



ARTEAGA | GORZIGLIA

**BOLETÍN
LABORAL Y DE
SEGURIDAD SOCIAL**

JULIO 2026

Reformas legales recientes.

Indicación sustitutiva al [Proyecto de Ley de Sala Cuna Universal](#).

- Se elimina el requisito de contar con, al menos, 20 mujeres en la empresa para optar el beneficio y se reconoce el derecho a hombres y mujeres. Si ambos padres trabajan, deben acordar y registrar quién ejercerá el derecho en la Dirección del Trabajo.
- Se financiará con una cotización del 0,35% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores. Para esto, se reducirá en un 0,2% el aporte del empleador al seguro de cesantía en cuentas individuales y en un 0,15% el aporte destinado al fondo solidario.
- Si el costo de sala cuna excede el aporte por cotizaciones, el/la trabajador/a tendrá que cubrir la diferencia.
- Se implementará gradualmente en plazos de 1, 2, 3 y 4 años.

Importancia: Fomento al empleo femenino y disminución de costos de la empresa.

[Ley N°21.822](#) de Personas Mayores y de Promoción del Envejecimiento Digno, Activo y Saludable.

- Establece un nuevo régimen cuya aplicación requiere mutuo acuerdo entre empleador y trabajador.
- 2 alternativas de jornada: (i) bandas horarias de entrada y salida que el trabajador puede elegir unilateralmente; o (ii) distribución libre de la jornada.
- Posibilidad de acordar suspensión temporal del contrato manteniendo antigüedad laboral.

Importancia: Necesidad de modificar contratos de trabajo y de crear procedimientos de suspensión.

Reformas legales recientes.

Boletín N° 11929-13: Proyecto de Ley que crea el contrato por horas.

- Propone un nuevo contrato de máximo 30 horas semanales o 120 horas mensuales.
- Puede ser de plazo indefinido, fijo o por obra o faena.
- Derecho a un descanso continuo de 12 horas en un lapso de 24 horas.
- El contrato indicará los turnos de trabajo y se deberá avisar al trabajador con, al menos, 24 horas de anticipación, cuando sus servicios sean requeridos.
- Si el empleador no utiliza todas las horas contratadas, igualmente debería pagar al menos el 75% de esas horas. Si se trabajan más de 4 horas continuas, habría derecho a descanso para colación.

Importancia: Permite alternativas más flexibles de contratación, conforme a las necesidades de cada empresa.

Ley N° 21.828: Promueve la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de las mujeres en las empresas.

- Las empresas de 200 o más trabajadores deberán elaborar un informe anual sobre equidad de género y medidas adoptadas a su favor.
- Las empresas de 50 o más trabajadores en los sectores minero, I+D, financiero, energía, transporte y construcción también deberán elaborar dicho informe.
- El informe debe incluir porcentaje de participación femenina, indicadores en cargos de responsabilidad, medidas de conciliación, brecha salarial, entre otras.
- El informe se enviará en marzo de cada año a la Dirección del Trabajo.
- También deberá mantenerse disponible al público en el sitio web de cada empresa.

Importancia: Establece nuevas obligaciones de compliance laboral para empresas de más de 200 trabajadores o más de 50 trabajadores en los rubros que indica.

Dictámenes de la Dirección del Trabajo: Nuevos criterios en los procedimientos de negociación colectiva.

Dictamen N°264/22 — Calificación de servicios mínimos (07/05/2026).

La Dirección del Trabajo reconsideró que la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia debe realizarse antes de iniciar una negociación colectiva, como requisito previo, cuya omisión impide el inicio de la negociación.

Importancia: Podría retrasar el inicio de una negociación colectiva. El proceso podría extenderse por meses e incluso judicializarse si la resolución de la Dirección del Trabajo es impugnada ante los Tribunales de Justicia.

Dictamen N°275/26 — Audiencia de reclamaciones e impugnaciones (26/05/2026).

Sólo procederá si empleador y sindicato presentan reclamaciones. La falta de reclamaciones por parte del sindicato implica la aceptación de la propuesta del empleador.

