

NOVEDADES LEGISLATIVAS, JUDICIALES Y ADMINISTRATIVAS EN ASUNTOS LABORALES

En este boletín recopilamos las principales novedades legislativas, administrativas y judiciales ocurridas durante el mes de junio de 2026, relevando aquellas que impactan directamente en la gestión laboral y cumplimiento normativo de las empresas.

I. NOVEDADES LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS

1. **Nuevo Ingreso Mínimo Mensual:** Ley N°21.830, publicada en el Diario Oficial el 22 de junio de 2026, reajusta el Ingreso Mínimo Mensual (IMM) con vigencia retroactiva a partir del mes de mayo de 2026.

Los nuevos valores se fijan en \$553.553 para trabajadores mayores de 18 y hasta 65 años; \$412.938 para menores de 18 y mayores de 65 años; y \$356.815 para efectos no remuneracionales.

Como implicancia práctica, los empleadores deberán reliquidar retroactivamente el sueldo base y las cotizaciones previsionales del mes de mayo, además de ajustar el tope de las gratificaciones legales pagadas bajo la modalidad del artículo 50 del Código del Trabajo.

2. **Aprobada Ley que establece medidas para la inclusión de mujeres trabajadoras:** El 10 de junio pasado, el Congreso Nacional aprobó el proyecto de ley que obligará a determinadas empresas a elaborar y publicar un informe anual, en el mes de marzo de cada año, sobre el estado de la equidad de género al interior de la organización, indicando porcentaje de participación de mujeres, medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, antecedentes sobre la brecha salarial, entre otros.

Esta obligación aplicará para empresas de cualquier sector que empleen 200 o más trabajadores y a las empresas de 50 o más trabajadores que pertenezcan a sectores minero, de investigación y desarrollo, financiero, de energía, del transporte y de la construcción.

El reporte deberá remitirse electrónicamente a la Dirección del Trabajo e incluirá indicadores de participación, brecha salarial y medidas de conciliación laboral y familiar.

El proyecto de ley se encuentra en etapa de promulgación y, una vez publicado en el Diario Oficial, entrará en vigencia a partir del año 2027.

3. **Proyecto de ley sobre contrato de trabajo por hora:** El Poder Ejecutivo reactivó, con urgencia simple, la tramitación en la Comisión de Trabajo del Senado de un proyecto de ley (Boletín N°11929-13) que introduce la modalidad de trabajo bajo la figura del contrato por hora. El proyecto original permite pactar prestaciones de servicios por un máximo de 30 horas semanales o 120 horas

mensuales, fijando un régimen especial de la remuneración de días de trabajo y otras características particulares.

Estaremos informando sobre los avances que pueda tener esta iniciativa.

4. **Avance de proyecto de ley que modifica derecho a sala cuna:** Tal como se informó en nuestro [Boletín N°51](#), el Poder Ejecutivo presentó una indicación sustitutiva que modificó íntegramente el proyecto de ley que amplía y modifica el derecho a sala cuna. Se espera que durante el mes de julio sea tramitado íntegramente en el Senado de la República, para pasar luego a su tramitación en la Cámara de Diputados.

Estaremos informando sobre los avances que pueda tener esta iniciativa.

II. **NOVEDADES JURISPRUDENCIALES**

1. **Sentencia de la Corte Suprema, Rol N°51.431-2024, del 11 de junio de 2026:** La Corte Suprema unificó jurisprudencia estableciendo que la empresa principal es solidaria o subsidiariamente responsable del pago de la indemnización especial por tutela laboral (artículo 489 del Código del Trabajo) en el contexto de la subcontratación.

Previamente, existían fallos que excluían a la empresa principal bajo el argumento de que esta indemnización tenía naturaleza puramente sancionatoria contra el empleador directo. La Corte Suprema revierte esa línea, concluyendo que dicha indemnización constituye una obligación "de dar", comprendida expresamente en el régimen de protección del artículo 183-B del Código del Trabajo, por tanto, si bien el mandante no es responsable por las vulneraciones de derechos fundamentales en que incurra el empleador directo, si tiene obligación, sea subsidiaria o solidaria, sobre el pago de la indemnización especial cuando judicialmente se ha condenado al empleador a su pago.

