

PERSPECTIVAS 2026

¿Qué se viene en materia laboral este año?

Para más información, contactar a:



Sebastián Parga M. | Socio
sparga@pmvabogados.cl



Jorge Montes A. | Socio
jmontes@pmvabogados.cl



Pablo Vasseur G. | Socio
pvasseur@pmvabogados.cl

El año 2026 se encuentra marcado por la entrada en vigencia de normas relevantes para el ámbito empresarial y nuevos deberes de cumplimiento para los empleadores. Asimismo, se perfila como un período de observación de ciertos criterios administrativos cuya aplicación práctica genera inquietudes. A continuación, veremos algunos de los hitos relevantes que se presentan en diferentes materias.

1. Aumento del Ingreso Mínimo Mensual (Ley N° 21.751)

De acuerdo a la Ley N° 21.751, a contar del 1 de enero de 2026 el Ingreso Mínimo Mensual (IMM) para trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años es de \$539.000. Para los trabajadores menores de 18 años y mayores de 65, el IMM es de \$402.082.



CONSECUENCIA. El sueldo (o sueldo base) de una persona trabajadora mayor de 18 y menor de 65 que labora en **jornada ordinaria completa** –esto es, 44 horas semanales y, a partir del 26 de abril, 42 horas semanales–, **no puede ser inferior a \$539.000 brutos**.

Si la jornada es parcial, el IMM se calculará proporcionalmente a las horas de trabajo pactadas. Ej.: si, a partir del 26 de abril, el sueldo por 42 horas semanales no puede ser inferior a \$539.000, por 20 horas semanales, no podrá ser inferior a \$256.667.

ADVERTENCIA. El Código del Trabajo (artículos 40 bis a 40 bis E) define como jornada parcial de trabajo aquella que no supera las 30 horas semanales¹. Esto ha llevado a inferir jurisprudencialmente que una jornada entre 31 y 44 horas (a partir del 26 de abril, entre 31 y 42 horas) ya no es jornada parcial, sino ordinaria completa y que, por ende, el sueldo de esa persona no puede, tampoco, ser inferior al IMM². No obstante, hay doctrina que sostiene que la jornada entre 31 y 44 horas (a partir del 26 de abril, entre 31 y 42 horas) sigue siendo parcial, solo que no tiene reglas especiales en el código.

Por ende, igualmente correspondería que el cálculo del ingreso mínimo mensual en este tipo de jornada parcial (entre 31 y 44 horas) se hiciera proporcionalmente³.

2. Reducción del máximo de jornada ordinaria de trabajo (Ley N° 21.561)

De acuerdo a la Ley N° 21.561, **a partir del 26 de abril de 2026 la jornada ordinaria laboral se reducirá de 44 horas a 42 horas**, sin que pueda rebajarse la remuneración de la persona trabajadora.

CONSECUENCIA. Ningún trabajador podrá tener una jornada ordinaria que supere las 42 horas semanales. La ley exige que el empleador intente acordar con el trabajador o con el sindicato cómo se distribuirán esas 42 horas en la semana (distribución semanal o por ciclos). Si no se llega a acuerdo, el empleador debe reducir la jornada al término de la misma. No obstante, en base al criterio de la Dirección del Trabajo utilizado el año pasado, en el caso de que la jornada esté distribuida semanalmente, el empleador debiera aplicar la reducción de la siguiente manera⁴:

- i. En el caso de jornadas de 5 días semanales, correspondería que el empleador rebaje 1 hora de la jornada en dos días de la semana (1 hora cada día).
- ii. En el caso de jornadas de 6 días semanales, correspondería que el empleador rebaje, al menos, 50 minutos de la jornada en dos días de la semana (50 minutos cada día), y los restantes minutos, en otros dos días (10 minutos cada día).

3. Aumento de las cotizaciones de cargo del empleador (Ley N° 21.735)

De acuerdo a las disposiciones transitorias de la Ley N° 21.735, a partir de agosto de 2026 la cotización a cargo del empleador aumentará un **2,5% más de lo que ya aumentó el año pasado**.

En agosto de 2025 había aumentado un 1%, que se dividía de la siguiente forma:

- Un 0,1%, a la cuenta de capitalización individual de la persona trabajadora.
- Un 0,9%, al Fondo Autónomo de Protección Previsional para financiar la compensación para las mujeres por diferencias de expectativas de vida y la cotización adicional destinada a financiar el seguro de invalidez y sobrevivencia.

