

¿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.

I. Reajuste del Ingreso Mínimo Mensual

El 22 de junio de 2026 se publicó la **Ley N.º 21.830**, que reajusta el ingreso mínimo mensual, la asignación familiar, la asignación maternal y el subsidio familiar.

Lo relevante

- El ingreso mínimo mensual para trabajadores entre 18 y 65 años aumenta a **\$553.553**, con efecto retroactivo al 1 de mayo de 2026.
- Se reajustan también la asignación familiar, la asignación maternal y el subsidio familiar.
- La ley contempla un nuevo reajuste a partir de enero de 2027 conforme a la variación acumulada del IPC.
- La Dirección del Trabajo, mediante el **Dictamen ORD. N.º 307/28**, precisó la forma en que debe aplicarse este reajuste respecto de la gratificación legal y diferencias remuneracionales.



Las empresas deberían verificar el cumplimiento del nuevo ingreso mínimo, revisar las eventuales reliquidaciones derivadas de su aplicación retroactiva y confirmar el correcto cálculo de beneficios legales o convencionales cuyo monto se determina en función del ingreso mínimo mensual. Asimismo, resulta recomendable considerar los criterios fijados por la Dirección del Trabajo para minimizar contingencias laborales.

Fuente oficial:

- **Diario Oficial** – Ley N.º 21.830: Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, la asignación familiar, la asignación maternal y el subsidio familiar.
[Diario Oficial – Ley N.º 21.830](#)
- **Dirección del Trabajo** – Dictamen ORD. N.º 307/28 (criterios de aplicación del reajuste).
- [Dirección del Trabajo – Dictamen ORD. N.º 307/28](#)

II. Nueva Ley sobre inclusión laboral de las mujeres

El 23 de julio del 2026 el diario oficial publicó la **Ley N.º 21.828**, que incorpora un nuevo capítulo al Código del Trabajo destinado a promover la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de las mujeres en determinadas empresas. La normativa establece nuevas obligaciones de reporte sobre equidad de género y medidas de inclusión laboral.

Lo relevante

- Las empresas con **200 o más trabajadores** tendrán la obligación de elaborar anualmente un **informe** sobre el estado **de equidad de género** dentro de su organización y las medidas implementadas para ello.
- Esta obligación también alcanza a las empresas con **50 o más trabajadores** pertenecientes a los sectores **minero, investigación y desarrollo, financiero, energía, transporte y construcción**.

El informe deberá contener, entre otros aspectos:

- Porcentaje de participación de mujeres en la organización;
 - presencia en cargos de responsabilidad;
 - medidas de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal;
 - antecedentes sobre brecha salarial;
 - otras acciones destinadas a promover la equidad de género.
- El informe deberá enviarse electrónicamente a la **Dirección del Trabajo** durante el mes de marzo de cada año y mantenerse disponible en el sitio web de la empresa.



La implementación de esta ley requerirá una coordinación entre las áreas de Personas, Cumplimiento, Asesoría Jurídica, etc. Más allá de la elaboración del informe anual, el principal desafío para muchas empresas será contar con información confiable, indicadores adecuados y procesos internos que permitan acreditar el cumplimiento de las nuevas obligaciones. En este contexto, resulta recomendable comenzar desde ya a revisar las políticas de equidad de género, los mecanismos de recopilación de información y las prácticas de diversidad e inclusión, con el fin de asegurar una implementación oportuna y reducir eventuales contingencias.

Fuente Oficial:

- **Diario Oficial** – [Ley N.º 21.828](#): Promueve la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de las mujeres en las empresas.

III. Reforma Previsional: desde agosto cambian las cotizaciones de cargo del empleador

A partir de las remuneraciones correspondientes a agosto de 2026, comienza una nueva etapa de implementación de la Reforma Previsional (Ley N.º 21.735), aumentando gradualmente la cotización de cargo del empleador e incorporando nuevos componentes al sistema previsional.

Lo relevante

- A contar de las remuneraciones de agosto de 2026 deberán aplicarse nuevos cambios derivados de la implementación gradual de la Reforma de Pensiones (Ley N.º 21.735).
- Se incorpora la **Cotización con Rentabilidad Protegida (CRP)**, una nueva cotización de cargo del empleador equivalente, en esta primera etapa, al **0,9 % de la remuneración imponible** de cada trabajador o trabajadora dependiente afiliado a una AFP.
- El **Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS)** será recaudado por el **Instituto de Previsión Social (IPS)** como parte del Seguro Social Previsional.
- Los empleadores deberán considerar estos cambios en sus procesos de remuneraciones y pago de cotizaciones previsionales.



