

BOLETÍN LABORAL

ENERO 2026

A.- PROYECTOS DE LEY

1.- Boletín N°18036-05. Fecha de ingreso a trámite: 06 de enero de 2026. Proyecto de Ley que otorga reajuste general de remuneraciones a las y los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica y modifica diversos cuerpos legales.
[Ver documento](#)

2.- Boletín N°18044-13. Fecha de ingreso a trámite: 09 de enero de 2026. Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular un sistema de negociación colectiva multinivel.
[Ver documento](#)

3.- Boletín N°18068-13. Fecha de ingreso a trámite: 20 de enero de 2026. Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo para imponer al empleador la obligación de proveer a los trabajadores capacitación en respiración cardiopulmonar, en los establecimientos que indica
[Ver documento](#)

4.- Boletín N°18084-13. Fecha de ingreso a trámite: 26 de enero de 2026. Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo, en relación al contrato de los trabajadores portuarios eventuales.
[Ver documento](#)

SAEZ

saez.cl

1.-CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°16.881-2024. 02 de enero de 2026. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido. La sanción de nulidad del despido prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que sea óbice el límite previsto a favor de las empresas contratistas en el artículo 183 B del mismo código, pues como el hecho que genera la sanción que establece el referido artículo 162 se presenta durante la vigencia del régimen de subcontratación, se debe concluir que la causa que provoca su aplicación, esto es, el no pago de las cotizaciones previsionales, se originó en el ámbito que debe controlar y en el que la ley le asignó responsabilidad, debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.

2.-CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°42.806-2025. 15 de enero de 2026. Recurso de Queja Rechazado. Aunque la legislación laboral instituyó en diversas normas la posibilidad de recurrir respecto de una resolución pronunciada por la Dirección del Trabajo, estableciendo incluso con claridad el plazo en que será admisible la reclamación respectiva y el tribunal competente, se permite la actuación judicial especializada sólo en aquellos casos en que expresamente se ha previsto la correlativa acción, materias a las que se refiere la legislación como aquellas "que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo" y a las "que procedan" en su artículo 420 letras b) y e), por lo que no se advierte un error en la determinación del alcance de estas disposiciones, como se denuncia, desprendiéndose que la judicatura laboral puede conocer únicamente de aquellos asuntos que por ley se entregan a su resolución en forma expresa, no siendo revisables aquellas resoluciones administrativas que rechazan la sustitución de multa por capacitación.

SAEZ

saez.cl

3.-CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°14.790-2025. 19 de enero de 2026. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rechazado. La voluntad colectiva, expresada en un convenio celebrado con todas las formalidades previstas por la legislación debe respetarse en su totalidad, lo que supone calcular el recargo legal del modo acordado, esto es, no sobre la indemnización efectivamente pagada, sino sobre la que habría correspondido a falta del pacto (en el mismo sentido Fallo ROL N°6437-2025).

4.-CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°53.859-2025. 22 de enero de 2026. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Inadmisibile. El artículo 172 del Código del Trabajo dispone que debe descartarse de la noción de última remuneración mensual, para los efectos a que se refiere, aquellos beneficios o asignaciones que tienen el carácter de ocasionales, esto es, esporádicos o que se solucionan una sola vez en el año, de lo que se ha colegido que, para que el beneficio o asignación sea incluido en el concepto de última remuneración mensual, es menester, que tenga el carácter de permanente; precisando que la norma en cuestión pone su atención en las cantidades que el trabajador hubiere estado percibiendo con regularidad a la fecha de término de la relación laboral, con independencia de que pudieren tener o no la calidad de remuneración, conforme al artículo 41 del citado código.

5.-CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°45.423-2024. 23 de enero de 2026. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido. Es procedente el despido indirecto fundado en la causal contenida en el artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, cuando la municipalidad demandada no paga las cotizaciones de seguridad social de un funcionario contratado a honorarios y se reconoce la naturaleza laboral de tal vinculación a través de una sentencia declarativa.

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The 'A' is stylized with a vertical line through it. The logo is positioned on a dark blue background.

saez.cl

6.-CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°56.676-2025. 28 de enero de 2026. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Inadmisibile. El artículo 87 del Estatuto Docente establece la obligación para el empleador que pone término al contrato de trabajo por alguna de las causales indicadas en el artículo 161 del Código del ramo, de pagar al trabajador una indemnización adicional "equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año en curso"; es decir, se trata de un beneficio de índole laboral, y como tal, a la luz del espíritu de la legislación que rige la materia y a los principios que la inspiran, una interpretación lógica y sistemática, conduce a estimar que en el evento de invocarse una causal distinta que resulta ser injustificada, es procedente la ficción legal contemplada en el artículo 168 del citado código, que lleva a dar aplicación al artículo 87, pues, lo contrario, significaría dejar entregado a su arbitrio el pago de la indemnización que establece, quien podría hacer valer cualquier otra diversa a las señaladas en el mencionado artículo 161 y abstenerse de acreditarla para así inviabilizar tal derecho, lo que resulta inaceptable.

