

Radar Laboral

La agenda jurídica que mueve el mundo del trabajo | Edición N.º003

¿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 tercera edición de Radar Laboral, revisamos las principales novedades que marcaron la agenda laboral durante septiembre de 2026. Entre ellas, abordamos el fortalecimiento de la justicia laboral, los avances del proyecto de Sala Cuna Universal y nuevas iniciativas legislativas, junto con recientes criterios de la corte de apelaciones de Santiago y de la Dirección del Trabajo en materias como remuneraciones variables y despido por necesidades de la empresa. Una selección pensada para comprender los cambios y criterios que están configurando el escenario laboral y sus principales implicancias para las organizaciones.

I. Ley N.º 21.839 fortalece los Juzgados de Letras del Trabajo

El 14 de septiembre de 2026 se publicó en el Diario Oficial la Ley N.º 21.839, que crea el Juzgado de Letras del Trabajo en Santiago y aumenta la dotación de jueces en los Juzgados de Letra del Trabajo de Antofagasta, Concepción y Punta Arenas.

Lo relevante:

- Antofagasta aumenta de 5 a 8 jueces.
- Concepción aumenta de 6 a 8 jueces.
- Punta Arenas aumenta de 1 a 2 jueces.
- Santiago pasa de 38 a 57 jueces, distribuidos en tres Juzgados de Letras del Trabajo, con 19 jueces cada uno.
- El nuevo tribunal laboral de Santiago parte de su dotación se instalará una vez transcurridos seis meses desde la publicación de la ley, incorporándose inicialmente diez jueces y el personal respectivo.
- Los restantes aumentos de dotación entrarán en vigencia en el plazo de un año desde la publicación de la norma.

El fortalecimiento de estos tribunales busca aumentar la capacidad de respuesta de la justicia laboral en jurisdicciones de alta demanda. Sin embargo, sus efectos serán graduales y dependerán de la instalación del nuevo tribunal y de la provisión de los cargos creados.



El fortalecimiento de la estructura judicial laboral debiera contribuir a aumentar la capacidad de respuesta de los tribunales y reducir los tiempos de tramitación, actualmente afectados por el elevado volumen de causas. Ello resulta especialmente relevante si se considera que la celeridad y oportunidad fueron dos de los objetivos centrales de la reforma procesal laboral.

Fuentes oficiales:

[Ley Chile - Ley 21839 - Biblioteca del Congreso Nacional](#)

II. Proyecto de Sala Cuna Universal avanza en el Congreso y la DT actualiza criterios sobre el régimen vigente

Durante septiembre, la regulación de sala cuna tuvo novedades tanto a nivel legislativo como administrativo. Por una parte, el proyecto de Sala Cuna Universal (Boletín N.º 14.782-13) terminó su primer trámite constitucional en el Senado y avanzó a la Cámara de Diputadas y Diputados. Paralelamente, la Dirección del Trabajo emitió nuevos pronunciamientos respecto de la aplicación del régimen de sala cuna actualmente vigente, particularmente sobre el bono compensatorio en situaciones excepcionales.

Lo relevante:

Avance de Sala Cuna Universal

- El 8 de septiembre, el Senado concluyó la votación en particular del proyecto de Sala Cuna Universal y lo despachó a la Cámara de Diputadas y Diputados para su segundo trámite constitucional.
- La iniciativa busca avanzar hacia un régimen de sala cuna con una cobertura más amplia que la contemplada actualmente en el artículo 203 del Código del Trabajo.
- El proyecto contempla la creación de un Fondo de Sala Cuna y la incorporación progresiva de nuevos grupos de personas trabajadoras al beneficio.
- Durante la votación en el Senado, la disposición que proponía una cotización de 0,35% de cargo del empleador, y una cotización equivalente para independientes, para financiar el Fondo no alcanzó el quórum requerido.
- Por tanto, el financiamiento continúa siendo uno de los aspectos pendientes que deberá abordar la tramitación posterior.
- El proyecto todavía no es ley. Mientras no concluya su tramitación y sea promulgado y publicado, se mantiene vigente el régimen establecido actualmente por el Código del Trabajo

Pronunciamientos recientes de la Dirección del Trabajo relacionados con esta materia.

- El ORD. N.º 390, de 4 de septiembre de 2026, reafirma que para determinar la obligación de proporcionar sala cuna debe considerarse a la empresa como un todo, y no separadamente

cada establecimiento o sucursal, cuando se verifica el requisito legal de veinte o más trabajadoras.

- Si las condiciones de salud del niño o niña hacen desaconsejable su asistencia a la sala cuna dispuesta por el empleador, el certificado emitido por el profesional médico competente puede constituir antecedente suficiente para que las partes acuerden excepcionalmente un bono compensatorio de sala cuna.
- En esta situación, la DT señala que no es necesario solicitar posteriormente su autorización respecto del pacto.
- A ello se suma el ORD. N.º 385, de 1 de septiembre de 2026, en el cual la DT autorizó excepcionalmente un bono compensatorio debido a la inexistencia de una sala cuna autorizada en la comuna de Hualaihué, mientras subsista dicha circunstancia y no sea posible cumplir la obligación mediante alguna de las modalidades ordinarias previstas por la legislación.



Las empresas deben distinguir entre el proyecto de Sala Cuna Universal y las obligaciones actualmente vigentes. Mientras la reforma continúa su tramitación legislativa, los recientes pronunciamientos de la DT precisan los criterios aplicables al régimen actual, especialmente respecto del bono compensatorio.

