



Agenda Legislativa Laboral 2025

FERNANDO ARAB V.

Profesor Derecho del Trabajo Derecho UC / Ex Subsecretario del Trabajo / Socio Arab Abogados / Socio TGA

Leyes que entraron en vigencia el 2024 y que siguen impactándonos este 2025



Ley de 40 Horas

Próxima reducción de jornada a partir de **2026**. En **2028** entrarán en vigencia normas para **jornadas excepcionales** y **jornada 4x3**.



Ley de Ingreso Mínimo Mensual

En mayo de este año 2025, el **sueldo mínimo subió a \$529.000**. En enero de 2026 subirá a \$539.000. **La CUT espera un alza a + de \$1M** para el año 2029.



Nueva Ley de Delitos Económicos

Aplican **nuevos tipos penales laborales** que generan **responsabilidad penal de la persona jurídica** y sus **directores**, por casos como el **no pago** o la **subcotización de cotizaciones**.



Cambios a la Ley de Inclusión

Cambios introducidos a **Ley 21.015**: accesibilidad, y ajustes necesarios; aumento multas; no destinar + 50% a un proyecto; **aumento cuota 2% cuando 80% empresas cumplan**.



Ley Karin

En los primeros 6 meses, ingresaron a la DT **más de 22.000 denuncias**. Solo **42%** clasifica como Ley Karin; el **58%** fueron declaradas inadmisibles.

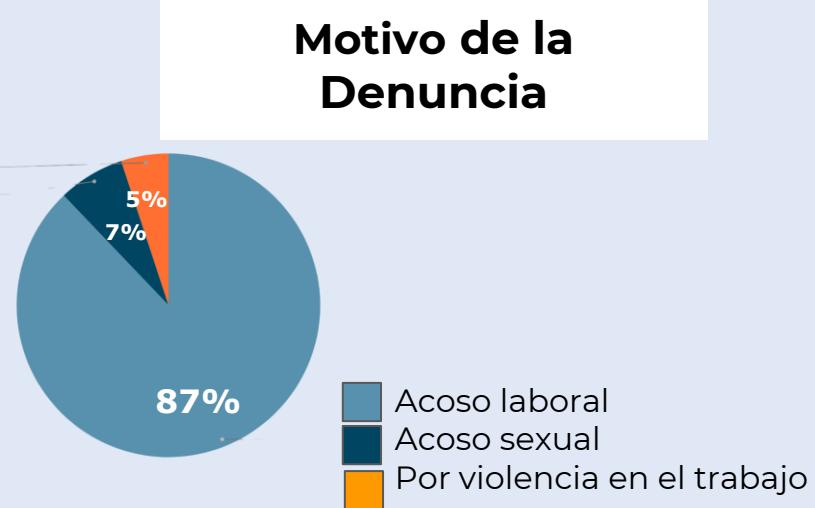
Ley Karin: Impacto de la nueva Ley

En los primeros 6 meses de vigencia de la ley ingresaron a la DT más de 22.000 denuncias, de las cuales sólo **42% clasifica como Ley Karin**, es decir, un **58% están siendo declaradas inadmisibles**.

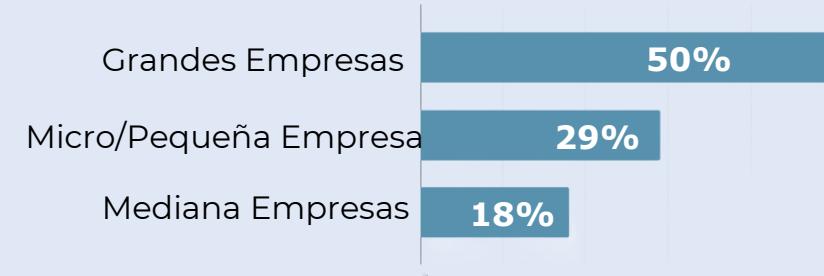
Denuncias por Género



Motivo de la Denuncia



Tamaño de la empresa



DICTAMENES 385/9 y 386/10 de fecha 03 de junio de 2025

¿QUÉ NOS
DICEN AMBOS
DICTAMENES?