A partir de agosto de 2026, aumentará un 2,5% más, por lo que llegará a un 3,5%. Este 3,5% se dividirá de la siguiente forma:

- Un 0,1%, a la cuenta de capitalización individual de la persona trabajadora.
- Un 0,9%, al Fondo Autónomo de Protección Previsional, como aporte con rentabilidad protegida*.
- Un 2,5%, al Fondo Autónomo de Protección Previsional para financiar la compensación para las mujeres por diferencias de expectativas de vida y la cotización adicional destinada a financiar el seguro de invalidez y sobrevivencia⁵.

4. Varios sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez

4.1. Deber de las empresas obligadas de informar durante enero cuota a la Dirección del Trabajo (Reglamento de Inclusión Laboral)

De acuerdo al artículo 6 del Decreto N° 64 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Reglamento de Inclusión Laboral de personas con discapacidad), **las empresas obligadas** conforme a la Ley N° 21.690 –esto es, aquellas cuyo promedio de personas trabajadoras sea igual o superior a 100– **deben efectuar, durante este mes de enero, la comunicación anual electrónica a la Dirección del Trabajo** para informar:

- i. El número total de trabajadores y trabajadoras de la empresa, indicando el detalle de cada uno de los meses considerados para calcular el promedio anual exigido por la normativa.
- ii. El promedio de trabajadores que resulte de aplicar las reglas legales para dicho cálculo.
- iii. El número de contratos de trabajo vigentes con personas con discapacidad o que sean beneficiarias de una pensión de invalidez.
- iv. El número de contratos de trabajo con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que hayan terminado, cualquiera sea la causa.
- v. En caso de no poder cumplir con la obligación de contratación directa, la empresa deberá señalar si existen razones fundadas que lo justifiquen, explicando dichas razones y la medida alternativa o subsidiaria que se adoptará.
- vi. Cuando corresponda, el certificado de la Bolsa Nacional de Empleo que acredite

que, habiéndose publicado las ofertas de trabajo, no se recibieron postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

- vii. Si se opta por la medida alternativa de donación, deberá informarse la donación efectuada, acompañando el Certificado N° 60 del Servicio de Impuestos Internos o el documento que lo reemplace.
- viii. Si se opta por la ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, deberá informarse la identidad de las personas trabajadoras que prestarán servicios en la empresa obligada. En el caso de empresas de servicios transitorios, estas deberán estar inscritas en los registros de la Dirección del Trabajo.
- ix. El nombre y cédula de identidad de la persona contratada por la empresa que cuente con conocimientos específicos en materias de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- x. Una copia de las políticas de inclusión exigidas por el artículo 157 quáter del Código del Trabajo y, cuando corresponda, la evaluación de dichas políticas.

4.2. Espera de la emisión del informe conjunto de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda que determinará el inicio de la exigibilidad del nuevo porcentaje de inclusión laboral (Ley N° 21.690)

Conforme a las disposiciones transitorias de la Ley N° 21.690, el **aumento de la cuota de inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez** —desde un 1% a un 2%— para las empresas con 100 o más trabajadores **no tiene una entrada en vigencia inmediata.**

El nuevo porcentaje comenzará a regir a partir del 1 de enero del año siguiente a aquel en que los **Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda** emitan un **informe conjunto que acredite que al menos el 80% de las empresas e instituciones obligadas cumple con la cuota vigente del 1% de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez**, cualquiera sea el régimen previsional aplicable.

La normativa otorga a los ministerios respectivos la obligación de emitir dentro del primer semestre de cada año el informe.



En consecuencia, este deberá remitirse a más tardar, a fines de julio de este año, fecha a partir de la cual se podrá determinar con certeza si el nuevo porcentaje del 2% comenzará a regir en enero de 2027⁶.

RECOMENDACIÓN. Las empresas obligadas, esto es, aquellas en las que laboran 100 o más personas trabajadoras, deben monitorear el cumplimiento de la cuota actual del 1%, así como la evolución del informe ministerial, con el objeto de anticipar oportunamente los ajustes necesarios ante una eventual entrada en vigencia del aumento al 2%.

4.3. Modificación del Reglamento de Inclusión Laboral que incorpore reglas para la elaboración de los protocolos internos de ambiente laboral

Este año se espera que se incorporen al Reglamento de Inclusión Laboral (Decreto N° 64 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social) reglas para que las empresas con 100 trabajadores o más elaboren adecuadamente sus propios protocolos internos de ambiente laboral conforme a la Ley N° 20.422 que "Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad". Esta obligación de crear sus propios protocolos fue incorporada al Código del Trabajo por la Ley N° 21.690.

