

BOLETÍN LABORAL

FEBRERO 2026

A.- PROYECTOS DE LEY

No se presentaron proyectos de Ley relativos a materias laborales durante febrero.

SAEZ

saez.cl

1.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N° 47.962-2024. 04 de febrero de 2026. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido. El mandato contenido en las normas sobre seguridad impuestas al empleador por imperativo legal y social, no se agota ni satisface con la sola existencia de un formal reglamento de seguridad ni con anuncios, exhortaciones o prevenciones dejadas a la voluntad del trabajador, que se tendrá por cumplido únicamente si aquél mantiene elementos materiales de protección constantes y una supervigilancia auténtica en cuanto a la forma como se desarrolla la actividad que encomienda a sus dependientes, en especial si se trata de faenas peligrosas. En el mismo sentido, la doctrina sostiene que los deberes de cuidado se construyen de conformidad con el estándar del empresario diligente, que pueden ordenarse en torno, entre otros, a una organización industrial eficiente y, al efecto, el profesor Enrique Barros sostiene que "La mayoría de los casos de responsabilidad civil por accidentes laborales parece tener por antecedente un defecto de organización que el demandante atribuye al empleador. Este defecto se refiere especialmente al establecimiento de un sistema de seguridad proporcionado al riesgo, a instrucciones apropiadas y a un mecanismo de supervisión para comprobar que el sistema y las instrucciones funcionan apropiadamente" (Tratado de Responsabilidad Extracontractual, Ed. Jurídica, 2010, página 709). Así, si bien no cabe duda que pesa sobre la parte empleadora la carga de "tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores",

SAEZ

saez.cl

parece igualmente claro que la legislación no puede precisar en forma exhaustiva el contenido de tales medidas, que deberán ser definidas en cada faena, de acuerdo a sus características y los riesgos que involucra, por lo que independiente de la manera en que se concreten, lo importante es que sean útiles en la reducción de los accidentes.

Que el artículo 184 del Código del Trabajo pone de carga del empleador acreditar que cumplió con el deber legal de cuidado si el accidente ocurrió dentro del ámbito de actividades que están bajo su control, debiendo en principio presumirse su culpa por el hecho propio, correspondiendo probar la diligencia a quien debe emplearla, en el caso, a la empresa demandada de la que dependía el actor. En otras palabras, si se verifica un accidente laboral se presume que el empleador no tomó todas las medidas necesarias para evitarlo, o que las adoptadas fueron insuficientes o inapropiadas, presunción que surge de la obligación de seguridad que le impone la legislación.

2.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N° 1.496-2026. 11 de febrero de 2026. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Inadmisibile. La sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal o mandante, sin que sea óbice el límite previsto 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 desubcontratación, en la medida que establece un sistema de protección a los trabajadores que se desempeñan en dichas condiciones,

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, creating a triangular shape.

saez.cl

ya que, como se indicó, instituyó respecto de la empresa principal una responsabilidad solidaria y subsidiaria en lo concerniente a las obligaciones laborales y previsionales que debe asumir el contratista respecto de su dependiente, para, en definitiva, estimular y velar por el cumplimiento efectivo y oportuno de dichas obligaciones, teniendo presente que la nueva normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación no excluye a la empresa principal de la aplicación de la ineficacia del despido que trata el artículo 162 del Código del Trabajo, lo que no fue materia de discusión o indicación durante la tramitación de la Ley que la contiene, N°20.123, como se puede apreciar del examen de la discusión parlamentaria llevada a cabo.

3.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N° 13.370-2025. 12 de febrero de 2026. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rechazado. La comunicación mediante la cual se comunica al trabajador el término de su contrato en razón de la causal de desahucio, no está sujeta a la regla prevista en el inciso segundo del artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, por lo que basta para que el empleador pueda rendir prueba de sus circunstancias de procedencia, esto es, ofrecer antecedentes tendientes a acreditar que las labores contratadas se ajustan a alguna de las hipótesis que la norma prevé, la sola invocación de la causal legal.

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.

4.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N° 8.012-2025. 23 de febrero de 2026. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rechazado.