Principales alcances de estos Dictámenes

- **Dictamen 385/9:** Para dar inicio al procedimiento de investigación por Ley Karin, **se requiere la denuncia de la persona afectada, sin que el empleador pueda iniciarla de oficio.** Lo anterior, sin perjuicio de que el empleador, de acuerdo al **artículo 184 del CT**, debe tomar **todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.**
- **Dictamen 386/10:** La investigación del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros, **no se suspende por el uso del feriado legal o la existencia de una licencia médica de alguna de las personas involucradas en el procedimiento**, debiendo darse lugar al procedimiento dentro de los plazos establecidos por la Ley.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL RESPECTO A RETRASO DE LA DT

FALLO DE
RECURSO DE
PROTECCIÓN
INTERPUESTO POR
EMPLEADOR



¿Qué resolvió la Corte de Apelaciones de Valparaíso?

- **Recurso Rol N° 2134-2005, de fecha 12 de junio de 2025:** La Corte de Apelaciones resuelve que “no resulta inocua la omisión de la denunciada, en tanto mantiene, hasta la actualidad, la incertidumbre acerca del tiempo en que las medidas cautelares adoptadas al inicio de este procedimiento deberán estar vigentes, manteniendo pendiente la resolución del conflicto sometido a su decisión”.
- **Continúa el fallo señalando que:** “La ilegalidad denunciada se ha configurado toda vez que, tratándose de una materia de suya urgente, en la que el legislador con la finalidad de impedir conductas que socialmente hoy, aparecen como inaceptables en el plano laboral, ha previsto un plazo perentorio para resolver la investigación puesta a su cargo. Por lo mismo, se ha incurrido en la referida ilegalidad, pudiendo inferirse que dicha conducta acarrea perjuicio, tanto al trabajador como al empleador”.

Reforma de Pensiones – Ley N° 21.735

¿QUÉ TENEMOS HOY?

10% de cargo del trabajador
+ 1,5% de cargo del
empleador (SIS).



¿Cuáles son los principales cambios?

- **Nueva cotización adicional de 7% de cargo del empleador** (con una gradualidad de 9 a 11 años):
 - **4,5%** a las cuentas individuales
 - **1,5%** aporte reembolsable o préstamo
 - **1%** compensación por expectativa de vida a mujeres (seguro social)
 - **1,5% SIS** (ya se paga), con lo que la cotización total de cargo de los empleadores llegará a 8,5%
- **Aumento de la PGU a \$250.000 en un plazo de 30 meses.** Pilar no contributivo.
- **Nuevas regulaciones a la industria** (disminuye encaje y se licitará stock de afiliados)
- **Mayor cotización es mayor costo de contratación.** No permite rebaja de salarios.

Proyectos de Ley que marcarán nuestra agenda legislativa laboral este 2025

Claves para el 2025:
Anticipar cambios legales y adaptar estrategias laborales



4 Despidos Masivos

Proyecto que exige consultar a sindicatos en despidos que afecten al 10% o más de 1000 trabajadores, con 45 días de consulta previa.



1 Negociación Colectiva Multinivel

Proyecto busca ampliar la cobertura de la negociación colectiva, acercándose al modelo ramal de países OCDE.



2 Inequidad Salarial De Género

Proyecto en segundo trámite que busca implementar el principio de “trabajo de igual valor” propuesto por la OIT.



3 Sala Cuna

Proyecto para modificar el artículo 201 del Código del Trabajo y mejorar el acceso a sala cuna.



5 Posnatal De Un Año

Proyecto que busca extender el descanso posnatal de las madres hasta un año desde el nacimiento del hijo.

6 Eliminación del tope de años a la IAS

Propuesta busca eliminar el tope de 11 años a la indemnización por años de servicio.



7 Ratificación Convenios Internacionales

El Gobierno impulsará la ratificación de convenios OIT sobre seguridad laboral, inspección del trabajo y seguridad social.



El mundo laboral seguirá cambiando. **Anticiparse, adaptarse y liderar** con propósito no es solo un desafío legal, es una oportunidad para **evolucionar** y promover un **verdadero cambio cultural**.

Gracias!!!



fernando.arab



Fernando Arab V.

farab@arababogados.cl
www.arababogados.cl