Radar Laboral

La agenda jurídica que mueve el mundo del trabajo | Edición N.°004

Introducción

En esta nueva edición de Radar Laboral revisamos las principales novedades de octubre de 2026: la implementación del Subsidio Unificado al Empleo, cambios en materia de derecho a huelga, el avance del proyecto de Sala Cuna Universal, una reciente sentencia de la Corte Suprema sobre semana corrida en remuneraciones mixtas y un nuevo pronunciamiento de la Dirección del Trabajo sobre las investigaciones bajo la Ley Karin. Una selección de temas con impacto práctico para empleadores y equipos de gestión de personas, que conviene mantener en el radar.

I. Ley N°21.808: comienza la implementación del Subsidio Unificado al Empleo

El 1 de octubre de 2026 entró en vigencia la Ley N.°21.808, que crea el nuevo Sistema de Subsidio Unificado de Empleo (SUE), administrado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Su objetivo es promover el empleo formal mediante incentivos dirigidos tanto a las personas trabajadoras como a las empresas que contraten a quienes pertenezcan a los grupos prioritarios establecidos por la ley.

El nuevo sistema reemplaza y unifica instrumentos que anteriormente funcionaban de manera separada, entre ellos el Subsidio al Empleo Joven, el Bono al Trabajo de la Mujer y el Subsidio Previsional. La norma contempla reglas transitorias para quienes ya eran beneficiarios de estos programas.

Para su implementación, se publicaron el Decreto Supremo N.°75, que regula la ejecución del sistema, y el Decreto Exento N.°273, que establece los parámetros aplicables durante su primer año de funcionamiento.

Lo relevante:

- Los grupos prioritarios contemplados por la ley comprenden a jóvenes entre 18 y 24 años; mujeres entre 25 y 54 años; personas de 55 años o más; y personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad, desde los 18 años.
- Durante el primer año de vigencia, para los tres primeros grupos se exige pertenecer al 40% de mayor vulnerabilidad socioeconómica, de acuerdo con el instrumento correspondiente del Registro Social de Hogares. Esta exigencia no se aplica de igual forma al grupo de personas con discapacidad.
- Para acceder al beneficio se consideran, además, requisitos relacionados con el nivel de ingresos y la situación laboral previa. Como regla general, la remuneración bruta mensual debe ser igual o inferior a 2,25 ingresos mínimos mensuales y la persona debe registrar, dentro de los 18 meses anteriores a la postulación, al menos seis meses continuos u ocho meses discontinuos de desempleo.
- Para el primer año de implementación, el Decreto Exento N.°273 fijó el aporte en un 10% de la remuneración bruta para las personas trabajadoras y un 20% para las empresas, conforme a las reglas de cálculo establecidas por la ley.
- El subsidio puede extenderse, con carácter general, hasta por 12 meses, existiendo reglas especiales de duración para determinados beneficiarios.

- Respecto de las empresas, el pago incorpora un mecanismo destinado a incentivar la continuidad de la relación laboral. Las empresas que tengan entre 1 y 199 trabajadores recibirán el 50% de la cuota mensual durante el primer mes, el 75% durante el segundo y el 100% durante el tercero. En el cuarto mes recibirán la cuota completa más los saldos pendientes de los dos primeros meses, siempre que la relación laboral continúe vigente. Las empresas con 200 trabajadores o más recibirán en el cuarto mes el pago acumulado correspondiente a los primeros cuatro meses, sujeto a la misma condición de continuidad.



La entrada en vigencia del SUE incorpora un nuevo instrumento que las empresas pueden considerar dentro de sus procesos de contratación. Resulta recomendable que las áreas de personas y remuneraciones revisen los requisitos del beneficio, identifiquen contrataciones que eventualmente puedan acceder al incentivo y consideren las condiciones asociadas a su pago y continuidad.

