

## ANÁLISIS DICTÁMENES INTERPRETRATIVOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Durante lo que va del año 2026, la **DIRECCIÓN DEL TRABAJO** (DT) ha emitido una serie de Dictámenes interpretativos sobre diversas materias de su competencia, y aquí te dejamos aquellos de relevancia para el sector privado:

### 1. ORD. [N°3](#)

<b>Fecha de emisión</b>	05.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Dirección del Trabajo; Competencia; Tribunales de Justicia.
<b>Resumen contenido</b>	La DT señala que debe abstenerse de emitir pronunciamiento jurídico cuando las materias consultadas se encuentran sometidas al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia. Reitera que su facultad interpretativa cede ante la existencia de un conflicto judicial pendiente, por carecer de competencia en esos casos.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Limita la posibilidad de obtener dictámenes administrativos cuando el asunto ya está judicializado.

### 2. ORD. [N°4](#)

<b>Fecha de emisión</b>	02.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Causales de exclusión de limitación de jornada. Artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo.
<b>Resumen contenido</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las funciones desarrolladas por trabajadores que se desempeñan como “guías excursionistas” en un hotel no pueden quedar exceptuadas de la limitación de jornada.</li> <li>2. La exclusión del artículo 22 inciso 2° debe interpretarse de manera restrictiva.</li> <li>3. No basta la denominación del cargo para excluir de jornada; deben concurrir efectivamente facultades generales de administración o representación del empleador.</li> <li>4. Para configurar exclusión por ausencia de fiscalización superior inmediata deben verificarse elementos copulativos: inexistencia de control funcional, autonomía real y ausencia de supervisión directa o tecnológica.</li> <li>5. La existencia de planificación predeterminada, coordinación organizacional y posibilidad de supervisión impide considerar que el trabajador actúe con autonomía suficiente para quedar exento.</li> </ol>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limita la utilización del artículo 22 inciso 2° en cargos operativos del rubro turístico.</li> <li>• Refuerza que la autonomía debe ser real y no meramente declarativa.</li> <li>• Alto impacto para hoteles, centros turísticos y empresas de excursiones que estructuren jornadas variables o extensas bajo régimen de exclusión.</li> </ul>

### 3. ORD. [N°5](#)

<b>Fecha de emisión</b>	05.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Ley N°21.561 y efectos en jornadas bisemanales.
<b>Resumen contenido</b>	Fija doctrina en orden a que la reducción de jornada máxima semanal introducida por la Ley N°21.561 es aplicable a trabajadores sujetos a régimen de jornada bisemanal. Precisa que, desde el 26.04.2024, el máximo es 88 horas bisemanales; desde el 26.04.2026, 84 horas; y desde el 26.04.2028, 80 horas, distribuidas en hasta 12 días.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Impacta directamente a empresas con sistemas bisemanales (zonas aisladas, minería, energía, etc.), obligando a ajustar planificación y contratos.

### 4. ORD. [N°6](#)

<b>Fecha de emisión</b>	08.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Ley N°21.530. Alcances. Cambio de empleador.
<b>Resumen contenido</b>	La DT concluye que resulta procedente otorgar el “descanso reparatorio” contemplado en la Ley N°21.530 aun cuando exista cambio de empleador, siempre que se cumplan los requisitos legales. Analiza la finalidad excepcional del beneficio vinculado al contexto de pandemia COVID-19.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Obliga a considerar servicios prestados bajo empleadores anteriores del mismo rubro al evaluar este beneficio.

### 5. ORD. [N°8](#)

<b>Fecha de emisión</b>	08.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Jornada; examen de detección de consumo de alcohol.
<b>Resumen contenido</b>	Determina que el tiempo destinado a exámenes de detección de alcohol realizados por instrucción del empleador al inicio de la jornada debe considerarse parte de la jornada de trabajo. Reitera además que estos controles deben respetar proporcionalidad y derechos fundamentales.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Implica que estos tiempos deben registrarse y remunerarse como jornada laboral.

### 6. ORD. [N°10](#)

<b>Fecha de emisión</b>	08.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Inclusión laboral de personas con discapacidad.
<b>Resumen contenido</b>	Precisa que el contenido de la comunicación electrónica exigida por el artículo 6° del Decreto N°64 de 2017 corresponde a lo señalado en dicha norma reglamentaria, respecto de las obligaciones de información en el marco de la Ley N°21.015.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Aclara el estándar formal de cumplimiento en materia de reportes de inclusión laboral.

