

MIRANDO HACIA EL FUTURO

Nuestra visión para los empleadores

Un nuevo ciclo, nuevos desafíos

El inicio del cambio de gobierno conllevará la renovación de autoridades clave en materia laboral, como son el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Dirección del Trabajo y el Servicio Nacional de Migraciones para el periodo 2026 – 2030. Esta renovación implicará *nuevos lineamientos en la aplicación, interpretación, fiscalización y cumplimiento de las normas legales que afectan a empleadores, trabajadores y sindicatos*, lo cual se torna especialmente relevante considerando que existen recientes reformas laborales y en protección de datos que entrarán en vigencia de manera parcial durante el próximo año que exigen al mundo empresarial una implementación planificada.

Dejamos atrás un *año 2025 marcado por relevantes pronunciamientos administrativos que impactan en la gestión de relaciones laborales* emitidos por la Dirección del Trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social y la Contraloría General de la República.

A nivel legislativo, los principales cambios de este año estuvieron definidos por la entrada en vigor de la Reforma Previsional, comenzando con el primer ajuste en las cotizaciones de seguridad social. Como parte del debate público actual, es posible que el próximo año se genere una discusión más amplia sobre las indemnizaciones por despido y las causales legales de término de la relación laboral. Desde un punto de vista de jurisprudencia laboral, es posible que se genere nueva jurisprudencia relevante que unifique criterios en materias relevantes como uso indebido de licencias médicas, acoso y prácticas antisindicales.

Temas que serán tendencia en materia laboral este 2026:

01.

Reducción de la Jornada Laboral – Implementación de la Ley de 40 Horas

El 26 de abril de 2026 entrará en vigencia *la segunda etapa de la "Ley de 40 Horas", que exige a las empresas reducir la jornada ordinaria de trabajo de 44 a 42 horas semanales*. Esta reducción no debe, bajo ninguna circunstancia, traducirse en una disminución de las remuneraciones de los trabajadores, por lo que los ajustes internos deberán estar guiados por la eficiencia.

La ley exige que los empleadores acuerden —o al menos intenten acordar— con los trabajadores o sindicatos la forma en que se ajustará el horario de trabajo. Si no se logra un acuerdo, la reducción deberá aplicarse por horas (para jornadas de cinco días semanales) o en 50 minutos por día (para jornadas de seis días semanales). Las empresas que no cumplan con estas disposiciones podrían enfrentar multas de hasta US\$4,000 por cada infracción.

02.

Entrada en vigencia de la Ley de Protección de Datos Personales

El 1 de diciembre de 2026 entrará en vigor la ley de protección de datos personales. Esta normativa establece *una nueva autoridad de control: la Agencia de Protección de Datos Personales*. La regulación *amplía las bases legales para el tratamiento de datos, refuerza el consentimiento informado, incorpora principios como*

la transparencia y la responsabilidad proactiva, y otorga nuevos derechos a los titulares de los datos, incluyendo la portabilidad y el derecho a oponerse a decisiones automatizadas.

Asimismo, establece obligaciones para las organizaciones, tales como la designación de un delegado de protección de datos, el mantenimiento de registros de actividades, la implementación de medidas de seguridad y la notificación de brechas de seguridad. El incumplimiento puede derivar en multas de hasta US\$1.5 millones, el 4% de los ingresos anuales por ventas, o incluso la suspensión de las operaciones de la empresa.

03.

Reforma Previsional: Incremento en las Cotizaciones del Empleador

Las cotizaciones previsionales financiadas por el empleador aumentarán gradualmente. *A partir del 1 de julio de 2026, la cotización patronal será del 3.5% de la remuneración imponible del trabajador, lo que representa un aumento del 2.5% sobre la tasa actual.* Este incremento coincide con la implementación del Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), diseñado para financiar el seguro de seguridad social. Además, comenzará a operar un sistema unificado de recaudación previsional, que centralizará el cobro de las cotizaciones de pensión que se encuentren impagadas.



Respecto a la Ley N° 21.643 (Ley Karin), el marco regulatorio actual impone protocolos de investigación que, en algunos aspectos, exceden las disposiciones legales. Puntos críticos, como la obligación de derivar denuncias contra altos ejecutivos directamente a la Dirección del Trabajo o la imposibilidad de realizar un examen de admisibilidad para descartar denuncias inconsistentes, son temas altamente sensibles que podrían ser ajustados. *Una nueva autoridad podría redefinir el alcance de las medidas preventivas y la autonomía de la empresa para conducir sus propias investigaciones internas.*

04.

Ánalisis Estratégico de Tendencias Regulatorias Laborales y Posibles Cambios Institucionales

La implementación de la Ley N° 21.561 ha generado interpretaciones administrativas que podrían ser revisadas bajo una nueva dirección institucional. Actualmente, ciertos criterios permiten pactar horas extraordinarias en sistemas de jornada excepcional y establecen nuevos métodos para calcular los días de descanso adicional, los cuales han sido criticados por desviarse del texto literal del Código del Trabajo.

Además, las autoridades han modernizado el concepto de "fiscalización superior inmediata", permitiendo que el monitoreo tecnológico sea suficiente para limitar la libertad de horario de los trabajadores. *Un cambio de autoridades podría señalar un retorno a doctrinas más tradicionales que exijan presencia física para la supervisión o una modificación de las fórmulas actuales de pago para los días de descanso adicionales para el caso de jornadas excepcionales,* impactando directamente en la flexibilidad operativa y en los costos de cumplimiento de las empresas.

Finalmente, la Ley N° 21.719 y el Decreto 44 presentan desafíos de cumplimiento. Actualmente, se requiere un estándar elevado para el uso de datos biométricos y se promueve una participación activa de sindicatos en la gestión preventiva de riesgos. *Es previsible que las nuevas autoridades ajusten los criterios para el consentimiento en el tratamiento de datos y definan con mayor precisión los espacios de diálogo social,* asegurando que el deber de protección del empleador no se traduzca en una pérdida de control sobre los procesos productivos.

05.

Publicación de Modificaciones al Reglamento de la Ley de Inclusión

Se espera que durante este año se modifique el Reglamento de la ley de Inclusión, en virtud de lo dispuesto en la Ley N° 21.690, debiendo la enmienda incorporar el contenido del *Protocolo de Ambiente Laboral, documento que será obligatorio de elaborar para todas las empresas que tengan 100 o más trabajadores* y deberá ser comunicado anualmente a los empleados.

NUESTROS EXPERTOS LABORALES



Ignacia López
Socia



Bárbara Zlatar
Socia



Sebastián Krebs
Director



Daniela Valencia
Asociada Senior



Mauricio Yudin
Asociada Senior



Rosario Portales
Asociada



Magdalena Bobillier
Asociada



Pablo Munita
Asociado



Maite Osés
Asociada



Pedro Soffia
Asociado



Fernando Castro
Procurador