Fuente oficial:

- Ley N.°21.808 – Biblioteca del Congreso Nacional
- Decreto Supremo N.°75 – Reglamento del SUE
- Decreto Exento N.°273 – Parámetros aplicables al SUE

II. Derecho a huelga: se modifica la nómina de empresas exceptuadas

El 7 de octubre de 2026 se publicó en el Diario Oficial la Resolución Exenta N.°1.250, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que modifica la Resolución Exenta N.°1.059 de 2025, mediante la cual se determina qué empresas o corporaciones se encuentran comprendidas en la excepción al ejercicio del derecho a huelga prevista en el artículo 362 del Código del Trabajo.

La modificación introduce cambios específicos en la nómina vigente, incorporando nuevas empresas, en cumplimiento de sentencias dictadas por la Corte de Apelaciones de Santiago.

Lo relevante:

- Las modificaciones dan cumplimiento a las sentencias dictadas por la Corte de Apelaciones de Santiago en las causas roles N.º 3.761, 4.603, 3.903, 3.778 y 3.879, todas de 2025.
  El artículo 402 del Código del Trabajo permite que la empresa o los afectados reclamen judicialmente de la resolución que determina la nómina. La acción puede interponerse ante la Corte de Apelaciones de Santiago o la correspondiente al domicilio del reclamante, dentro de los 15 días siguientes a su publicación en el Diario Oficial.



La modificación confirma que la nómina determinada por la autoridad puede ser revisada judicialmente. Las empresas y organizaciones sindicales pertenecientes a sectores vinculados a servicios de utilidad pública o cuya paralización pueda generar alguno de los graves daños previstos en el artículo 362 del Código del Trabajo deben monitorear este procedimiento y evaluar oportunamente el ejercicio de la reclamación judicial.

Fuente oficial:

- Resolución Exenta N.°1.250 de 2026 – LeyChile
- Resolución Exenta N.°1.059 de 2025 – LeyChile

III. Sala Cuna Universal: proyecto avanza en segundo trámite constitucional

El proyecto de Sala Cuna Universal, Boletín N.°14.782-13, continúa avanzando en su tramitación legislativa. Luego de ser despachado por el Senado, la iniciativa se encuentra actualmente en su segundo trámite constitucional en la Cámara de Diputadas y Diputados.

El 20 de octubre de 2026, la Comisión de Trabajo de la Cámara aprobó por unanimidad la idea de legislar, abriendo una nueva etapa de discusión particular de una reforma que busca modificar el actual sistema de acceso al beneficio de sala cuna.

Este avance es especialmente relevante considerando que la iniciativa pretende modificar el actual modelo vinculado al número de mujeres contratadas por el empleador y avanzar hacia una cobertura más amplia, incorporando además un nuevo mecanismo de financiamiento.

Lo relevante:

- La Comisión de Trabajo de la Cámara aprobó por unanimidad la idea de legislar, permitiendo que el proyecto continúe su discusión en particular.
- La iniciativa se encuentra en segundo trámite constitucional, por lo que todavía debe completar distintas etapas legislativas antes de convertirse en ley.
- El proyecto busca modificar el modelo actualmente establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, que vincula la obligación de disponer de sala cuna a los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras. La propuesta apunta a ampliar el universo de personas beneficiarias y avanzar hacia un sistema que no dependa de ese umbral.
- Asimismo, contempla un nuevo sistema de financiamiento mediante la creación de un Fondo de Sala Cuna, destinado a financiar el acceso al beneficio. En la tramitación previa se ha contemplado su financiamiento mediante una cotización de cargo de los empleadores y aporte fiscal.
- El Ejecutivo anunció que presentará nuevas indicaciones, entre otras materias, respecto del financiamiento del proyecto. Además, se estableció plazo hasta el 30 de octubre para la presentación de propuestas parlamentarias.
- Por tratarse de un proyecto todavía en tramitación, sus disposiciones no constituyen actualmente nuevas obligaciones para los empleadores.

El avance del proyecto acerca la discusión a una eventual modificación estructural del actual sistema de sala cuna. Sin embargo, considerando que todavía pueden introducirse cambios durante su tramitación (especialmente en materia de financiamiento), será necesario seguir de cerca su discusión particular antes de anticipar sus efectos definitivos para las empresas.