### 7. ORD. [N°11](#)

<b>Fecha de emisión</b>	09.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Ley N°21.530. Contrato a honorarios.
<b>Resumen contenido</b>	La Dirección del Trabajo concluye que las personas contratadas a honorarios pueden acceder al descanso reparatorio contemplado en la Ley N°21.530,

	siempre que cumplan los requisitos legales establecidos en dicha normativa. Precisa que el beneficio no distingue la naturaleza contractual, sino el cumplimiento de las condiciones materiales exigidas por la ley (continuidad y prestación de servicios en los establecimientos señalados).
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Extiende el alcance del descanso reparatorio a trabajadores a honorarios, ampliando el universo de beneficiarios en salud privada y farmacias.

#### 8. ORD. [N°15](#)

<b>Fecha de emisión</b>	12.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Remuneración; descuentos; implementos de trabajo; elementos de protección personal.
<b>Resumen contenido</b>	Declara improcedente que el empleador obligue a los trabajadores a asumir el costo de indumentaria especial o ropa de trabajo exigida para desempeñar funciones. Asimismo, no procede descontar en el finiquito el valor de tales implementos si son de propiedad del empleador, sin perjuicio de responsabilidades por pérdida o daño imputable al trabajador.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Reafirma que los costos de EPP e indumentaria obligatoria son de cargo exclusivo del empleador.

#### 9. ORD. [N°16](#)

<b>Fecha de emisión</b>	12.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Derecho de alimentación de hijo/a menor; efecto relativo de sentencias.
<b>Resumen contenido</b>	Precisa que lo resuelto por la Corte Suprema en causa Rol N°25.154-2019 sólo afecta a las partes de dicho juicio. Además, señala que la madre trabajadora en sistemas excepcionales de jornada que dificulten el ejercicio del derecho de alimentación puede pactar con el empleador la acumulación del tiempo correspondiente.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Permite pactos de acumulación del tiempo de alimentación en sistemas excepcionales, otorgando flexibilidad operativa.

#### 10. ORD. [N°21](#)

<b>Fecha de emisión</b>	14.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Organizaciones sindicales; interpretación de estatutos; competencia de la DT.
<b>Resumen contenido</b>	La Dirección del Trabajo debe abstenerse de intervenir en la interpretación de estatutos sindicales y en el funcionamiento interno de la organización, en virtud del principio de autonomía sindical. Las controversias deben ser resueltas por los propios órganos sindicales o, en su defecto, por los Tribunales de Justicia.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Limita la intervención administrativa en conflictos internos sindicales, trasladando eventuales controversias al ámbito judicial.

#### 11. ORD. [N°23](#)

<b>Fecha de emisión</b>	14.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Consulta genérica. Jornadas excepcionales de trabajo.

<b>Resumen contenido</b>	La Dirección del Trabajo se abstiene de emitir pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica y abstracta, sin antecedentes suficientes que permitan interpretar una norma específica. Precisa que su competencia interpretativa exige un caso concreto y delimitado, no supuestos hipotéticos.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Reafirma que la DT no responde consultas en abstracto sobre jornadas excepcionales sin un caso específico debidamente acreditado.

#### 12. ORD. [N°24](#)

<b>Fecha de emisión</b>	14.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Conductores profesionales.
<b>Resumen contenido</b>	Indica que existe un vacío o insuficiencia normativa respecto de la regulación de jornadas y tiempos de espera en determinadas actividades de traslado. La DT señala que corresponde al legislador regular la materia, no pudiendo suplir dicha ausencia mediante dictamen.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Evidencia falta de regulación específica en el rubro transporte, generando incertidumbre jurídica operativa.

#### 13. ORD. [N°25](#)

<b>Fecha de emisión</b>	14.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Competencia Dirección del Trabajo. Consulta genérica.
<b>Resumen contenido</b>	No resulta procedente que la DT se pronuncie en términos generales o “a priori” sobre determinadas materias sin antecedentes concretos que permitan circunscribir el análisis a una situación particular.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Limita la posibilidad de obtener interpretaciones preventivas generales sin un caso específico.

#### 14. ORD. [N°26](#)

<b>Fecha de emisión</b>	14.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Jornada de trabajo y descansos. Locomoción colectiva y servicios de transporte. Adecuación Ley 40 horas.
<b>Resumen contenido</b>	Aclara la forma de adecuación de la jornada de 40 horas en el transporte colectivo urbano. Señala que rige la regla general del artículo 22 del Código del Trabajo, con reducción progresiva (44 → 42 → 40 horas). En caso de sistemas de turnos, deben respetarse las limitaciones especiales del artículo 26 del Código del Trabajo (máximo 8 horas continuas, descansos mínimos, etc.).
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Confirma que la Ley de 40 horas aplica al transporte colectivo, pero respetando su régimen especial.