Importancia: Agiliza las negociaciones colectivas y refuerza el impulso procesal de las partes, reservando la intervención de la Dirección del Trabajo solo para casos en que exista una controversia.

Dictamen N°308/29 — Quien se desafilie de un sindicato y mantenga vigente un instrumento colectivo no puede participar en una nueva negociación colectiva con otro sindicato hasta su expiración (23/06/2026).

El trabajador continuará sujeto al contrato colectivo anterior y tendrá las obligaciones derivadas de su antigua afiliación sindical.

Importancia: El criterio anterior permitía participar en una nueva negociación colectiva sin haber expirado su contrato colectivo vigente, accediendo reiteradamente al fuero laboral por cambios sucesivos de sindicato.

Dictamen N°319/30 — El acuerdo marco no es un instrumento colectivo (03/07/2026).

La Dirección del Trabajo concluyó que el acuerdo marco suscrito no constituye un instrumento colectivo, ya que no se origina en una negociación colectiva y reconoce que la categoría de "acuerdo colectivo atípico" no existe en la ley. Por tanto, dichos acuerdos no pueden registrarse en la Inspección del Trabajo.

Importancia: De incumplirse el acuerdo marco, no se trataría de un incumplimiento a un instrumento colectivo y podría cuestionarse si se trata o no de una práctica desleal o antisindical.

La Fiscalía Nacional Económica informa riesgos de colusión en la gestión de personas.

Prevención de colusión en mercados laborales (08 de julio de 2026).

Se informan los riesgos de celebrar acuerdos entre empresas competidoras respecto de sus procesos internos de selección. Se indica que acordar variables competitivas como sueldos, beneficios laborales o personas a quienes se decide contratar o no contratar, podría ser calificado como un acto de colusión, al ser intrínsecamente anticompetitivos.

PRÁCTICAS RIESGOSAS

- Estandarizar remuneraciones o beneficios entre competidores.
- Fijar un tope común de incrementos salariales anuales.
- Pactos interempresa de no contratación o no solicitud de talento.
- Estudios de benchmarking entre un número limitado de competidores, recopilando información desagregada.

Sanciones: Hasta 30% de las ventas, 60 UTA o el doble del beneficio, y hasta 10 años de cárcel para ejecutivos.

SUSESO se pronuncia sobre el uso de mecanismos de geolocalización y datos biométricos en la fiscalización de licencias médicas.

Dictamen O-01-S-02791-2026 (01 de julio de 2026).

Para ejercer la facultad de rechazar o invalidar una licencia médica, COMPIN e ISAPRE pueden fundar sus decisiones en antecedentes provenientes de registros administrativos de organismos públicos, bases de datos institucionales y fuentes de acceso público.

Ahora la SUSESO aclara que las facultades de fiscalización de las COMPIN e ISAPRE no contemplan ni autorizan la utilización de sistemas de geolocalización activa de los afiliados para verificar el cumplimiento del reposo médico.

Se añade que la eventual manifestación de consentimiento del afiliado para someterse a mecanismos de geolocalización activa o verificación biométrica no los valida, por cuanto esas facultades de fiscalización no están expresamente establecidas por la ley y no pueden ampliarse mediante consentimientos individuales.

Importancia: Con la entrada en vigencia de la Ley N° 21.719, se refuerza que el tratamiento de datos sensibles requiere un consentimiento libre e informado, cuestionando su validez cuando se imponen contratos de adhesión.



Contacto

Camila Torres M.

Asociada Senior



+56 2 29476820



ctorres@agycia.cl

La información contenida en este documento es estrictamente confidencial y fue preparada por Arteaga Gorziglia y Compañía Limitada para fines exclusivamente informativos y no constituye ni pretende constituir asesoría legal de ninguna especie. En consecuencia, el receptor de la misma no deberá considerarla asesoría legal directa y/o indirecta de ningún tipo, ni podrá reemplazar de forma alguna la asesoría personal de un abogado para cada caso específico. Asimismo, el presente documento no constituye una oferta de servicios profesionales de parte de Arteaga Gorziglia y Compañía Limitada, ni de ninguno de sus abogados.



www.agycia.cl



Av. El Golf 40, Las Condes, Santiago, Chile.



+56 2 29476800