La circunstancia que la causal invocada para poner término al contrato sea informada por escrito al trabajador es una exigencia mínima del debido proceso, pues corresponde al presupuesto necesario para su impugnación; sin embargo, para que pueda cuestionar efectivamente la concurrencia de la causal se requiere que también conozca los hechos en que se la hace consistir, y si bien es efectivo que los artículos 162 y 454 N° 1 antes transcritos no aluden a la causal contenida en el artículo 161 inciso segundo, lo cierto es que no se trata de una omisión legislativa, pues es esa misma disposición la que incorpora el requisito de la comunicación escrita al referirse al "desahucio escrito del empleador", y porque se trata de un motivo de terminación que no se sustenta en un "hecho" que pueda ser imputado al trabajador, sino en la naturaleza de sus labores o de su cargo, aspecto que, por cierto, es igualmente susceptible de ser discutido en el juicio.

Y, luego, dado que la norma del art. 162 inc. segundo contiene tres hipótesis que hacen procedente el desahucio, aparece igualmente necesario que el empleador precise la que invoca, única forma en que el trabajador podrá controvertir eficazmente su concurrencia en la demanda, puesto que, en el caso contrario, si la comunicación se limita a señalar la causal en forma genérica, como ocurre en la especie, será sólo en la contestación de la demanda, al término de la etapa de discusión del juicio, cuando el empleador aportará

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 varying heights passing through it. The logo is positioned on a dark blue background.

saez.cl

B.- JURISPRUDENCIA JUDICIAL

tal información, sin que, en consecuencia, el trabajador pueda pronunciarse sobre el particular, quedando en una clara situación de desventaja procesal.

5.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N° 45.803-2024. 24 de febrero de 2026. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido. La convalidación del despido prevista en los incisos sexto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, también opera cuando se hace entrega de los comprobantes que acreditan el pago de las cotizaciones previsionales morosas al trabajador, esto es, mediante su digitalización y ofrecimiento en la audiencia preparatoria, ya que con ello toma conocimiento la parte demandante del cumplimiento de la carga que pesa sobre el empleador, cuando se dispone a su respecto la sanción de nulidad del despido.

6.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N° 50.788-2025. 24 de febrero de 2026. Recurso de Queja Acogido. El procedimiento de tutela laboral consagra dos tipos de acciones distintas, con sus correspondientes plazos de caducidad; es así que el artículo 486 del Código del Trabajo dispone que la denuncia fundada en vulneraciones ocurridas con relación laboral vigente "deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada" y su artículo 489 señala que tratándose de vulneraciones cometidas con ocasión del despido la denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días".

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

B.- JURISPRUDENCIA JUDICIAL

7.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N° 49.197-2025. 25 de febrero de 2026. Recurso de Queja Acogido. Para que el tribunal de primera instancia emita pronunciamiento en audiencia preparatoria de la caducidad de la acción, se requiere que los antecedentes en que se sostiene la caducidad se desprendan o aparezcan en forma evidente del mérito del proceso, por lo que será necesario que resulten incuestionables y manifiestos, a partir de los cuales la judicatura estará en condiciones de emitir un juicio definitivo sobre la concurrencia de la excepción alegada, conclusión que, asimismo, es coherente con el criterio que subyace a la otra hipótesis en la que el legislador permite emitir tal dictamen en una etapa tan temprana como es la audiencia preparatoria, al referir que se puede acoger dicha excepción si se trata de una situación de público conocimiento, posponiendo su decisión si no existe la debida claridad que exige la norma.

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.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°79, de 03 de febrero de 2026.

1) Si la madre trabajadora se desempeña en una faena minera bajo un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, que implica trabajar en horarios en los que, por regla general, no funcionan los establecimientos de sala cuna, puede acordar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna, por tal concepto, por un monto que resulte apropiado para financiar el cuidado del menor, cuando no está haciendo uso del beneficio a través de alguna de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, considerando siempre el resguardo del niño o niña. **2)** Al progenitor no gestante, le corresponden todos los derechos contemplados para el padre en la normativa laboral sobre protección de la maternidad y de la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en las mismas condiciones. **3)** A la madre trabajadora progenitora no gestante del hijo menor de dos años le corresponde el derecho a sala cuna en el caso de que tenga a su cargo el cuidado del menor, por sentencia judicial o en caso de fallecimiento de la madre progenitora gestante.