#### 15. ORD. [N°27](#)

<b>Fecha de emisión</b>	14.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Competencia DT. Igualdad de trato laboral entre trabajadores chilenos y extranjeros.
<b>Resumen contenido</b>	Señala que la DT no puede pronunciarse sobre requisitos migratorios o autorizaciones para trabajar, por tratarse de competencia del Servicio Nacional de Migraciones. Reitera que, en materia laboral, rige el principio de

	igualdad de trato entre trabajadores chilenos y extranjeros conforme al artículo 2° del Código del Trabajo y la Ley N°21.325.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Recuerda que empleadores deben cumplir normativa migratoria, pero laboralmente rige igualdad de derechos.

#### 16. ORD. [N°28](#)

<b>Fecha de emisión</b>	14.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Trabajadores de comercio y servicios. Artículo 38 N°7. Recargo del 30% en domingo.
<b>Resumen contenido</b>	Para el cálculo del recargo del 30% por trabajo en domingo (art. 38 inciso 2°), debe considerarse el valor de la hora ordinaria correspondiente a dicho día. Si se excede la jornada pactada, se calcula primero el 30% y luego se aplica el recargo por horas extraordinarias del 50% sobre la base incrementada.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Impacto directo en comercio y servicios: encarece el costo del trabajo dominical y de horas extra en domingo.

#### 17. ORD. [N°32](#)

<b>Fecha de emisión</b>	19.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Control de acceso a recinto.
<b>Resumen contenido</b>	La documentación presentada resulta insuficiente para emitir pronunciamiento respecto del sistema de control de asistencia solicitado. La DT exige antecedentes técnicos completos para evaluar conformidad normativa.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Reitera exigencia de respaldo técnico suficiente para autorizar sistemas de control de asistencia.

#### 18. ORD. [N°33](#)

<b>Fecha de emisión</b>	19.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Documentación laboral electrónica (Aplicación "Flexit").
<b>Resumen contenido</b>	Rechaza la aplicación móvil "Flexit" por no cumplir exigencias del Dictamen N°0789/15. Señala que: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No permite acceso web directo para fiscalización;</li> <li>2. No asegura envío automático de documentos firmados al correo personal del trabajador;</li> <li>3. La gestión de firmas por el empleador genera conflicto de interés;</li> <li>4. No cumple requisitos para control de asistencia electrónico autorizado.</li> </ol>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Endurece estándares para apps móviles de contratación y firma electrónica laboral.

#### 19. ORD. [N°35](#)

<b>Fecha de emisión</b>	19.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Dirección del Trabajo. Competencia. Hechos controvertidos.
<b>Resumen contenido</b>	La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir pronunciamiento cuando la materia consultada supone hechos controvertidos que requieren prueba y ponderación. En tales casos, la competencia corresponde al Juzgado de Letras

	del Trabajo. Reafirma que la DT no puede sustituir la labor jurisdiccional cuando existen discrepancias fácticas relevantes entre las partes.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Limita el uso del dictamen administrativo en conflictos complejos sobre remuneraciones variables y caídas de sistema, remitiendo a sede judicial.

#### 20. ORD. [N°38](#)

<b>Fecha de emisión</b>	19.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Negociación colectiva. Instrumento colectivo vigente. Aplicación a trabajadores desafiados.
<b>Resumen contenido</b>	El trabajador que se desafilia del sindicato pero estaba afecto a un instrumento colectivo debe seguir pagando cuota sindical a su sindicato de origen y conserva el derecho a los beneficios pactados hasta el término de la vigencia del instrumento. La pérdida de beneficios solo opera al término del instrumento o de la relación laboral.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Incide en la administración de beneficios colectivos y en la gestión de desafiliaciones sindicales.

#### 21. ORD. [N°39](#)

<b>Fecha de emisión</b>	19.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Choferes de carga terrestre interurbana. Tiempos de espera. Base de cálculo.
<b>Resumen contenido</b>	Los tiempos de espera no son imputables a jornada laboral, pero deben compensarse por acuerdo de las partes, considerando como base mínima 1,5 ingresos mínimos mensuales proporcionalizados según jornada. Precisa base de cálculo y tratamiento de estos tiempos.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Impacto directo en empresas de transporte de carga por estructura de costos laborales.