Resulta recomendable que las empresas revisen oportunamente la configuración de sus sistemas y procesos de remuneraciones, de liquidaciones de remuneración y los procedimientos de declaración y pago de cotizaciones. En caso de contar con proveedores externos de payroll, será importante coordinar y verificar con ellos la implementación de estos cambios para asegurar el correcto cumplimiento de las nuevas obligaciones previsionales.

Fuente oficial:

- [Reforma Previsional 2026 – Ley N.º 21.735](#)
- [Reforma Previsional 2026](#)

IV. Proyecto de Ley: Ingresó iniciativa que perfecciona la adaptabilidad de la jornada de trabajo

Como parte de la agenda de modernización laboral, el Ejecutivo ingresó al Congreso el proyecto de ley que busca perfeccionar los mecanismos de adaptabilidad incorporados por la Ley de 40 Horas. Durante julio, la Comisión de Trabajo inició su discusión legislativa.

La iniciativa busca otorgar mayor flexibilidad en la distribución de la jornada de trabajo, manteniendo los límites legales actualmente vigentes.

Lo relevante

- Se propone ampliar el período de referencia para distribuir la jornada de **4 a 16 semanas**.
- Se contempla un régimen especial de hasta **52 semanas** para turismo y actividades conexas.
- Posibilidad de ampliar a 52 semanas mediante negociación colectiva en otros sectores.
- Se propone aumentar de **5 a 10 días** de descanso compensatorio por horas extraordinarias.
- Se amplía de **8 a 12 domingos consecutivos** que podrán pactarse en determinados sectores como hoteles, restaurantes y operadores turísticos.
- Mantención del límite de **45 horas por semana** y del promedio legal de jornada (40 horas conforme a la gradualidad).



El proyecto aún se encuentra en tramitación legislativa y no modifica la normativa vigente. Sin perjuicio de ello, las empresas deberían seguir de cerca su discusión, ya que podría generar cambios relevantes en la organización de jornadas y turnos.

Fuente oficial:

- [Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Comisión de Trabajo inicia la discusión del proyecto de adaptabilidad laboral.](#)

V. Proyecto de Ley: Avanza el debate sobre los contratos por hora

Durante junio y julio continuó avanzando la discusión sobre el proyecto que incorpora un régimen especial de contratación por horas, iniciativa que forma parte de la agenda de adaptabilidad laboral impulsada por el Ejecutivo.

El proyecto busca establecer un marco regulatorio para este tipo de contratación, especialmente en actividades con necesidades operativas variables.

Lo relevante

- Remuneración mínima por hora.
- Máximo de horas contratables.
- Descansos obligatorios.
- Reglas para llamados al trabajo.



Aunque la iniciativa aún no genera obligaciones para los empleadores, su eventual aprobación podría modificar significativamente los modelos de contratación utilizados por sectores como comercio, hotelería, gastronomía, turismo y servicios.

Fuente oficial:

- [Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Información oficial sobre la agenda de adaptabilidad laboral y el proyecto de contratación por horas.](#)

VI. Proyecto de Ley: Sala Cuna Universal vuelve al centro de la agenda legislativa

El Ejecutivo reiteró su compromiso con la tramitación del proyecto de **Sala Cuna Universal**, anunciando nuevas indicaciones destinadas a fortalecer la iniciativa y avanzar hacia un sistema de cobertura más amplia.

El proyecto busca reemplazar el actual modelo establecido en el Código del Trabajo, por un sistema de cobertura universal, sin importar el tamaño de la empresa o la composición de su dotación de personal, con el propósito de promover la corresponsabilidad en las labores de cuidado y contribuir a eliminar las barreras que el actual sistema podría generar para la contratación de mujeres."

Lo relevante

- El Gobierno confirmó que continuará impulsando la tramitación del proyecto.
- Se busca avanzar hacia un sistema de cobertura universal y gradual.
- La iniciativa pretende reemplazar el actual mecanismo que solo obliga a determinados empleadores a financiar el beneficio.
- El proyecto forma parte de la agenda destinada a fomentar la participación laboral femenina.



De aprobarse, esta iniciativa podría representar uno de los cambios más relevantes de los últimos años en materia de conciliación entre trabajo y responsabilidades de cuidado, generando impactos tanto en las políticas de recursos humanos como en la planificación laboral de las empresas.

Fuente oficial:

- [Proyecto de Sala Cuna Universal: Presidente Kast firma indicaciones claves para acelerar su tramitación](#)