[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 to its left.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

2.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°82, de 03 de febrero de 2026.

1. Corresponde considerar la Bonificación de Reconocimiento Profesional para enterar la Remuneración Total Mínima. **2.** El ingreso mínimo, en dinero, que mensualmente deben percibir los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados corresponde al monto de la Remuneración Total Mínima, fijada por decreto del Ministerio de Educación firmado, además, por el Ministro de Hacienda. **3.** La Bonificación de Reconocimiento Profesional se calcula con un componente base equivalente al 75% de la asignación por concepto de título, y un complemento por concepto de mención que equivale al 25% de la asignación, para aquellos docentes que reúnen los requisitos para percibirla. **4.** Los trabajadores que estimen que el empleador no está dando cumplimiento a su obligación de pagar íntegramente las remuneraciones, pueden dirigirse a la Inspección del Trabajo respectiva e interponer la denuncia correspondiente.

[Ver Documento](#)

3.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°84, de 03 de febrero de 2026.

Los trabajadores que se desempeñan como proyeccionistas y taquilleros en la Corporación Cultural Arte Alameda, no cumplen con los requisitos exigidos para ser categorizados como trabajadores de las artes y espectáculos, por lo que en materia de jornada, y en particular como debe ser el pago de remuneraciones devengadas por las labores desempeñadas en días feriados y en jornada extraordinaria, se les debe aplicar las normas comunes dispuestas en el Libro 1, Título 1, Capítulo IV, Párrafos 1, II y IV del Código del Trabajo.

[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, creating a graphic element.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

4.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°87, de 03 de febrero de 2026. Los trabajadores que se desempeñan en establecimientos de educación parvularia financiados vía transferencia de fondos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles gozan de feriado progresivo, el que debe hacerse efectivo a continuación del feriado legal que les corresponde en el mes de febrero o al receso en el periodo invernal de cada año.

[Ver documento](#)

5.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°90, de 03 de febrero de 2026.

1. Las condiciones previstas por la ley para establecer que un documento suscrito entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, en el marco de una negociación colectiva no reglada, constituye un instrumento colectivo de trabajo y tiene mérito ejecutivo, son las contenidas en el presente informe. **2.** Una vez extinguido el instrumento colectivo sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los trabajadores que fueron parte del primero, efecto que se produce de pleno derecho. Sin embargo, este principio de subsistencia en el contrato individual no rige respecto de, entre otras estipulaciones, aquellas relativas a la reajustabilidad pactada, tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales acordados, así como los derechos y obligaciones que únicamente pueden ejercerse o cumplirse colectivamente, además de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

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 left.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

3. No resulta procedente estimar, en la situación analizada, que, luego de extinguido el instrumento colectivo suscrito por el sindicato requirente y su empleador, los beneficios allí contenidos pasarán a constituir cláusulas tácitas de los contratos individuales susceptibles de exigirse por los trabajadores afectos.

[Ver documento](#)

6.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°92, de 05 de febrero de 2026. Resultaría jurídicamente procedente que la Entidad Individual Educacional Centro Educacional Mi Espacio mantenga una relación laboral con vínculo de subordinación o dependencia con su única constituyente.

[Ver documento](#)

7.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°105, de 06 de febrero de 2026. **1.** No resulta ajustado a derecho el cambio unilateral de la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo por trabajo presencial, si en los casos en que se acordó la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con posterioridad al inicio de la relación laboral, no se da cumplimiento al aviso previo a los trabajadores, por escrito y con treinta días de anticipación, conforme. con lo dispuesto en el artículo 152 quáter 1 del Código del Trabajo. **2.** La revisión de cada caso de los trabajadores debe hacerse en virtud de una labor inspectiva en terreno que, ejerciendo las facultades especiales de fiscalización, permita concluir si se ha dado cumplimiento con los requisitos que el legislador establece para alterar unilateralmente la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