#### 22. ORD. [N°40](#)

<b>Fecha de emisión</b>	19.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Ingreso de directores sindicales a lugares de trabajo. Requisitos. Comités Paritarios.
<b>Resumen contenido</b>	Analiza la legitimidad de instrucciones internas que regulan el ingreso de dirigentes sindicales a faenas. Señala que el empleador puede fijar reglas de seguridad y coordinación, siempre que no restrinjan injustificadamente la libertad sindical. La DT no puede calificar "a priori" si existe práctica antisindical; ello corresponde a tribunales.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Permite regular visitas sindicales por razones de seguridad, pero dentro del principio de proporcionalidad.

#### 23. ORD. [N°41](#)

<b>Fecha de emisión</b>	19.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe. Incendios. Deber de protección. Remuneraciones. Caso fortuito.
<b>Resumen contenido</b>	Ante incendios y estado de catástrofe (Ñuble y Biobío), reafirma el deber de protección del empleador (art. 184 CT) y la obligación de suspender labores ante riesgo grave e inminente. Las remuneraciones devengadas deben

	pagarse; si el trabajador está a disposición sin poder laborar por causas no imputables, existe jornada pasiva remunerada. El trabajo extraordinario por fuerza mayor debe pagarse como horas extra.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Clarifica obligaciones laborales en emergencias y limita el uso de “caso fortuito” para eximir pago de remuneraciones ya devengadas.

#### 24. ORD. [N°45](#)

<b>Fecha de emisión</b>	20.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Permiso postnatal parental. Directora sindical. Suspensión de funciones. Horas de trabajo sindical.
<b>Resumen contenido</b>	La Dirección del Trabajo debe abstenerse de intervenir en conflictos internos de una organización sindical. No procede suspender funciones de una directora sindical por encontrarse con permiso postnatal parental, pues la ley no contempla esa causal. Sin embargo, la dirigente que se encuentra con licencia médica o permiso postnatal no puede hacer uso de horas de trabajo sindical, ya que no está prestando servicios efectivos, requisito para ejercer esa prerrogativa.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Clarifica límites en el uso de horas sindicales durante licencias y permisos parentales.

#### 25. ORD. [N°50](#)

<b>Fecha de emisión</b>	21.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Negociación colectiva. Caducidad de personalidad jurídica sindical.
<b>Resumen contenido</b>	La caducidad de la personalidad jurídica de un sindicato no afecta la vigencia del instrumento colectivo suscrito con anterioridad. Los socios continúan afectos a dicho instrumento hasta su término. No es posible extender beneficios de otro instrumento mientras el anterior se encuentre vigente.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Aporta certeza sobre continuidad de instrumentos colectivos ante caducidad sindical.

#### 26. ORD. [N°54](#)

<b>Fecha de emisión</b>	23.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Feriado anual. Fraccionamiento.
<b>Resumen contenido</b>	No es jurídicamente procedente fraccionar el feriado legal por debajo del mínimo de diez días hábiles continuos. Solo el exceso sobre esos diez días puede fraccionarse por acuerdo entre trabajador y empleador.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Impide pactar vacaciones inferiores al mínimo continuo legal, aun con acuerdo del trabajador.

#### 27. ORD. [N°57](#)

<b>Fecha de emisión</b>	26.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Ley N°21.643 (Ley Karin). Acoso laboral, acoso sexual y violencia ejercida por terceros. Subcontratación.
<b>Resumen contenido</b>	Precisa que el plazo para investigar es de 30 días hábiles administrativos. En subcontratación, la investigación corresponde a la empresa principal o usuaria cuando involucra a trabajadores de distintas empresas. El cómputo

	del plazo se inicia desde la recepción de la denuncia por quien debe investigar. Refuerza deber de coordinación y confidencialidad.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Impacto directo en empresas con subcontratación y en diseño de protocolos de investigación conforme Ley Karin.

### 28. ORD. [N°60](#)

<b>Fecha de emisión</b>	26.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Competencia de la Dirección del Trabajo. Consulta genérica.
<b>Resumen contenido</b>	La Dirección del Trabajo no puede emitir pronunciamientos generales o “a priori” sin antecedentes concretos que permitan circunscribir el análisis a una situación específica. Reitera jurisprudencia administrativa sobre improcedencia de consultas abstractas.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Obliga a formular consultas con antecedentes específicos si se busca un pronunciamiento vinculante.

### 29. ORD. [N°63](#)

<b>Fecha de emisión</b>	26.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Jornada de trabajo. Cambio de vestuario y aseo personal.
<b>Resumen contenido</b>	El tiempo destinado al cambio de vestuario, uso de elementos de protección y aseo personal constituye jornada de trabajo cuando es exigido por la naturaleza de las funciones o por el empleador. Si dicho tiempo genera exceso sobre la jornada pactada, debe pagarse como horas extraordinarias.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Impacta en empresas con protocolos de vestuario o EPP obligatorios (retail, industria, salud, logística).