2. **Sentencia de la Corte Suprema, Rol N°21.830-2025, del 17 de junio de 2026:** Mediante este fallo de unificación y su respectiva sentencia de reemplazo, la Corte determinó que el recargo del 30% por despido injustificado (artículo 168 letra a del Código del Trabajo) debe calcularse sobre el tope de la indemnización legal, y no sobre la indemnización convencional pactada sin topes, cuando el instrumento colectivo al que está afecto el trabajador así lo haya dispuesto de manera expresa. La Corte consolida este criterio frente a interpretaciones anteriores que ordenaban aplicar el recargo sobre la totalidad del monto, aclarando que el instrumento colectivo es una ley para las partes y que estas cláusulas no constituyen renuncia de derechos irrenunciables, sino que emanan de la buena fe y resultan globalmente más beneficiosas para los trabajadores.
3. **Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°1.759-2024, del 10 de junio de 2026:** La Corte acogió un recurso de nulidad contra la sentencia dictada por el 1° Juzgado de Letras del Trabajo. En primera instancia se había rechazado la denuncia por práctica antisindical interpuesta por un empleador en contra de una trabajadora por abusar del fuero sindical (artículo 290 letra f del Código del Trabajo), dado que en la sentencia se exigía oponer activamente el fuero ante actos concretos del empleador para entenderse que existía un "ejercicio abusivo".

La Corte revierte la sentencia y establece una interpretación diferente: el fuero protege activamente dos grandes categorías: la parte orgánica de la libertad sindical (p. ej. formación de la organización y elección de directores) y una etapa funcional (p. ej. acción participativa, negociación, defensa activa de intereses colectivos), por lo que el fuero se ejerce constantemente. Al constatar la Corte que la dirigente exhibía un profundo desconocimiento de cuestiones básicas de las entidades que supuestamente dirigía, que las supuestas actividades sindicales se realizaron con posterioridad a la denuncia por prácticas antisindicales y que carecía por completo de una actividad funcional en favor de sus afiliados, entre otros aspectos, concluyó que la dirigente había ejercido sus derechos sindicales con abuso del derecho. Por tanto, el fuero no era oponible al empleador.

III. NOVEDADES ADMINISTRATIVAS

1. **Dictamen de la Dirección del Trabajo N°308/29, de 23 de junio de 2026:** La Dirección del Trabajo fijó un nuevo sentido y alcance respecto del trabajador que, teniendo un instrumento colectivo vigente, cambia de afiliación sindical. El Dictamen establece que dicho trabajador se mantiene sujeto a su instrumento original y queda excluido de la negociación colectiva de su nuevo sindicato (sin derecho a fuero, a votar o adherir a la huelga) y debe continuar pagando su cuota original.

Esta interpretación deja sin efecto la doctrina anterior (Dictamen N°838/28 de 2023), que permitía al trabajador participar plenamente en la negociación colectiva de la nueva organización sindical a la que se afilió el trabajador, volviendo al criterio que la Dirección del Trabajo había sostenido hasta antes del Dictamen N°838/28, que era su criterio histórico.

2. **Dictamen de la Dirección del Trabajo N°291/27, de 3 de junio de 2026:** La entidad administrativa precisó que, para fines de constitución y renovación de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, la existencia de una empresa, faena o sucursal debe determinarse atendiendo a la unidad espacial, funcional y preventiva, y no meramente a divisiones registrales o inmobiliarias. En la práctica, esto permite al empleador considerar como una sola "unidad" a trabajadores que, aunque laboren en inmuebles distintos, comparten un perímetro contiguo, el mismo plan de emergencias y están expuestos a riesgos laborales coincidentes