones, destinación específica o rendición de cuentas; en cambio, no se computan las sumas percibidas como precio por bienes o servicios efectivamente prestados al Estado bajo contratos onerosos de la Ley N°19.886, por constituir contraprestación de una obligación contraída y no financiamiento presupuestario, ni los recursos que la ley de presupuestos declare expresamente no computables, ni rige la prohibición respecto de las entidades exceptuadas por el inciso 4° del mismo artículo.

La Dirección fundó el giro en el principio de juridicidad, fundamento que ha guiado sus dictámenes anteriores, señalando que los requisitos adicionales invadían la reserva legal del artículo 19 N°16 inciso quinto de la Constitución.

III. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

1. **Sentencia de la Corte Suprema, Rol N°58.129-2024, de 03 de agosto de 2026:** Mediante esta sentencia de unificación de jurisprudencia y su correspondiente fallo de reemplazo, la Corte Suprema estableció que la carta de aviso de despido enviada a un domicilio distinto del que aparece en el contrato de trabajo, aún cuando ese sea el domicilio registrado en la base interna, no permite tener por cumplidas las formalidades del despido, y es un vicio insubsanable, por lo que declara el despido como injustificado.

En consecuencia, de acuerdo con la Corte, la carta de aviso debe ser enviada únicamente al domicilio que consta en el contrato de trabajo, de lo contrario el despido es injustificado.

2. **Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°2.070-2025, de 10 de agosto de 2026:** La Corte rechazó un recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia que había acogido una demanda por despido injustificado al estimar que las agresiones verbales de la trabajadora a su superior jerárquico no tenían la gravedad para justificar el despido.

El hecho de que existieran reclamos previos de la trabajadora y de otras trabajadoras contra el mismo jefe sin que el empleador adoptara medida alguna, el carácter único y continuo del episodio, la ausencia de afectación perceptible en la confianza y la convivencia, la existencia de otras sanciones en el RIOHS y el no haberse recabado la versión de la trabajadora ni fundamentado en la carta por qué correspondía la sanción más gravosa, llevaron a estimar que no era un incumplimiento grave.

3. **Sentencia de la Corte de Apelaciones de Talca, Rol N°250-2025, de 17 de agosto de 2026:** La Corte de Apelaciones de Talca rechazó, con costas, el recurso de nulidad interpuesto por un Jefe de Mantenimiento despedido conforme al artículo 160 N°7 por falta de supervisión (pagos duplicados, sobre costos, compras innecesarias y pagos por servicios no prestados) y por un conflicto de interés no declarado, derivado de su participación en la empresa contratista adjudicataria de los trabajos. La Corte estableció que la gravedad exigida por esa causal no se mide únicamente por el monto del perjuicio patrimonial, sino por la ruptura de la buena fe y la pérdida de la confianza legítima que el empleador deposita en un trabajador de alta jerarquía, para quien los deberes de supervisión y de gestión eficiente de los recursos no son accesorios sino el núcleo de su prestación.

La antigüedad de veintisiete años, si bien es factor de proporcionalidad, no opera como eximente frente a incumplimientos que afectan la probidad.

En consecuencia, de acuerdo con la Corte, tratándose de cargos de jefatura la gravedad se aprecia según la jerarquía del trabajador y la naturaleza del deber infringido, de modo que la posición de mando y la trayectoria hacen más exigible, y no menos, el cumplimiento estricto de los protocolos de control.

4. **Sentencia de la Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol N°990-2025, de 10 de agosto de 2026:** La Corte de Apelaciones de San Miguel acogió el recurso de nulidad y, en sentencia de reemplazo, estableció que los trabajadores que cambian de afiliación sindical estando afectos a un contrato colectivo vigente no pueden participar en la negociación del nuevo sindicato, pues el artículo 323 inciso 2° los mantiene afectos al instrumento del sindicato al que pertenecían hasta su término, y el artículo 307 prohíbe categóricamente estar afecto a más de un contrato colectivo con el mismo empleador. La Corte descartó, asimismo, la suspensión del nuevo instrumento hasta la expiración del anterior por carecer de sustento legal, y recogió el Dictamen N°308/29, de 23 de junio de 2026, que reconsideró íntegramente el Dictamen N°838/28, de 12 de junio de 2023.

En consecuencia, de acuerdo con la Corte, el empleador puede objetar en la respuesta al proyecto la inclusión en la nómina de trabajadores que, pese a haberse afiliado al sindicato que negocia, permanecen afectos a un instrumento colectivo vigente.

5. **Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°1857-2025, de 17 de agosto de 2026:** La Corte de Apelaciones de Santiago anuló de oficio la sentencia que rechazó el despido injustificado de una trabajadora despedida por el artículo 160 N°7 tras una paralización de brazos caídos del turno de apertura en exigencia del pago de un bono. Estableció, primero, que las causas justas de despido sólo pueden ser fijadas por el legislador, de manera que resulta inútil la cláusula contractual que enumeraba veinte obligaciones y declaraba que su incumplimiento constituía falta grave habilitante del artículo 160 N°7, pues ampliar convencionalmente esa tipología en un contrato de adhesión vulnera el artículo 5 del Código del Trabajo; y, segundo, que la paralización (de media jornada, sin perjuicio para la empresa y referida a un beneficio que el propio empleador admitió pagar) constituye una acción colectiva y concertada de carácter reivindicativo, legítima aun fuera de la negociación colectiva reglada.

En consecuencia, de acuerdo con la Corte, la calificación de la gravedad del incumplimiento corresponde exclusivamente a los tribunales y no puede determinarse en el contrato individual, y las paralizaciones breves y proporcionadas dirigidas a obtener un beneficio ya reconocido por el empleador no configuran por sí solas la causal del artículo 160 N°7.