[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, creating a graphic element.

saez.cl

C.- DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

8.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°106, de 06 de febrero de 2026. La causa de la obligación de otorgar un día adicional de descanso semanal es precisamente la necesidad de compensar a aquel trabajador que exceptuado del descanso en días domingo y festivos en virtud del N°7 del artículo 38 del Código del Trabajo, haya prestado efectivamente servicios en tales días. De esta manera, en el caso del trabajador del comercio que presta servicios en un centro o complejo comercial administrado bajo una misma razón social o persona jurídica, y cuyo descanso semanal coincide con un día de feriado eleccionario no genera la condición que le hace acreedor a un día adicional de descanso semanal.

[Ver documento](#)

9.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°110, de 06 de febrero de 2026. Las funciones desarrolladas por los trabajadores que se desempeñan como "Peonetas y repartidores", no pueden quedar excluidas de limitación de jornada de acuerdo con lo señalado en el cuerpo del presente informe.

[Ver documento](#)

10.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°114, de 06 de febrero de 2026.

1) Toda madre trabajadora tiene derecho a disponer de una hora al día, a lo menos, para dar alimento a sus hijos/as menores de dos años, tiempo que se considera trabajado para todos los efectos legales y que no puede ser renunciado por ella.

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

2) Conforme con el artículo 206 del Código del Trabajo, le corresponde a la madre trabajadora la elección de la alternativa que le resulte más adecuada, dentro de aquellas establecidas en la ley. En caso de que no exista acuerdo con el empleador en cuanto a la alternativa propuesta por ésta, podría configurarse un incumplimiento de dicho precepto por parte del empleador, susceptible de ser verificado y sancionado por este Servicio. **3)** Si, eventualmente, la jornada de trabajo de la madre trabajadora se ve reducida, procede igualmente dar cumplimiento al artículo 206 del Código del Trabajo, a través de alguna de las alternativas previstas por el legislador, acordando aquella que le sea más beneficiosa, en cuanto titular de este derecho irrenunciable.
[Ver documento](#)

11.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°114, de 06 de febrero de 2026. El descanso de colación, que producto del acuerdo de las partes se estima como un periodo trabajado, no debe ser considerado para efectos de aplicar la tabla de proporcionalidad entre las horas lectivas, no lectivas y recreos.
[Ver documento](#)

2.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°117, de 06 de febrero de 2026. En el evento de que en los hechos se incumpliera la doctrina de que da cuenta el cuerpo de este informe, corresponderá que el sindicato consultante efectúe la denuncia pertinente, aportando los antecedentes que la respalden ante la

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, creating a unique graphic element.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Inspección del Trabajo respectiva, a fin de que este Servicio ejercite sus facultades fiscalizadoras.

[Ver documento](#)

13.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°126, de 10 de febrero de 2026.

1. La especificidad que debe contener el contrato de trabajo acerca de la zona geográfica en que debe desempeñarse el trabajador, es la señalada en el contenido del presente informe.

2. Los tiempos de desplazamiento del trabajador desde su residencia hasta su lugar de trabajo, esto es la oficina regional o el primer centro de trabajo que debe visitar durante la jornada de trabajo diaria, y viceversa, es decir, desde la oficina regional o el último centro de trabajo visitado hasta su residencia, no constituyen parte de la jornada de trabajo debido a que el dependiente no se encuentra ni a disposición del empleador ni en ejercicio de sus funciones para las que fue contratado, sin perjuicio de lo que en esta materia puedan acordar las partes. **3.** En caso contrario, si el trabajador es instruido por su empleador a realizar durante los tiempos de desplazamiento alguna actividad laboral, se debe concluir que el trabajador está a disposición prestando servicios de manera que tales lapsos constituyen jornada de trabajo, asunto que deberá ser analizado y decidido en cada caso.

