

**LABORAL
360.**

SALINAS
TOLEDO
ABOGADOS

Novedades Legales Laborales

Enero 2026

Actualizaciones clave en materia laboral que entran en vigor durante el primer mes del año 2026. Estos cambios impactan directamente en la gestión de recursos humanos, pago de remuneraciones y cumplimiento normativo de las empresas en Chile.





REMUNERACIONES

Nuevo Ingreso Mínimo Mensual

Desde el 01 de enero de 2026, el Ingreso Mínimo Mensual (IMM) experimenta un ajuste al alza según lo establecido en la Ley N° 21.751, publicada a mediados de 2025. Este incremento afecta directamente a los trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años.

\$539.000

IMM Principal

Trabajadores entre 18 y 65 años (bruto mensual)

\$402.082

IMM Especial

Menores de 18 y mayores de 65 años

\$347.434

IMM No Remuneracional

Para fines distintos a remuneraciones

Impacto en Gratificaciones Legales: Es fundamental revisar el cálculo de las gratificaciones bajo el artículo 50 del Código del Trabajo. El sistema contempla dos topes: el 25% de la remuneración bruta anual y 4.75 ingresos mínimos mensuales, debiendo pagarse el de menor valor. Con el nuevo IMM de \$539.000, el segundo tope asciende a \$2.560.250.

Inclusión Laboral: Mes de Reporte Obligatorio

Durante el mes de enero de 2026, todas las empresas con 100 o más trabajadores tienen la obligación legal de realizar la Comunicación Electrónica a la Dirección del Trabajo (DT), informando el cumplimiento de la Ley de Inclusión (Ley N° 21.015) correspondiente al año 2025.

01

Verificación de Obligación

Confirmar si la empresa alcanza el umbral de 100 trabajadores durante 2025

02

Recopilación de Datos

Reunir información sobre contrataciones de personas con discapacidad y cumplimiento de cuota del 1%

03

Comunicación Electrónica

Realizar el reporte a través de la plataforma oficial de la Dirección del Trabajo

04

Plazo Límite

Completar el proceso durante todo el mes de enero 2026

¿Qué se debe informar?

- Número total de trabajadores de la empresa
- Cantidad de personas con discapacidad contratadas
- Porcentaje de cumplimiento de la cuota legal (1%)
- Medidas alternativas implementadas (si aplica)
- Documentación respaldatoria de las contrataciones



TRIBUTACIÓN

Boletas de Honorarios: Incremento en Retención

Siguiendo la gradualidad establecida en la Ley N° 21.133, a partir del 1 de enero de 2026, la tasa de retención de impuestos aplicable a las Boletas de Honorarios experimenta un nuevo ajuste progresivo. Ahora será de un **15,25%**.

Este incremento forma parte de un proceso de convergencia gradual hacia tasas de retención más altas, diseñado para mejorar la recaudación fiscal y equiparar el tratamiento tributario de los trabajadores independientes.

Implicaciones prácticas: Las empresas y personas que contraten servicios a honorarios deben actualizar sus sistemas de retención para aplicar correctamente la nueva tasa desde el primer día del año.



Ley 40 Horas: Segunda Etapa de Reducción

La Ley N° 21.561 continúa su implementación gradual con una segunda etapa de reducción de la jornada laboral. Aunque no entra en vigor en enero, es crucial que las empresas se准备n con anticipación para este cambio significativo.



Aspecto Crítico - Acuerdo Necesario: La reducción de jornada debe ser acordada entre empleador y trabajadores. En ausencia de acuerdo, el empleador tiene la facultad de reducir la jornada de manera proporcional.

Recomendaciones para Empresas

- Iniciar conversaciones
- Evaluar impacto operativo y financiero
- Planificar ajustes en turnos y horarios
- Revisar contratos y reglamentos internos

Consideraciones Legales

- Documentar todos los acuerdos alcanzados
- Actualizar sistemas de control de asistencia
- Capacitar a supervisores y RRHH
- Comunicar cambios oportunamente