ADVERTENCIA. Aunque el Reglamento de Inclusión Laboral todavía no incorpore reglas para la elaboración de estos protocolos, la obligación legal de elaborar un protocolo interno de ambiente laboral conforme a la Ley N° 20.422 ya está vigente en el Código del Trabajo (artículo 157 quáter)⁷. Por ende, las empresas con 100 o más trabajadores ya deben elaborar su protocolo de ambiente laboral en función de los parámetros existentes de la Ley N° 20.422 y de buenas prácticas de inclusión, dado que no existe un reglamento específico que precise su formato o contenido mínimo todavía.

5. Entrada en vigencia de la nueva Ley de Protección de Datos Personales (Ley N° 21.719)

El 1 de diciembre de 2026 entrará en vigencia la Ley N° 21.719, que "Regula la protección y el tratamiento de datos personales y crea la agencia de protección de datos personales". Esta ley, entre otras cosas:

- i. Establece un concepto amplio de dato personal y **refuerza varias categorías especiales de datos personales**, como datos personales sensibles, datos biométricos y perfil biológico.
- ii. Establece claramente las **fuentes de licitud** de tratamiento para los distintos tipos de datos. Ej.: consentimiento expreso del titular; interés legítimo debidamente justificado; cumplimiento de obligaciones legales o contractuales; entre otros.
- iii. Crea la **Agencia de Protección de Datos Personales**.
- iv. Establece la **obligación de cualquier responsable de datos de prevenir infracciones. Para ello, el responsable de datos –en este caso, la empresa empleadora– puede⁸:**

- **Elaborar** un modelo de prevención de infracciones que consista en un **programa de cumplimiento**. De adoptarlo, el programa debe contener:

- La designación de un delegado de protección de datos personales.
- La definición de medios y facultades del delegado de protección de datos.
- La identificación del tipo de información que la empresa trata, el ámbito territorial en que opera, la categoría, clase o tipos de datos o bases de datos que administra, y la caracterización de los titulares de datos.



- La identificación de las actividades o procesos de la empresa, sean habituales o esporádicos, en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de comisión de ciertas infracciones legales.
- El establecimiento de protocolos, reglas y procedimientos específicos que permitan a las personas que intervengan en actividades o procesos riesgosos de tratamiento de datos a programar y ejecutar sus tareas o labores de una manera que prevenga la comisión de infracciones.
- Los mecanismos de reporte interno sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley y los mecanismos de reporte a la Agencia de Protección de Datos.
- Sanciones administrativas internas, procedimientos de denuncia o castigo de responsabilidades de las personas que incumplan el sistema de prevención de infracciones.

- **RELEVANTE.** La regulación interna a que de lugar la implementación del programa deberá incorporarse expresamente como una obligación en los contratos de trabajo.

- **Nombrar un delegado** de protección de datos.

6. Puesta en marcha de la nueva normativa de Seguridad Privada con implicancias laborales (Ley N° 21.659 y Reglamento)

Durante el año 2026, los empleadores deberán monitorear si son “entidades obligadas” por la Ley N° 21.659. Tanto estas (si contratan a su propio personal de seguridad), como las empresas de seguridad privada que presten servicios a las entidades obligadas, deben cumplir ciertas obligaciones laborales, tales como:

- i. Velar por el cumplimiento de los requisitos generales y específicos del personal de seguridad, esto es, del: jefe de seguridad (necesario en las entidades obligadas de mayor riesgo), encargado de seguridad (necesario en las entidades obligadas de mayor riesgo); encargado

de seguridad (necesario en las entidades obligadas de mayor riesgo); encargado de armas (necesario en las entidades obligadas de mayor riesgo); vigilante privado (necesario en las entidades obligadas de mayor riesgo); guardia de seguridad; nochera, portero, rondín o similares.

- ii. Velar porque el personal de seguridad contratado cumpla el deber de reserva de toda la información que se le proporcione en razón del servicio de seguridad que preste a la entidad obligada.
- iii. Asegurar la capacitación y certificación periódica de dichos trabajadores.
- iv. Contratar seguros de vida y de responsabilidad civil, según corresponda. Estas obligaciones se suman —y no reemplazan— al régimen de accidentes del trabajo de la Ley N° 16.744.
- v. Proveer al personal los elementos defensivos autorizados por la ley y velar por su uso adecuado.
- vi. Informar a la autoridad la pérdida de requisitos habilitantes del trabajador.