Fuentes oficiales:

- [Senado de la república de Chile – Sala cuna universal: iniciativa pasa a segundo trámite](#)
- [ORD. N.º 385](#)
- [ORD. N.º 390](#)

III. Proyecto sobre uso indebido de licencias médicas y falta de probidad avanza en tramitación

Durante septiembre, la Cámara de Diputados avanzó aprobó y despachó al Senado el proyecto correspondiente al Boletín N.º 17.914-13, que propone incorporar determinados supuestos de uso indebido de licencias médicas dentro de la causal de falta de probidad contemplada en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Lo relevante:

- El proyecto se encuentra en segundo trámite constitucional.
- El texto aprobado comprende los casos en que una resolución firme del organismo competente determine que el trabajador infringió, sin causa justificada, las condiciones de reposo indicadas durante la licencia médica.
- También contempla las licencias emitidas por un profesional sancionado conforme a la Ley N.º 20.585 por no existir una atención profesional asociada a su otorgamiento.
- La iniciativa no se encuentra vigente, por lo que actualmente no modifica las causales de término del contrato de trabajo.



Mientras el proyecto no sea aprobado y publicado, las situaciones vinculadas al uso irregular de licencias médicas deben continuar analizándose caso a caso, conforme a las causales vigentes y sobre la base de antecedentes suficientes. De prosperar en los términos aprobados por la Cámara, la existencia de una resolución firme del organismo competente será un antecedente determinante para la aplicación de esta nueva hipótesis de falta de probidad.

Fuentes oficiales:

- [Boletín N.º 17.914-13, Cámara de Diputadas y Diputados. Segundo trámite constitucional.](#)

IV. Fijan parámetros del Subsidio Unificado de Empleo

En complemento del reglamento dictado en junio para la aplicación de la Ley N.º 21.808, durante septiembre se fijaron los parámetros que regirán el Subsidio Unificado de Empleo durante su primer año de vigencia.

Lo relevante:

- Las personas jóvenes, mujeres y mayores de 55 años deberán pertenecer al 40% de mayor vulnerabilidad socioeconómica. Este requisito no se aplica a las personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad.
- El aporte corresponderá al 20% de la remuneración bruta para las empresas y al 10% para las personas trabajadoras.
- Para efectos del subsidio, se fijó un ingreso mínimo mensual de referencia de \$529.000. Este valor se reajustará por primera vez en enero de 2027.



La fijación de estos parámetros permite determinar el monto y las condiciones iniciales del nuevo subsidio. Las empresas que proyecten contratar personas pertenecientes a los grupos beneficiarios deberán revisar anticipadamente el cumplimiento de los requisitos para acceder al aporte.

V. Sentencia del mes: Corte de Apelaciones de Santiago valida despido por necesidades de la empresa ante disminución acreditada de la actividad

El 14 de septiembre de 2026, la Corte de Apelaciones de Santiago, en la causa Rol N.º 1.946-2025, acogió el recurso de nulidad presentado por una empresa de transporte ferroviario y, en sentencia de reemplazo, declaró justificado el despido de un trabajador por la causal de necesidades de la empresa. La decisión se fundó en la disminución de la carga transportada y en la reorganización de funciones derivada de esa menor actividad.

Lo relevante:

- La empresa acreditó una disminución sostenida del volumen y frecuencia del transporte de carga ferroviaria.
- Entre los antecedentes presentados se incluyeron informes de volumen de carga, órdenes de compra, facturas y comunicaciones relativas al cierre de operaciones de un cliente.

- También se acreditó una reducción de la dotación desde 209 a 171 trabajadores y el despido de otros 26 dependientes por la misma causal.
- La Corte consideró demostrada la relación entre la disminución de la actividad, la reorganización implementada y las funciones desempeñadas por el trabajador.
- El tribunal estimó que la sentencia de primera instancia no había valorado conjuntamente los antecedentes rendidos, infringiendo el principio de razón suficiente.



El fallo muestra la importancia de respaldar la causal de necesidades de la empresa con antecedentes objetivos, concordantes y contemporáneos a la desvinculación. No basta con invocar genéricamente una disminución de la actividad: debe acreditarse su impacto en la organización y su relación concreta con la supresión del cargo.

VI. Dictamen del mes: Remuneraciones variables, límites a la modificación de incentivos

La Dirección del Trabajo, mediante el ORD. N.º 383, de 1 de septiembre de 2026, reforzó los límites aplicables a la determinación y modificación de metas, comisiones, bonos y otros incentivos variables.

Lo relevante:

- Las remuneraciones variables se devengan una vez ejecutada la prestación que les da origen y, desde ese momento, se incorporan al patrimonio del trabajador.
- El empleador no puede modificar unilateralmente las metas, escalas, porcentajes u otras condiciones que determinan su cálculo y pago.
- Las condiciones para acceder a un incentivo deben ser objetivas, conocidas previamente y suficientemente determinadas.
- No procede privar al trabajador de una remuneración ya devengada por hechos posteriores, salvo que estos deriven del incumplimiento de obligaciones expresamente establecidas en su contrato.
- La supresión de un bono no puede utilizarse como sanción pecuniaria ni como mecanismo para trasladar al trabajador riesgos propios de la organización o administración de la empresa.



Las empresas deberían revisar sus planes de incentivos y remuneraciones variables, procurando que las metas y condiciones de pago se encuentren claramente definidas, previamente acordadas, y no trasladen al trabajador riesgos comerciales propios de la empresa.

Fuentes oficiales:

- [Dirección del trabajo – ORD. N.º383](#)