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

4. Sin embargo, los desplazamientos de tipo intermedio que realicen los trabajadores durante el transcurso de su jornada de trabajo diaria, entre los distintos centros de trabajo constituidos por jardines infantiles o salas cuna, que conforman el recorrido o itinerario a efectuar, forman parte de la jornada de trabajo debido a que tales trayectos son consustanciales a la condición de trabajo que el empleador requiere y que el trabajador acata para estar a disposición. 5. No corresponde pactar horas extraordinarias para afrontar el exceso de la jornada originado en los tiempos de desplazamiento habituales, toda vez que, los recorridos de cada trabajador se programan de forma permanente por periodos anuales, de modo que, no procede que las horas extraordinarias se pacten en forma permanente, dada la transitoriedad esencial de la jornada extraordinaria, sin perjuicio, de otros acuerdos que pueden convenir las partes en este sentido, y sin que se impida que en casos de accidentes o que sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, las partes puedan pactar horas extraordinarias, acorde a lo establecido en el inciso 1º del artículo 29 del Código del Trabajo.

[Ver documento](#)

14.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°134/05, de 17 de febrero de 2026.

1. Las disposiciones legales que regulan el contrato especial de los trabajadores agrícolas no son aplicables a trabajadores que pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura, y por lo tanto, estos últimos se encuentran sujetos a las

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.- DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

normas generales introducidas por la ley N°21.561 con la progresividad prevista en ella, y que se traduce en la gradualidad en su implementación en cuanto a la reducción del límite máximo de la jornada ordinaria de trabajo semanal hasta 44 horas desde el 26.04.2024, 42 horas al 26.04.2026 y 40 horas al 26.04.2028, tal como fue señalado en el Dictamen N°81/02 de 01.02.2024. **2.** Los trabajadores agrícolas que no han pactado una jornada de trabajo sometida a la modalidad que permita una variación diaria o semanal de su jornada, tendrán una reducción en el límite máximo de su jornada semanal conforme a las reglas generales establecidas, lo que implica la reducción gradual a partir del día 26.04.2024 según establece el Dictamen N°81/02 de 01.02.2024, y deberán someterse conforme a la jurisprudencia de este Servicio referida a la adecuación de la jornada laboral y, a falta de acuerdo entre las partes, a la fórmula específica que debe respetar el empleador para efecto de reducir la jornada semanal, según precisan los dictámenes N°213/07 de 05.04.2024 y N°235/08 de 18.04.2014, respectivamente en relación con lo dispuesto en el artículo 24 de la ley N°21.755.

3. Si el trabajador agrícola permanente ha pactado una modalidad en su jornada de trabajo que permita la variación diaria o semanal, justificada en las características de la zona o región, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura de acuerdo con lo previsto en el artículo 88 del Código del Trabajo, su jornada no podrá exceder de un promedio anual de siete horas y treinta minutos diarios, hasta el día 26.04.2028, fecha en la cual entrará en vigencia la modificación legal incorporada por

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 left, creating a triangular shape.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

la Ley N°21.561, y que representa un nuevo límite de promedio anual de seis horas y cuarenta minutos diarios.

[Ver documento](#)

15.-DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°136/07, de 17 de febrero de 2026.

1. El trabajador dependiente de plataformas digitales de servicios que haya distribuido libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, queda sometido a la reducción gradual de la jornada máxima semanal a 40 horas, introducida por la ley N°21.561 en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Ramo, sin embargo, se mantiene el límite diario de duración de jornada de 10 horas contenido en el inciso 2° del artículo 28 del Código del Trabajo, así como, puede llegar a acuerdo de nueva distribución de la jornada máxima semanal que establece el inciso 1° del artículo 28 del Estatuto Laboral, entre cuatro a seis días a la semana en la oportunidad y según se detalla en el contenido del presente informe. **2.** Los efectos en las remuneraciones de los trabajadores dependientes de plataformas digitales de servicios determinados por la reducción progresiva del límite máximo de jornada semanal de trabajo, son los descritos en el cuerpo de este pronunciamiento. **3.** En el caso del trabajador independiente de plataformas digitales de servicios, se mantiene su garantía de tiempo de desconexión continua de 12 horas dentro de un periodo de 24 horas. Sin embargo, en cuanto a sus remuneraciones sus montos mínimos y forma de cálculo, se deben respetar las modificaciones legales descritas en este informe.