7.-CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°44.059-2025. 28 de enero de 2026. Recurso de Queja Acogido. Que, como consta de la resolución impugnada y de los antecedentes del proceso, la demanda tiene por objeto que se declare la relación laboral, además del carácter injustificado del despido. Tal precisión resulta relevante en cuanto no es jurídicamente posible separar la acción de despido injustificado de la anterior, resultando improcedente solicitar en forma desagregada la aplicación de lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, ni de ninguno de sus preceptos, respecto de un período cuya naturaleza laboral está controvertida y que aún no ha sido asentada por la judicatura del ramo.

SAEZ

saez.cl

Por consiguiente, la acción de despido injustificado derivada de un vínculo cuya real naturaleza forma parte del conflicto sometido al conocimiento de la judicatura laboral, queda supeditada, en los aspectos sustantivos y adjetivos, incluido el plazo para su interposición, a la acción de declaración de relación laboral, pues no puede existir en forma independiente de aquella.

SAEZ

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°04, de 05 de enero de 2026. Las funciones desarrolladas por los trabajadores que se desempeñan como "guías excursionistas" de la empresa solicitante no pueden quedar exceptuadas de jornada de acuerdo con lo dispuesto en el cuerpo del presente informe.
[Ver documento](#)

2.-DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°05/01, de 05 de enero de 2026.

1. La reducción de la jornada máxima semanal prevista por la ley N°21.561 es aplicable a los trabajadores sujetos a un régimen de jornada bisemanal de trabajo.

2. A partir del 26.04.2024 la jornada máxima ordinario que se puede laborar en un régimen de jornada bisemanal es de 88 horas, desde el 26.04.2026 será de 84 horas y a contar del 26.04.2028 de 80 horas, distribuidas en todos los casos hasta en 12 días.

[Ver documento](#)

3.-DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°8, de 08 de enero de 2026. El tiempo destinado para la realización de exámenes de detección de consumo de alcohol realizado al inicio de la jornada de instrucción del empleador, debe ser considerado como parte de la misma.

[Ver documento](#)

4.-DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°14, de 12 de enero de 2026.

1. La jornada laboral de los profesionales de la educación y el personal no docente que se desempeñan en establecimientos particulares pagados debe ajustarse conforme a lo dispuesto en la Ley N°21.561.

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines to its left.

saez.cl

C.- DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

2. La jornada laboral de los profesionales de la educación y el personal asistente de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, en colegios particulares subvencionados y aquellos regidos por el D.L. N°3.166, no se ve modificada por la Ley N°21.561, por no serles aplicables las disposiciones del Código del Trabajo en esta materia.

[Ver documento](#)

5.-DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°15, de 12 de enero de 2026.

1. No resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a sus dependientes a asumir el costo de la indumentaria especial o ropa de trabajo que les exige utilizar para el desempeño de sus labores.

2. No procede que, al término del contrato de trabajo, se descuente en el finiquito el valor de la indumentaria especial o ropa de trabajo y de otros elementos de protección personal entregados al trabajador, si concluido el contrato corresponde que el trabajador devuelve al empleador tales elementos que son de su propiedad, sin perjuicio que si ha habido pérdida, extravío, deterioro o no devolución por parte del trabajador debería estarse a lo señalado en el presente informe.

[Ver documento](#)

6.-DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°16, de 12 de enero de 2026.

La madre trabajadora que se desempeña en un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, que le imposibilita o menoscaba el ejercicio del derecho de alimentación del hijo/a menor, contemplado en el artículo 206 del Código del Trabajo, puede pactar con su empleador la acumulación del tiempo destinado al referido derecho que no pudo hacer efectivo.

[Ver documento](#)

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of increasing height to its left.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

7.-DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°22, de 14 de enero de 2026.

1. No resulta procedente exigir a los profesionales de la educación que laboran en un establecimiento educacional particular pagado y ejercen funciones de docencia de aula efectuar durante sus recreos actividades curriculares no lectivas como tampoco encargarse de la disciplina de los alumnos en los patios o el comedor del establecimiento conclusión que no se ve modificada por el hecho que en los contratos de trabajo se establezca dicha obligación toda vez que el descanso del docente durante el recreo constituye un derecho mínimo irrenunciable, sobre el cual no se puede disponer.

