

NOVEDADES LEGISLATIVAS, JUDICIALES Y ADMINISTRATIVAS EN ASUNTOS LABORALES

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

I. NOVEDADES LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS

1. **Ley N°21.839 que crea un nuevo Juzgado de Letras del Trabajo en Santiago y fortalece los Juzgados de Letras del Trabajo que indica:** Publicada en el Diario Oficial el día 14 de septiembre de 2026, esta ley crea un nuevo tribunal con competencia laboral en Santiago, compuesto por 38 jueces. Sería el Tercer Tribunal existente en dicha jurisdicción.

Asimismo, se aumentó la dotación de los tribunales del trabajo en las ciudades de Antofagasta, Concepción y Punta Arenas en tres, dos y un juez respectivamente.

Como implicancia práctica, el nuevo tribunal laboral de Santiago debería ayudar a descongestionar la sobrecarga que hoy enfrentan los tribunales laborales chilenos.

II. NOVEDADES ADMINISTRATIVAS

1. **Dictamen N°388/32 de la Dirección del Trabajo, de fecha 7 de agosto de 2026:** La Dirección del Trabajo fijó doctrina sobre los mecanismos tecnológicos que detectan fatiga, somnolencia o distracción del trabajador y declaró que son una herramienta legítima de prevención, no ilícita por su sola naturaleza. El Servicio sostuvo que la fatiga es un riesgo laboral cuando el propio trabajo la produce o la agrava, por lo que debe gestionarse conforme al artículo 184 del Código del Trabajo y al DS N° 44. Agregó que el artículo 154 inciso final fija condiciones de licitud y no prohíbe medios determinados. Preciso que un dispositivo que solo detecta y avisa es una medida complementaria dentro del orden del artículo 9 del DS N° 44, y que no reemplaza la adecuación de la jornada, los turnos, las pausas ni la dotación. Sustituyó además el criterio anterior, centrado en si el dispositivo enfocaba al trabajador, por un examen de la finalidad de la medida y del uso que se da a la información. En consecuencia, dejó sin efecto la doctrina incompatible, entre ella la contenida en el Dictamen N° 2328/130 de 2002 y en los ordinarios posteriores que cita en concordancias.

En consecuencia, de acuerdo con la Dirección del Trabajo, el empleador puede instalar estos sistemas sin autorización ni trámite previo, siempre que pueda acreditar cuatro requisitos:

- i) Que el riesgo está identificado en la matriz del artículo 7 del DS N° 44 antes de la implementación.
- ii) Que los trabajadores fueron informados y la medida consta en el reglamento interno que corresponda.

- iii) Que la información se usa, conserva y resguarda solo con fines preventivos.
- iv) Que la alerta llega oportunamente al trabajador.

La información que generen estos sistemas no puede servir para evaluar el desempeño, medir la productividad, fundar sanciones ni fundar el despido. Ni una alerta ni su reiteración acreditan un incumplimiento del trabajador: la reiteración indica que el riesgo no está controlado y obliga a revisar las medidas. Si la información se destina a otro fin, se vuelve ilícita la medida completa. La doctrina rige desde su emisión y alcanza a las fiscalizaciones y procedimientos en curso, pero no se aplica en perjuicio de conductas ejecutadas de buena fe conforme al criterio anterior.

III. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

1. **Sentencia de la Corte Suprema, Rol N°60.213-2024, de 08 de septiembre de 2026:** Mediante esta sentencia de unificación de jurisprudencia y su correspondiente fallo de reemplazo, la Corte Suprema estableció que la asignación de colación y movilización constituyen remuneración cuando el monto de estas no guarda relación con los gastos reales en traslado y alimentación. En el caso de la sentencia, dichas asignaciones alcanzaban cerca de \$630.000, mientras que las remuneraciones ascendían a \$815.000.

Se condenó a la empresa a la nulidad del despido por las cotizaciones derivadas de esas asignaciones sobredimensionadas.

2. **Sentencia de la Corte Suprema, Rol. N°31.645-2025, 22 de septiembre de 2026:** En este fallo, la Corte Suprema condenó a una empresa a pagar a los herederos de un trabajador una indemnización por daño moral, derivada del hecho de que este trabajador falleció por una bala disparada por un tercero desconocido desde fuera de la planta, que entró por la ventana del camarín mientras se cambiaba de ropa.

La condena se fundó principalmente en que la Empresa sabía, antes de los hechos, que el sector donde estaba instalada era peligroso, que se oían disparos desde fuera y que los trabajadores habían reclamado previamente porque el cierre perimetral era deficiente.

3. **Sentencia de la Corte Suprema, Rol N°54.457-2024, de 11 de septiembre de 2026:** Mediante esta sentencia de unificación de jurisprudencia, la Corte Suprema estableció que una licencia médica presentada al día siguiente del despido para justificar una ausencia de 15 días justifica las inasistencias, volviendo el despido en injustificado.
4. **Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°3.328 -2025, de 22 de septiembre de 2026:** La Corte rechazó un recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia que había acogido una demanda por despido injustificado fundado en conductas de acoso laboral. Se estimó que el hecho de que la trabajadora nunca fuera notificada de la investigación, no se le diera la posibilidad de ejercer defensa ni de presentar prueba y la carta de aviso estableciera las conductas de forma genérica, vuelve el despido injustificado.

5. **Sentencia de la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, Rol N°175-2025, de 23 de septiembre de 2026:** La Corte de Apelaciones de Puerto Montt estimó que el hecho de que durante las vacaciones de un trabajador se le emita una licencia médica provoca la suspensión del feriado legal durante los días de licencia médica, reiniciándose una vez que termina la licencia.

En consecuencia, las inasistencias del trabajador estaban justificadas, dado que en dichas fechas se encontraba haciendo uso del feriado legal prorrogado.

6. **Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°2056-2025, de 1 de septiembre de 2026:** La Corte de Santiago confirmó la sentencia de instancia que rechazó el reclamo de una empresa contra una multa de la Inspección del Trabajo, fundada en que no se escrituraron las metas de las que dependía una remuneración.

La Corte sostuvo que enviar por correo electrónico las metas mensuales fijadas y cambiadas por la empresa unilateralmente no cumple la exigencia de que el contrato conste por escrito.

7. **Sentencia de la Corte de Apelaciones de Talca, rol. 309 – 2025, del 1 de septiembre de 2026:** La Corte de Apelaciones confirmó la sentencia de instancia que validó el despido de un guardia de seguridad por no mantener vigente su curso de guardia de seguridad, considerando especialmente que el contrato de trabajo contemplaba la obligación de mantener vigente el curso.

8. **Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT I-164-2025, del 8 de septiembre de 2026:** El tribunal mantuvo tres multas derivadas del incumplimiento de las normas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.

Respecto de la obligación de contar con un programa de capacitación para la efectiva inclusión laboral, el tribunal sostuvo que realizar una charla aislada no cumple con esta obligación. Es necesario que haya un conjunto de actividades ejecutadas dentro de un plazo determinado.

Respecto del protocolo de ambientes laborales inclusivos, sostuvo que contar con un borrador de protocolo que no ha sido puesto en conocimiento de los trabajadores no permite satisfacer esta obligación legal.

Por último, se mantuvo la multa por infracción al deber de protección, fundado en que la empresa no contaba con un programa especial que aborde la situación de discapacidad de la trabajadora, que haya abordado las temáticas de discapacidad e inclusión en el espacio de trabajo ni que haya incluido en su matriz de riesgo, aquellos asociados a la situación de discapacidad de la trabajadora denunciante.