7. Algunos dictámenes delicados del 2025 cuya discusión podría reabrirse este 2026.

7.1 Dirección del Trabajo, Dictamen N° 451-16, 04/07/2025: interpretación administrativa restrictiva del artículo 360 del Código del Trabajo

En este dictamen, y entre otros temas tratados, la Dirección del Trabajo interpretó el artículo 360 del Código del Trabajo de forma restrictiva, en el sentido de **que consideró que, por regla general, se puede iniciar un proceso de negociación colectiva reglada en la empresa, aun cuando no se hayan calificado los servicios mínimos ni equipos**

de emergencia, a menos de que no exista sindicato en la empresa y se constituya uno.

Solo en este caso, la Dirección del Trabajo consideró que no podrá iniciarse la negociación colectiva reglada mientras no se califiquen dichos servicios.

INQUIETUD. El inciso 1° del artículo 360 del Código del Trabajo señala expresamente que “los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva”. Por su parte, el inciso 4° del mismo precepto, cuando habla del caso en el que no existe sindicato en la empresa, expresa que, “habiéndose formulado el requerimiento por parte del empleador, tampoco se podrá iniciar la negociación colectiva en tanto no estén calificados los servicios mínimos y equipos de emergencia”. El adverbio “tampoco” se utiliza para negar algo después de haberse negado otra cosa (Diccionario de la Real Academia Española, 1ª acepción). Lo que se entiende antes negado es, justamente, la posibilidad de iniciar un proceso de negociación colectiva reglada en una empresa que ya cuenta con sindicato, mientras no se efectúe la calificación de sus servicios mínimos y equipos de emergencia (inciso 1° del artículo 360). Esto tiene sentido, en el entendido de que, de irse a huelga los trabajadores, tanto la empresa como el sindicato deben tener claridad de las consecuencias de dicha paralización.

7.2. Dirección del Trabajo, Dictamen N° 745-38, 11/11/2025: la colación como límite a la implementación de la reducción de jornada de trabajo

En este dictamen, la Dirección del Trabajo interpreta que la **reducción de jornada laboral derivada de la Ley N° 21.561 no puede efectuarse sobre el tiempo de colación, aun cuando la colación se haya imputado a la jornada de trabajo.**

Luego, la reducción debe hacerse disminuyendo el tiempo efectivamente trabajado, esto es, anticipando el término de la jornada o retrasando su inicio. **Además, considera que, a falta de acuerdo, la disminución de la jornada solamente puede hacerse al término de la jornada, no al inicio.**

CONSECUENCIA. Las empresas que hayan imputado su horario de colación a la jornada de trabajo, igualmente deben reducir la jornada ordinaria, aun cuando, en la práctica, el tiempo efectivo de trabajo sea inferior al máximo. Además, sin acuerdo, solo pueden hacerlo al término de la jornada (adelantando la salida).

Ej.: una jornada ordinaria de 44 horas semanales con un horario de colación de 1 hora diaria imputable a la jornada ordinaria, significa que la persona trabajadora, en la práctica, trabaja efectivamente 39 horas a la semana. Luego, a simple vista, pareciera que estaría dentro del máximo semanal (a partir del 26 de abril, 42 horas semanales).

No obstante, como el horario de colación ha sido imputado a la jornada de trabajo, la empresa está obligada a rebajar, igualmente, 2 horas (de 44 a 42 horas semanales). Y esas dos horas no se pueden imputar a la colación, sino que deben descontarse de las horas efectivamente trabajadas. La persona seguirá teniendo 5 horas en la semana de colación y, además, 2 horas menos de trabajo. Esas dos horas menos deben rebajarse de la salida de dos días.

INQUIETUD. La Dirección del Trabajo reitera su parecer de que, a falta de acuerdo, la disminución solamente puede producirse al término de la jornada, cuestión que no aparece expresamente en la Ley N° 21.561.

7.3. Dirección del Trabajo, Dictamen N° 091, 19/02/2025: sistema de registro y control de asistencia en la relación laboral

En este dictamen, y entre otras materias, la Dirección del Trabajo señaló que, conforme a la Resolución Exenta N° 38 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, **cuando el sistema**



de asistencia requiera un dato personal que no sea de aquellos contemplados en el artículo 10 del Código del Trabajo ni en otra ley o reglamento, el empleador debe contar con el consentimiento expreso de la persona trabajadora en el contrato individual o en un anexo (de acuerdo al artículo 57 N° 1 de la Resolución).