2. No resulta procedente que existiendo una hora no lectiva posterior al turno de patio, pueda dicho periodo ser imputado al recreo docente, toda vez que ello derivaría en un incumplimiento del contrato de trabajo al disminuirse de forma unilateral el número de horas no lectivas pactadas. Asimismo, no se habría otorgado el recreo, lo que constituye un incumplimiento al artículo 8° bis del Estatuto Docente en relación a la letra c) del inciso 1° del artículo 10 del D.F.L. N°2 de 2009 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°20.370 con las normas no derogadas del D.F.L. N°1, de 2005, que establecen el derecho de los trabajadores a que se respete su integridad física, psicológica y moral.

[Ver documento](#)

8.-DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°28, de 14 de enero de 2026. Para efectos del cálculo del recargo del 30% al que alude el inciso segundo del artículo 38 del Código del Trabajo corresponderá considerar el valor de las horas ordinarias que el trabajador afecto al N°7 de ese artículo ha prestado servicios en día domingo cumpliendo la jornada pactada, y en caso de laborarse más horas de las pactadas, deberá pagarse teniendo como base de

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of increasing height to its left, creating a graphic element.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

cálculo la hora ordinaria de trabajo más el recargo adicional del 30%, sobre lo cual se aplicará el recargo del 50% dispuesto por el artículo 32 del Código del Trabajo.

[Ver documento](#)

9.-DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°29, de 14 de enero de 2026. La calidad de autorizada para el ejercicio de la función docente no faculta para percibir el pago de la Bonificación de Reconocimiento Profesional prevista en el artículo 1° de la Ley N°20.158.

[Ver documento](#)

10.-DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°34, de 19 de enero de 2026. El pago de los bonos de vacaciones y especial procederá en la medida que usted cumpla con los requisitos establecidos en los artículos 3°, 23° y 35° de la ley N°21.647, respecto del año 2024, sin perjuicio de lo indicado respecto del año 2025.

[Ver documento](#)

11.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°38, de 19 de enero de 2026. Acorde a la doctrina citada en el cuerpo de este informe el trabajador que, se ha desafiliado de la organización sindical estando afecto a un instrumento colectivo, deberá seguir pagando la cuota sindical a su antiguo sindicato y conserva el derecho a gozar de los beneficios pactados en dicho instrumento hasta el cese de su vigencia, toda vez que sólo el término de la relación laboral determinará la pérdida de los mismos.

[Ver documento](#)

12.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°39, de 19 de enero de 2026. Los tiempos de espera a bordo o en el lugar de trabajo no son imputables a la jornada laboral y su retribución o compensación queda sujeta al acuerdo de las partes, el cual deberá



saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

considerar, como base mínima, una proporción equivalente a 1,5 ingresos mínimos mensuales, en base a un denominador correspondiente a la jornada respectiva, siendo el denominador, la cantidad de horas trabajadas al mes.

[Ver documento](#)

13.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°40, de 19 de enero de 2026. 1, 2 y 3. Los requisitos y obligaciones consignados en el instructivos para el acceso de los directores sindicales a los lugares de trabajo de sus afiliados, redactado por la empresa Sierra Gorda SCM, constituyen, en opinión de esta Dirección, una limitación tal a la actividad que corresponde desarrollar a dichos dirigentes, que dificulta el libre ejercicio de la libertad sindical, sin que, por otra parte, dichas restricciones se justifiquen por la necesaria protección del contenido esencial de otras garantías constitucionales en juego, como el derecho a la libre empresa y el de propiedad de la empleadora. Con todo, corresponde al juzgado de las letras del trabajo competente determinar si dichas restricciones podrían ser constitutivas de una práctica antisindical, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a esta Dirección en los artículos 292 y 486 del Código del Trabajo a que se hace referencia en el cuerpo del presente oficio. **4, 5 y 6.** Corresponde al empleador, sea directamente o a través del comité paritario o el departamento de prevención de riesgos profesionales, en su caso, llevar a efecto las investigaciones por accidentes o incidentes en los lugares de trabajo, calificar la responsabilidad de uno o más trabajadores de su dependencia por tales hechos, así como aplicar las sanciones correspondientes en virtud de su potestad disciplinaria, sin perjuicio de las funciones asignadas al referido comité allí constituido de reunirse en forma extraordinaria cada vez que, en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of increasing height to its left, creating a triangular shape.

saez.cl

C.- DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ocurra un accidentes del trabajo fatal o grave, o que deban suspenderse las labores por haber sobrevivido en el lugar de trabajo un riesgo grave o inminente y vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención o de seguridad y salud en el trabajo. 7. La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar a priori si determinados hechos invocados por el empleador permiten configurar alguna de las causales de término de la relación laboral prevista en el artículo 160 del Código del Trabajo, por cuanto, dicha facultad corresponde en forma privativa a los Tribunales de Justicia.

