

Radar Laboral

La agenda jurídica que mueve el mundo del trabajo | Edición N.º 002

¿Qué es Radar Laboral?

Es una publicación elaborada por el equipo Laboral de ECIJA Chile, que selecciona, analiza y explica las principales novedades jurídicas que inciden en las relaciones laborales y la gestión de personas. Cada edición ofrece una selección de los principales cambios normativos, criterios administrativos, proyectos de ley, jurisprudencia y demás desarrollos relevantes en materia laboral, transformando la actualidad jurídica en información práctica, confiable y de fácil comprensión. Todos los contenidos son seleccionados y revisados sobre la base de fuentes oficiales y documentos públicos, priorizando aquellos temas que, por su impacto práctico, merecen estar en el radar de las organizaciones.

Introducción

En esta nueva edición de Radar Laboral revisamos las principales novedades que están marcando la agenda laboral, desde los aprendizajes y desafíos que deja la implementación de la Ley Karin, a dos años de su entrada en vigencia y una nueva etapa de la Reforma Previsional, hasta avances legislativos, nuevos estándares en prevención de riesgos y recientes criterios judiciales y administrativos sobre materias de impacto para empleadores y organizaciones.

I. Ley Karin a dos años de su entrada en vigencia:

El 1 de agosto se cumplieron dos años de la entrada en vigencia de la **Ley N.º 21.643 (Ley Karin)**. Su implementación ha supuesto un cambio relevante en la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, pero también ha evidenciado importantes desafíos prácticos.

Uno de ellos ha sido la evidente sobrecarga que ha enfrentado la Dirección del Trabajo como consecuencia del volumen de denuncias y solicitudes recibidas, muchas de las cuales, luego de su revisión, no continúan su tramitación bajo el procedimiento de Ley Karin por no tratarse de conductas comprendidas dentro del ámbito objetivo de aplicación de esta norma. El propio balance de la autoridad refleja las distintas etapas de recepción, precalificación y tramitación que ha debido desarrollar para gestionar las solicitudes ingresadas.

A dos años de su entrada en vigencia, el desafío parece estar transitando desde la implementación inicial de la Ley hacia la búsqueda de una aplicación más eficiente de sus mecanismos, que permita encauzar adecuadamente las denuncias y concentrar los recursos disponibles en la investigación oportuna de aquellas situaciones que efectivamente puedan constituir acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

Lo relevante:

- Uno de los principales desafíos es mejorar el encauzamiento de las denuncias, de manera que aquellos casos que efectivamente puedan corresponder a conductas reguladas por la Ley Karin reciban una respuesta oportuna y sean investigados respetando, entre otros, el principio de celeridad.
- En este contexto, se ha anunciado por el Ministro del Trabajo, la elaboración de un nuevo reglamento de investigación, que buscaría introducir ajustes destinados a ordenar y encauzar las denuncias, reducir los tiempos de tramitación y hacer más eficientes las investigaciones.
- Con todo, el alcance de una modificación reglamentaria es limitado. Si bien puede introducir ajustes procedimentales y formales relevantes (mecanismos eficaces de admisibilidad) para mejorar la aplicación de la normativa, aquellos cambios que incidan en aspectos sustantivos del modelo (ej. delimitación de los conceptos clave) establecido por la Ley Karin requerirán una modificación legal.
- Las empresas también tienen un rol fundamental. El cumplimiento de sus obligaciones de información y capacitación no debiera limitarse a una formalidad, sino contribuir a que los trabajadores comprendan adecuadamente el alcance de la Ley Karin, las conductas que busca prevenir y sancionar y los mecanismos disponibles para canalizar las distintas situaciones que puedan producirse en el entorno laboral, sin restringir ni desalentar el derecho a denunciar.



La implementación de la Ley Karin ha evidenciado desafíos que no fueron del todo previstos en su diseño inicial. Habrá que seguir de cerca la materialización de los ajustes reglamentarios anunciados y, mientras tanto, reforzar desde las empresas la capacitación sobre el alcance de la normativa y las conductas que regula.

