



BARROS SILVA VARELA & VIGIL

Pulso Laboral

ENERO 2026

I. PROYECTOS DE LEY

i. Boletín N°18.039-13: Modifica el Código del Trabajo en cuanto a la cantidad y forma de cómputo de trabajadores extranjeros que pueden prestar servicios a un mismo empleador.

Con fecha 30 de diciembre de 2025 ingresó a tramitación el proyecto de ley que busca establecer la obligación de que todas las empresas, independiente de su tamaño, cuenten con un porcentaje mínimo de trabajadores chilenos (60% para empresas con menos de 25 trabajadores y, 85% para el resto). Sin embargo, para determinar dicho porcentaje se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro de cada región donde mantenga operaciones y no en el total nacional. De esta manera, se estaría protegiendo el empleo local y asegurando que el desarrollo económico incorpore de manera efectiva a los trabajadores chilenos en cada región del país.

ii. Boletín N°18.044-13: Modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular un sistema de negociación colectiva multinivel.

Con fecha 9 de enero de 2026 ingresó a tramitación el proyecto de ley que propone instaurar un Sistema de Negociación Colectiva Multinivel, también denominado “Negociación Ramal”. Este modelo busca que los sindicatos y asociaciones de empleadores pertenecientes a un mismo sector económico o rama, negocien condiciones laborales y salariales comunes, aplicables a todas las empresas del rubro.

El objetivo central de esta iniciativa es establecer un estándar sectorial mínimo y de carácter imperativo, lo que implicaría una transformación relevante del sistema de negociación colectiva actualmente vigente en Chile, el cual se encuentra restringido a nivel de empresa y a las organizaciones sindicales que operan en su interior.

El proyecto, en líneas generales, busca implementar un sistema de negociación que se estructurará en tres niveles interrelacionados: sectorial (superior), intermedio (acuerdos marco) y empresa.

1. Las negociaciones de nivel sectorial fijarán un estándar mínimo de derechos y beneficios que es obligatorio e irrenunciable en materias de remuneraciones, beneficios, obligaciones, entre otros.
2. En el nivel intermedio se podrá dialogar sobre condiciones en contextos específicos, como cadenas de valor, grandes proyectos o faenas, permitiendo coordinar obligaciones recíprocas entre empresas principales y contratistas en materias como seguridad y capacitación, dinámicas que ocurren actualmente en nuestro país.
3. El nivel empresa tiene la función de adaptar y mejorar las condiciones establecidas en los niveles superiores, nunca disminuirlas.

El proyecto se encuentra en su primer trámite constitucional.

iii. Ley N°21.015: Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

A partir del 1° de enero de 2026, todas las empresas de 100 o más trabajadores, deberán realizar una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo informando su cumplimiento anual de la Ley de Inclusión Laboral. En caso de no cumplir con la norma, las empresas deberán adoptar e informar las medidas subsidiarias de cumplimiento, con su debida justificación.

II. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

i. Dirección del Trabajo, Dictamen N°05-01, de fecha 5 de enero de 2026.

Se establece que, la reducción de la jornada máxima semanal prevista por la Ley de 40 horas es aplicable a los trabajadores sujetos a un régimen de jornada bisemanal de trabajo. Además, a partir del 26 de abril de 2026, la jornada máxima que se puede laborar en este régimen será de 84 horas y, a contar del 26 de abril de 2028, será de 80 horas. En todos estos casos, distribuidas en hasta 12 días.

ii. Dirección del Trabajo, Ordinario N°8, de fecha 8 de enero de 2026.

El Servicio señala que, el tiempo destinado para la realización de exámenes de detección de consumo de alcohol efectuados al inicio de la jornada por instrucción del empleador, debe ser considerado como parte de la misma.

iii. Superintendencia de Pensiones, Resolución Exenta N°26 y N°27, de fecha 9 de enero de 2026.

Se establece que, a partir del 1º de enero de 2026:

- El límite máximo imponible para el pago de cotizaciones previsionales al Seguro de Cesantía será de 135,1 UF.
- El límite máximo imponible para las cotizaciones obligatorias del sistema de pensiones de salud y de la ley de accidentes de trabajo, será de 89,9 UF.

iv. Dirección del Trabajo, Ordinario N°15, de fecha 12 de enero de 2026.