INQUIETUD. El dictamen no se refiere a la nueva Ley de Protección de Datos Personales que entrará en vigencia este año. Tal como se ha venido tratando en diversos enfoques anteriores, la nueva ley legitima el tratamiento de datos sin consentimiento del titular, entre otras razones, cuando sea necesario para el ejercicio de derechos y el cumplimiento de obligaciones del empleador responsable o de la persona trabajadora titular de datos, en el ámbito laboral o de seguridad social, y se realice en el marco de la ley. En este sentido, si el empleador solo puede utilizar un sistema de marcación de asistencia que recabe datos personales (más allá de los del artículo 10 del Código del Trabajo), no sería razonable que, ante una negativa de la persona trabajadora, el empleador no pueda exigir la marcación. Esto, porque la necesita para el cumplimiento del deber de registrar la asistencia de sus trabajadores.

8. Discusión proyecto de ley negociación colectiva ramal

El 9 de enero ingresó el Proyecto de Ley que “Modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular un sistema de negociación colectiva multinivel”. Este proyecto propone tres niveles de negociación: sectorial, intermedio y empresa:

- Con la **negociación sectorial –y subsectorial–** se pretende establecer pisos mínimos de salarios y condiciones laborales por sector –o subsector– a través de acuerdos colectivos sectoriales y subsectoriales.

- Esta negociación sería obligatoria. La llevarían a cabo Consejos Sectoriales Laborales –y Comisiones Subsectoriales– compuestos por las confederaciones y confederaciones gremiales más representativas de cada sector de actividad económica.
- Con la **negociación intermedia** se pretende fijar condiciones comunes a contextos económicos específicos a través de acuerdos marco. Esta negociación sería voluntaria. La podrían llevar a cabo confederaciones con uno o más empleadores o asociaciones gremiales. La gracia es que las estipulaciones de este acuerdo reemplazarían en los aspectos más beneficiosos al contrato individual, al contrato o convenio colectivo y al acuerdo sectorial.
- Se mantendría la posibilidad de negociar a nivel empresarial para fijar condiciones particulares de trabajo.

9. A la espera de cambios laborales con el nuevo gobierno...

Este año se espera la puesta en marcha de varias propuestas legislativas y modificaciones que se plantearon desde el comando del nuevo presidente electo, tales como:

- i. Posibilidad de que trabajadores y empleadores pacten, como alternativa al sistema existente de indemnización por término de contrato, un sistema de indemnización a todo evento a través de una cuenta individual de ahorro que conviva con el seguro de cesantía.
- ii. Impulso a flexibilización laboral en los siguientes ámbitos: contratos por hora, trabajo remoto y adaptaciones de trabajo para estudiantes, cuidadores, madres y adultos mayores.
- iii. Reforma en la Dirección del Trabajo: límites a su actividad interpretativa y fiscalizadora, y digitalización de sus procesos.

- iv. Eliminación del préstamo estatal obligatorio introducido por la nueva Ley de Pensiones (recuérdese que la actual ley obliga al empleador a una cotización del 1,5% de la remuneración, que no va directamente a la cuenta individual de la persona trabajadora, sino a al Fondo Autónomo de Protección Previsional, como un aporte con rentabilidad protegida. Una vez que el afiliado se jubila, el monto que aportó será devuelto a su pensión*).

Notas al pie

[1] A modo ejemplar, Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, 07/03/2025, Rit I-9-2025.

[2] A modo ejemplar, Corte Suprema, 17/02/2014, Rol 4003-2014, c. 6º y 7º.

[3] Al respecto, GAJARO HARBOE, María Cristina: "Jornada parcial: ¿especial, general o ambas?", en Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 4, N° 7, 2013, pp. 155-167.

[4] Dictamen N° 235/08 de la Dirección del Trabajo.

[5] Artículo 4º de las "Disposiciones transitorias sobre el Seguro Social Previsional y el Fondo Autónomo de Protección Previsional" de la Ley N° 21.735.

[6] Artículo 1º de las "Disposiciones transitorias" de la Ley N° 21.690.

[7] "Las empresas señaladas en el inciso anterior deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, de conformidad al reglamento a que se refiere el inciso final del artículo 157 bis. También deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa, y proporcionar un protocolo de ambientes laborales acordes a los parámetros establecidos en la ley N° 20.422, el que deberá ser entregado anualmente a las personas trabajadoras." Inciso 2º

[8] Artículos 49 y 50 de la Ley N° 21.719.