[Ver documento](#)

14.-DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°41, de 19 de enero de 2026. Ante la declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe en Regiones de Ñuble y del Biobío, como los incendios que afectan a nuestro país, deberán ser consideradas las disposiciones legales y doctrina vigente de este Servicio en el ámbito laboral, contenidas en el cuerpo del presente informe.

[Ver documento](#)

15.-DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°45, de 20 de enero de 2026. (...) Los directores sindicales acogidos a licencia médica o que se encuentran gozando de feriado carecen del derecho a hacer uso de horas de trabajo sindical y a ceder estas últimas, atendido que se encuentran legalmente exceptuados de cumplir efectivamente con sus labores, requisito básico que origina dicha prerrogativa; por tanto, no resulta procedente que el sindicato respectivo pague las remuneraciones, beneficios y cotizaciones de cargo del empleador, que habrían podido corresponder a aquellos en caso de haber prestado servicios efectivos durante dicho período.

[Ver documento](#)



saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

16.-DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°49, de 21 de enero de 2026.

1. El empleador no se encuentra obligado a pagar remuneraciones a los profesionales de la educación y asistentes de la educación por el tiempo no trabajado debido a una paralización de actividades, lo anterior, sin perjuicio de lo que las partes pudieren haber convenido sobre esta materia.

2. La eventual contratación de personal, esto es, de docentes y asistentes de la educación, por parte del Administrador Provisional no altera el estatuto que rige a los profesionales de la educación como tampoco la normativa aplicable a los asistentes de la educación. La "comisión de servicios" no se encuentra regulada por el Estatuto Docente ni por el Código del Trabajo como tampoco por la Ley N°19.464, por tanto, no es aplicable a los profesionales de la educación ni a los asistentes de la educación. En tales términos se ha pronunciado este Servicio en el Dictamen N°906/41 de 27.12.2024. Las Corporaciones Municipales solo se encuentran facultadas para instruir un sumario administrativo respecto de un profesional de la educación cuando la causal de término de la relación laboral que pretenden aplicar es aquella establecida en el artículo 72 letra b) del Estatuto Docente.

3. Si el Administrador Provisional en ejercicio de sus facultades decide aplicar la causal de término de la relación laboral establecida en el artículo 72 letra b) del Estatuto Docente, deberá instruir en forma previa un sumario administrativo tendiente a probar los hechos constitutivos de ella.

4. Al Administrador Provisional le corresponde asumir las facultades que competen al sostenedor del establecimiento educacional y aquellas establecidas en el artículo 2.132 del Código Civil, como también las especiales individualizadas en el artículo 92 de la Ley N°20.529, lo anterior, por un periodo de tiempo determinado, las que se extienden a los docentes y asistentes de la

The logo for SAEZ, consisting of the letters 'SAEZ' in a bold, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of increasing height to its right.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

educación que trabajan en los establecimientos educacionales sujetos a su administración, por tanto, resulta razonable que este participe de la elaboración de dicho instrumento en la parte que le corresponda considerando que también se debe incluir dentro de la dotación docente conforme lo exige el artículo 4 letra d) de la Ley N°19.410 a los profesionales de la educación que desempeñan las funciones establecidas en el artículo 5° del Estatuto Docente en el Nivel Central de la Corporación Municipal, sobre los que esta última mantuvo su calidad de empleadora.

[Ver documento](#)

17.-DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°50, de 21 de enero de 2026.

1.- La declaración de caducidad de la personalidad jurídica de un sindicato con posterioridad a la suscripción de un contrato colectivo, no altera la vigencia de dicho instrumento, quedando afectos a sus disposiciones los antiguos socios del sindicato, respecto de quienes no será posible extender los beneficios del instrumento colectivo de otra organización, acorde al artículo 322 del Código del Trabajo, en tanto dicho instrumento se encuentre vigente.

2.- Los socios del sindicato caducado, tiene derecho afiliarse y participar en las negociaciones de su nuevo sindicato, pasando a estar regidos por las disposiciones del instrumento colectivo resultante, solo una vez que cese la vigencia del instrumento anterior al que se encuentran afectos.

3.- El trabajador afecto a un instrumento colectivo, solo una vez que termine la vigencia de éste podrá acceder a las cláusulas de aplicación de futuros socios contenidas en el instrumento colectivo de su nuevo sindicato.