[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, creating a graphic element.

saez.cl

C.- DICTÁMENTES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

16.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°143/10, de 24 de febrero de 2026. Atendido que los aumentos remuneratorios pactados individual o colectivamente surten sus efectos en la forma en que las partes lo hayan convenido, corresponderá analizar caso a caso si es posible imputarlos a la Remuneración Complementaria Adicional, de acuerdo con lo señalado en el cuerpo del presente informe. Los aumentos que se produzcan en cualquiera de los tres componentes de la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional absorben la Remuneración Complementaria Adicional.

[Ver documento](#)

17.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°146/13, de 24 de febrero de 2026.

1) Ante una denuncia inconsistente, el empleador deberá proporcionar a la persona denunciante un plazo razonable para complementarla, debiendo iniciar la investigación con dichos antecedentes, sin que esté dentro de sus facultades prescindir de una denuncia u omitirla. **2)** Las denuncias dirigidas a aquellas personas comprendidas dentro del inciso 1° del artículo 4 del Código del Trabajo, deberán ser remitidas a la Dirección del Trabajo, donde deberán ser tramitadas conforme a los estándares establecidos en el Reglamento, particularmente el principio de imparcialidad. **3)** Para iniciar una investigación conforme a la Ley N°21.643, se requiere la individualización de la persona denunciante. Lo anterior no obsta al deber del empleador de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo. **4)** Este Servicio deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento requerido, por tratarse de una materia que incide directa y exclusivamente en la potestad de administración del empleador.

[Ver documento](#)

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 left.

saez.cl

C.- DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

18.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°150/14, de 26 de febrero de 2026. Reconsidera la doctrina contenida en el Dictamen N°514/20 de 25.01.1995 y cualquier otro pronunciamiento emitido por esta Dirección que sea incompatible con lo sostenido en el presente informe, solo en cuanto, resulta jurídicamente procedente sumar el número de horas semanales de trabajo sindical a que tiene derecho un director de sindicato base a aquellas que le corresponde utilizar en su calidad de dirigente de una federación o confederación, cuando ambos cargos los desempeña una misma persona.

[Ver documento](#)

19.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N°168/15, de 27 de febrero de 2026.

1) Se confirma la doctrina de esta Dirección, contenida en el Dictamen N°1.646/31 de 21.03.2016, en cuanto a los derechos que, en el ámbito de la protección de la maternidad, la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponden al trabajador o a la trabajadora a quien se le confiere el cuidado personal de un niño, niña o adolescente, por aplicación de una medida de protección decretada por el tribunal respectivo. **2)** En cuanto a la forma en que debe ejercerse el permiso postnatal parental en el caso previsto por el artículo 200 del Código del Trabajo, debe estarse a lo señalado en el presente informe. **3)** Los derechos contemplados en los artículos 199 bis, 66 quinquies, 152 quáter O bis, 67, 76 bis y 27 del Código del Trabajo, resultan jurídicamente procedentes respecto del trabajador o de la trabajadora a quien se le ha entregado el cuidado

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.- DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

personal de un niño, niña o adolescente mediante resolución judicial, por haber decretado el respectivo tribunal una medida de protección respecto de ellos, cumpliéndose los requisitos legales establecidos en cada caso.

[Ver documento](#)

20.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario 173, de 27 de febrero de 2026.

1. Siendo posible que un socio de una entidad empleadora sea a la vez trabajador de la misma, fluye que no existe incompatibilidad entre su calidad de socio y dependiente vinculado bajo subordinación y dependencia, asistiéndole el mismo derecho a percibir todas aquellas sumas que por concepto de propinas entreguen los clientes tal como reconoce el artículo 64 del Código del Trabajo. **2.** Este Servicio carece de competencia para pronunciarse acerca de un pacto de distribución de propinas por constituir un pacto civil entre trabajadores ajeno jurídicamente a la relación laboral entre trabajador y empleador.

[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.

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

GONZALO SÁEZ PINOCHET
SOCIO

CAMILO MORENO MOYA
ASOCIADO

contacto@saez.cl

saez.cl