II. Reforma Previsional: aumenta la cotización a cargo del empleador

A partir de las remuneraciones de agosto de 2026, comienza una nueva etapa de implementación de la Reforma Previsional establecida por la Ley N.º 21.735, aumentando la cotización de cargo del empleador de un 1% a un 3,5% y entrando en vigencia nuevos componentes del sistema previsional.

Lo relevante:

- Desde agosto de 2026 y hasta julio de 2027, la cotización de cargo del empleador correspondiente a esta etapa alcanza un 3,5% de la remuneración imponible de cada trabajador afiliado al sistema de pensiones.
- De este porcentaje, un 0,1% se destina a la cuenta de capitalización individual del trabajador en su AFP.
- Un 0,9% corresponde a la Cotización con Rentabilidad Protegida (CRP).
- El 2,5% restante se destina al Seguro Social Previsional para financiar el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) y la Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida para las mujeres.
- Desde agosto, la cotización destinada al SIS pasa a ser recaudada por el Instituto de Previsión Social (IPS) y transferida al Fondo Autónomo de Protección Previsional.
- Las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones de agosto deberán declararse y pagarse durante septiembre de 2026, por lo que en septiembre deberá efectuarse el primer pago correspondiente a esta nueva etapa de la estructura de cotizaciones.



- A partir del 1 de septiembre de 2026, la implementación de la reforma incorpora además nuevos hitos previsionales, entre ellos la ampliación del incremento de la Pensión Garantizada Universal (PGU) a las personas de 75 años o más.



Para las empresas, el principal impacto estará en la correcta declaración y pago de las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones de agosto. Por ello, resulta recomendable revisar los sistemas de remuneraciones y coordinar con los proveedores de payroll la correcta implementación de los nuevos porcentajes y componentes previsionales.

Fuentes de interés:

- [Superintendencia de Pensiones – Implementación de la cotización de cargo del empleador.](#)
- [Superintendencia de Pensiones – Implementación gradual de la Reforma Previsional y PGU.](#)
- [Ley N.º 21.735 – Reforma Previsional.](#)

III. Sala Cuna: Una reforma que continúa en discusión

¿En qué está el proyecto de Sala Cuna Universal?

Continúa avanzando la tramitación del proyecto de ley Boletín N.º 14.782-13, que busca ampliar el derecho de sala cuna, eliminando la exigencia actualmente asociada al un número mínimo de mujeres contratadas por el empleador e incorporando progresivamente nuevos beneficiarios, junto con la creación de un Fondo Solidario de Sala Cuna para su financiamiento.

Durante el mes de agosto, el proyecto continuó avanzando en el Senado y, tras su revisión por la Comisión de Hacienda, fue aprobado en particular el día 11 de dicho mes y acordó su despacho a Sala.

Lo relevante:

- La iniciativa busca superar el modelo actualmente asociado al artículo 203 del Código del Trabajo y avanzar hacia una cobertura más amplia del derecho a sala cuna.
- El proyecto contempla un nuevo mecanismo de financiamiento, mediante un Fondo de Sala Cuna financiado, entre otras fuentes, por una cotización de cargo del empleador.
- El proyecto continúa en tramitación legislativa, por lo que sus disposiciones aún no constituyen obligaciones vigentes para los empleadores.



El Congreso analiza una reforma que podría modificar estructuralmente la forma de acceso y financiamiento del beneficio de sala cuna.

IV. Nueva regulación para la capacitación en prevención de riesgos laborales

Con fecha 11 de agosto de 2026, se publicó en el Diario Oficial la Resolución Exenta N.º 1.117, de 7 de agosto de 2026, de la Subsecretaría de Previsión Social, mediante la cual se aprobó la nueva Guía Técnica para la capacitación de las personas trabajadoras en prevención de riesgos laborales, vinculada a las obligaciones establecidas en el DS N.º 44.

Lo relevante:

- Establece criterios sobre contenidos, metodología, evaluación y registro de las capacitaciones.
- Refuerza la responsabilidad del empleador respecto de su cumplimiento.
- La capacitación debe abordar riesgos laborales, medidas preventivas y actuación frente a emergencias.
- La capacitación tendrá una duración mínima de 8 horas.
- Su entrada en vigencia está prevista para el 1 de noviembre de 2026.



Será importante revisar anticipadamente sus programas, registros y mecanismos de capacitación para adecuarlos a los nuevos estándares.