[Ver documento](#)

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of increasing height to its left.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

18.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°56/03, de 26 de enero de 2026. Fija sentido y alcance de los incisos 5°, 6° y 7° del artículo 48 de la Ley N°21.109, sobre asistentes de la educación.
[Ver documento](#)

19.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°57/04, de 26 de enero de 2026.

1. El plazo establecido para llevar a cabo la investigación por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, es de 30 días hábiles administrativos, conforme a lo dispuesto en el artículo 1° del Reglamento.

2. El plazo establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo dice relación con la posibilidad de iniciar un procedimiento de tutela laboral, y no con el cumplimiento del empleador de sus obligaciones relacionadas con el deber de protección de las personas trabajadoras, de garantizar ambientes libres de violencia o acoso, o de llevar a cabo el procedimiento de investigación Párrafo II del Título IV del Libro II del Código del Trabajo.

3. La definición de acoso laboral que debe ser utilizada en aquellas investigaciones internas en que el hecho denunciado es anterior la entrada en vigencia de la Ley N°21.643, es la vigente al momento de ocurrir los hechos.

4. Ante la existencia de observaciones de parte de este Servicio al informe de investigación presentado por la empresa, el empleador en el ejercicio de sus facultades deberá ajustarse a derecho, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio.

5. Ante la existencia de una derivación de la investigación en casos de subcontratación o servicios transitorios, el plazo de la investigación se contará desde que la empresa que debe realizar la investigación recibe la denuncia.



SAEZ

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

6. Ante la existencia de una denuncia en casos de subcontratación o servicios transitorios en que los involucrados sean de distintas empresas, la investigación siempre será llevada por la empresa principal o usuaria.

7. Debe existir una adecuada coordinación entre la empresa principal o usuaria que realiza la investigación y las restantes empresas involucradas, estando todas ellas sujetas al principio de confidencialidad.

8. Este Servicio no es competente para referirse a consultas relacionadas a aquellos casos en que la persona denunciante tenga la calidad de funcionaria pública.

[Ver documento](#)

20.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°66, de 27 de enero de 2026.

1. La prohibición de negociar colectivamente, prevista en el artículo 304 inciso tercero del Código del Trabajo, resulta aplicable exclusivamente a las empresas públicas o privadas, cuyos presupuestos hayan sido financiados, en cualquiera de los dos últimos años calendario, en más de un 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos; vale decir, que dicho pago esté establecido en esos términos en la correspondiente ley de presupuestos de la Nación.

2. La oportunidad para formular una reclamación por encontrarse una empresa en la situación descrita en el inciso tercero del artículo 304 del Código del Trabajo es durante el proceso de negociación colectiva, específicamente en el trámite de respuesta al proyecto respectivo, debiendo proporcionarse a la comisión negociadora sindical los antecedentes en que se funde dicha reclamación, la que será resuelta por la autoridad competente, vale decir, por el Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, en su caso, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 340 del citado cuerpo normativo.

The logo for SAEZ, featuring the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of increasing height to its left.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

(En el mismo sentido, Ordinario N°68, de 27 de enero de 2026)

[Ver documento](#)

21.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°72, de 27 de enero de 2026.

El empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente el contrato de trabajo de sus dependientes ni a exigir a los mismos estampar su firma en los anexos de contrato, si es que no cuenta [Ver documento](#)

22.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°73, de 29 de enero de 2026.

1. Los empleadores oferentes de trabajo se encuentran habilitados para calificar cuáles son los elementos o las destrezas que componen la aptitud o idoneidad personal para cada puesto de trabajo, no obstante, dicha determinación no debe ser arbitraria, sino que deben emplearse criterios legítimos y ajustados a la Constitución y la ley, dentro de los cuales no podrían considerarse parámetros de selección ajenos a los establecidos en la Ley N°21.659 de 21.03.2024 sobre Seguridad Privada.

2. En particular, debe descartarse el uso del polígrafo porque, además de tener un claro carácter prepolicial, investigador o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, no asegura en su implementación la universalidad y la despersionalización exigidas por la doctrina institucional vigente de este Servicio.

[Ver documento](#)

23.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°76, de 29 de enero de 2026. Una corporación municipal de derecho privado puede efectuar el descuento inmediato de las remuneraciones de sus funcionarios, en caso de rechazo o de reducción de la licencia médica, desde la resolución de la COMPIN o desde que haya transcurrido el plazo para realizar el reclamo correspondiente

[Ver documento](#)



**Para mayor información
contacta a nuestros abogados:**

GONZALO SÁEZ PINOCHET
SOCIO

CAMILO MORENO MOYA
ASOCIADO

contacto@saez.cl

saez.cl