Fuente oficial:

- Ministerio del Trabajo – Avance del proyecto de Sala Cuna Universal, 20 de octubre de 2026
- Cámara de Diputadas y Diputados de Chile

IV. Sentencia del mes: La Corte Suprema descarta la exigencia de devengo diario para la semana corrida respecto de remuneraciones mixtas

El 20 de octubre de 2026, la Cuarta Sala de la Corte Suprema rechazó un recurso de unificación de jurisprudencia y resolvió que, tratándose de trabajadores que perciben un sueldo mensual y remuneraciones variables, la procedencia de la semana corrida no está condicionada a que el componente variable se devengue diariamente.

En el caso analizado, la remuneración de la trabajadora estaba compuesta por una parte fija y un bono de incentivo asociado al cumplimiento de metas mensuales. La Corte concluyó que la Ley N.º 20.281 extendió el beneficio a quienes perciben una remuneración mixta, debiendo calcularse únicamente sobre su componente variable.

Lo relevante:

- El artículo 45 del Código del Trabajo no exige que la remuneración variable deba generarse diariamente para que proceda el beneficio respecto de trabajadores con remuneración mixta.
- El beneficio puede resultar aplicable aun cuando los incentivos o bonos se determinen conforme al cumplimiento de metas mensuales.
- La semana corrida debe calcularse exclusivamente sobre la parte variable de la remuneración, sin incluir el sueldo mensual.
- La Corte Suprema rechazó el recurso de unificación interpuesto por la empresa y mantuvo la condena al pago del beneficio.
- La decisión reafirma el criterio sostenido previamente por la Corte Suprema, aunque fue acordada con el voto en contra de una de sus ministras.

El fallo amplía la exposición asociada a sistemas de remuneración mixta, al descartar que el devengo diario sea una condición para la procedencia de la semana corrida. Resulta recomendable revisar los bonos, comisiones e incentivos variables, incluso aquellos asociados a metas mensuales, para determinar si corresponde incorporar este beneficio en su cálculo y evaluar eventuales contingencias laborales.

Fuente oficial:

- Corte Suprema, Cuarta Sala, 20 de octubre de 2026, Rol N.º 55.275-2024.

V. Dictamen del mes: Investigación de denuncias bajo la Ley Karin, improcedencia de suspender el procedimiento por uso de feriado legal o licencias médicas.

La Dirección del Trabajo, mediante el ORD. N.º 486, de 22 de octubre de 2026, precisó que las investigaciones de denuncias por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros no pueden suspenderse por el uso de feriado legal, la existencia de licencias médicas u otras ausencias similares de las personas involucradas.

Lo relevante:

- La investigación debe concluir dentro del plazo legal de 30 días, contado desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación efectuada por el empleador a la Dirección del Trabajo.
- El plazo de investigación no puede suspenderse por la licencia médica, el feriado legal u otra ausencia justificada de alguna de las personas involucradas.
- La suspensión del procedimiento podría prolongar los efectos de la conducta denunciada y contravenir el principio de no revictimización.
- La persona a cargo de la investigación debe velar por el cumplimiento de los principios de celeridad, no revictimización y debido proceso, garantizando que las partes puedan ser oídas y fundamentar sus dichos.
- Corresponde a quien investiga ponderar las circunstancias del caso y determinar las diligencias que deban realizarse, su oportunidad y el canal adecuado para llevarlas a cabo, resguardando los derechos laborales de las personas involucradas.

Las empresas deberían organizar las investigaciones de denuncias bajo la Ley Karin de manera que puedan avanzar y concluir dentro del plazo legal, incluso cuando alguna de las personas involucradas se encuentre con licencia médica, de vacaciones o ausente por otra causa justificada. Para ello, es importante planificar oportunamente las diligencias y adoptar medidas que permitan compatibilizar la continuidad de la investigación con el debido proceso y la protección de las personas involucradas.

Fuente oficial:

- Dirección del Trabajo - Dictamen 486