Fuentes oficiales:

- [Subsecretaría de Previsión Social – Guía Técnica para la capacitación de los trabajadores en prevención de los riesgos laborales.](#)
- [DS N.º 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.](#)

V. Sentencia del mes: Corte de Apelaciones de Santiago declara injustificado despido asociado a una paralización temporal de labores

La Corte de Apelaciones de Santiago, en causa Rol Laboral-Cobranza N° 1.857-2025, mediante sentencia de reemplazo de 17 de agosto de 2026, declaró injustificado el despido de una trabajadora que había participado, junto con otros dependientes, en una paralización temporal de labores vinculada al pago de un bono pendiente.

Lo relevante:

- El fallo refuerza que la existencia de una paralización de labores no permite, por sí sola, concluir que concurre un incumplimiento grave que justifique el término del contrato.
- La gravedad de la conducta debe analizarse atendiendo a las circunstancias concretas del caso, entre ellas su duración, finalidad, efectos y contexto.
- La decisión reconoce especial relevancia al carácter colectivo y reivindicativo de la paralización, vinculada al pago de un bono pendiente.
- Desde una perspectiva procesal, destaca que la Corte descartó las causales de nulidad invocadas por la demandante, pero actuó de oficio conforme al artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, modificó la calificación jurídica de los hechos y dictó sentencia de reemplazo que declaró injustificado el despido, condenando al empleador al pago de las indemnizaciones y del recargo legal del 80%.
- Para los empleadores, el fallo refuerza la conveniencia de analizar con especial cautela la proporcionalidad de la medida disciplinaria antes de aplicar una causal de despido frente a paralizaciones u otras acciones colectivas de trabajadores.



La Corte refuerza que una paralización temporal no justifica por sí sola el despido y que la gravedad debe evaluarse según las circunstancias del caso.

VI. Dictamen del mes: Uso de Inteligencia Artificial para el control de trabajadores

La Dirección del Trabajo, mediante Ord. N.º 2000-49883/2026, de 7 de agosto de 2026, se pronunció sobre el uso empresarial de tecnologías de inteligencia artificial aplicadas a mecanismos de control y vigilancia de trabajadores. El caso analizado involucraba un sistema destinado a detectar situaciones de fatiga, somnolencia o distracción durante la conducción, mediante el análisis permanente y automatizado del rostro y determinados comportamientos del conductor.

Lo relevante:

- La implementación de mecanismos tecnológicos de control debe responder a una finalidad legítima y superar criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, resguardando los derechos fundamentales de los trabajadores.
- La existencia de una finalidad preventiva o vinculada a la seguridad no habilita por sí sola cualquier forma o intensidad de vigilancia. En el caso analizado, la DT consideró que el carácter permanente y automatizado del control constituía una medida de alta intensidad, susceptible de afectar desproporcionadamente los derechos fundamentales de los trabajadores.
- El pronunciamiento también advierte sobre los riesgos de sesgos y eventuales discriminaciones derivados de decisiones automatizadas.
- El dictamen incorpora consideraciones relativas al tratamiento de datos biométricos, calificando como tales la información obtenida a partir del análisis de imágenes, rasgos faciales y otras características del conductor, y exigiendo resguardos reforzados respecto de su finalidad, acceso, custodia, conservación y eliminación. Desde la perspectiva de protección de datos, esta conclusión puede resultar discutible, pues de los antecedentes descritos no se desprende con claridad que el sistema capturara o tratara datos biométricos en sentido estricto, sin que el solo análisis automatizado de imágenes o rasgos faciales permita necesariamente arribar a dicha calificación.
- Finalmente, la Dirección del Trabajo precisa que no autoriza previamente este tipo de tecnologías, sin perjuicio de que su implementación práctica pueda ser posteriormente revisada en el marco de una fiscalización.



El pronunciamiento evidencia la creciente convergencia entre derecho laboral y protección de datos personales ante la incorporación de herramientas de IA en el trabajo. Las empresas debieran evaluar estas tecnologías desde ambas perspectivas, considerando tanto los límites a las facultades de control del empleador como la naturaleza de los datos efectivamente tratados y los resguardos aplicables a su tratamiento.