La Dirección aclara que:

·No resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a sus dependientes a asumir el costo de la indumentaria especial o ropa de trabajo que les exige utilizar para el desempeño de sus labores.

·No procede que, al término del contrato de trabajo, se descuente en el finiquito el valor de la indumentaria especial o ropa de trabajo ni otros elementos de protección personal entregados al trabajador, si concluida la relación laboral corresponde que el trabajador devuelva al empleador tales elementos. Sin perjuicio de que, en caso de pérdida, extravío, deterioro o que el trabajador no efectúe su devolución, deberá estarse a las reglas determinadas para estos casos.

v. Actualización requisitos Ley N°21.063 – Ley Sanna.

A partir de enero de 2026, los trabajadores que requieran hacer uso del seguro para el acompañamiento de niños y niñas en condiciones graves de salud, establecido en la Ley Sanna, deberán contar obligatoriamente con una licencia médica emitida en formato electrónico, requisito exigido para iniciar la tramitación del beneficio conforme a las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.



III. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

i. Corte de Apelaciones de Santiago, ROL N°15.914-2025, de fecha 6 de enero de 2026.

La Corte de Apelaciones se pronunció sobre la facultad de exigir a la Dirección del Trabajo que cumpla el plazo máximo de 30 días hábiles administrativos para la conclusión de las investigaciones tramitadas al amparo de la Ley Karin.

El fallo tiene como antecedente un recurso de protección interpuesto por un trabajador denunciado por acoso laboral, quien reprochó a la Dirección del Trabajo haber mantenido paralizada por más de 11 meses una investigación, sin citarlo a declarar ni practicar diligencias útiles, manteniendo vigentes medidas de resguardo que, a su juicio, lo habrían afectado en su honra, derecho a defensa y debido proceso.

La Corte, sin desconocer el plazo de 30 días, descarta que el incumplimiento del plazo configure por sí mismo una actuación ilegal o arbitraria. En efecto, el tribunal acoge la explicación entregada por la DT en orden a justificar el retraso en un aumento significativo de denuncias tras la entrada en vigencia de la Ley, sumado a insuficientes recursos humanos y presupuestarios.

Por lo anterior, relativiza la fuerza obligatoria del plazo, asimilándolo al carácter no fatal de los plazos administrativos. Así, aun cuando reconoce que el plazo responde a la especial gravedad de las conductas denunciadas y a la necesidad de evitar estados prolongados de incertidumbre, entiende que dicho plazo debe ser interpretado como un “plazo razonable” y no como un término perentorio cuya infracción genere automáticamente una ilegalidad.

ii. Corte Suprema, ROL N°51724–2025, de fecha 9 de enero de 2026.

La Corte Suprema revocó la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Coyhaique y acogió el recurso de protección interpuesto por una empresa sancionada por infracciones en materia de higiene y seguridad, luego de que la Inspección del Trabajo declarara inadmisibles los recursos de reposición y jerárquico, presentados contra la negativa de sustituir las multas cursadas por un programa de capacitación.

Al resolver, la Corte sostuvo que la Ley N°19.880 consagra el principio de la impugnabilidad, que permite recurrir administrativamente todo acto administrativo, por ello, declaró que la Inspección actuó de manera ilegal al impedir el acceso a dichos recursos. En este contexto, revocó la sentencia y ordenó que los recursos sean tramitados.

iii. Corte de Apelaciones de Talca, ROL N°724–2024, de fecha 21 de enero de 2026.

La Corte de Apelaciones de Talca acogió recurso de nulidad presentado por una empresa y dejó sin efecto la sentencia que confirmaba la multa cursada por la Inspección del Trabajo debido a la forma de adecuación de la jornada laboral conforme a la Ley de 40 horas.

Al conocer del recurso, el Tribunal señaló que la empresa fue sancionada por supuestamente no respetar la progresividad proporcional en la reducción de jornada, al aplicar unilateralmente una rebaja de 12 minutos diarios. En este contexto, la Corte afirmó que el juez de instancia incurrió en un vicio de ultra petita al resolver el asunto basándose en argumentos ajenos a la discusión jurídica. En razón de lo expuesto, es que la sentencia fue declarada nula y reemplazada.