### 30. ORD. [N°66](#)

<b>Fecha de emisión</b>	27.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Negociación colectiva. Ámbito de aplicación.
<b>Resumen contenido</b>	La prohibición del artículo 304 inciso tercero del Código del Trabajo se aplica a empresas públicas o privadas cuyo presupuesto haya sido financiado en más de un 50% por el Estado en cualquiera de los dos últimos años calendario. La reclamación debe formularse dentro del proceso de negociación colectiva.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Relevante para corporaciones o entidades privadas con alto financiamiento estatal.

### 31. ORD. [N°67](#)

<b>Fecha de emisión</b>	27.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Sala cuna. Bono compensatorio.
<b>Resumen contenido</b>	Se autoriza el pago de bono compensatorio de sala cuna en caso de inexistencia de establecimiento autorizado en la comuna respectiva (Puerto Natales), mientras se mantengan las condiciones que justifican la excepción. Se reitera que el beneficio es irrenunciable y que la compensación es excepcional.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Confirma procedencia excepcional del bono compensatorio cuando no exista oferta autorizada.

### 32. ORD. [N°68](#)

<b>Fecha de emisión</b>	27.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Negociación colectiva. Artículo 304 inciso 3° del Código del Trabajo.
<b>Resumen contenido</b>	La prohibición de negociar colectivamente rige exclusivamente para empresas con financiamiento estatal superior al 50% en los últimos dos años calendario. La reclamación debe realizarse durante el proceso de negociación, ante la autoridad competente conforme al artículo 340 del Código del Trabajo.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Clarifica el alcance de la prohibición de negociar en entidades con financiamiento estatal mayoritario.

### 33. ORD. [N°70](#)

<b>Fecha de emisión</b>	27.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Ley N°21.561 (40 horas). Reducción gradual de jornada.
<b>Resumen contenido</b>	Se informa la doctrina vigente respecto de la reducción gradual de jornada. En sistemas de turnos rotativos, la rebaja debe reflejarse efectivamente en la jornada semanal, no pudiendo compensarse con otros días si ello desnaturaliza la disminución legal. No existe norma especial distinta para turnos rotativos.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Directamente aplicable a empresas con turnos rotativos en el contexto de la implementación de la Ley de 40 horas.

### 34. ORD. [N°71](#)

<b>Fecha de emisión</b>	27.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Pago de propinas.
<b>Resumen contenido</b>	Reitera la doctrina sobre el artículo 64 del Código del Trabajo en materia de propinas. Analiza la validez de modificaciones a un pacto de propinas sin consentimiento de todos los trabajadores y la facultad del empleador para dejarlo sin efecto. Señala que cualquier modificación requiere acuerdo de las partes involucradas, no siendo procedente la alteración unilateral.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Clave para restaurantes, hoteles y sector gastronómico respecto de pactos de distribución de propinas.

### 35. ORD. [N°72](#)

<b>Fecha de emisión</b>	27.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Contrato de trabajo.
<b>Resumen contenido</b>	El empleador no puede modificar unilateralmente el contrato de trabajo ni obligar a los trabajadores a firmar anexos contractuales si no existe voluntad de éstos. Se reafirma el principio de consensualidad contractual y la improcedencia de imponer modificaciones por la sola decisión del empleador.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Refuerza límites a la modificación unilateral de condiciones laborales.

### 36. ORD. [N°73](#)

<b>Fecha de emisión</b>	29.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Derechos fundamentales. Uso de polígrafo.
<b>Resumen contenido</b>	Descarta la procedencia del uso del polígrafo en procesos de selección o control laboral, por vulnerar derechos fundamentales y no cumplir estándares de universalidad, objetividad y despersonalización exigidos por la doctrina institucional. Se vincula con la Ley N°21.659 sobre Seguridad Privada.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Prohíbe en la práctica el uso de polígrafo en procesos de selección o control interno.

### 37. ORD. [N°75](#)

<b>Fecha de emisión</b>	29.01.2026
<b>Materia consultada</b>	Sistema de registro y control de asistencia. Uso de teléfonos personales.
<b>Resumen contenido</b>	En contexto de trabajo a distancia o teletrabajo, es posible que trabajadores utilicen teléfonos móviles personales para el registro de asistencia, siempre que exista consentimiento escrito y el empleador asuma todos los costos asociados, conforme a la Resolución Exenta N°38 de 2024.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Permite uso de dispositivos personales para marcaje, pero con costo y regulación a cargo del empleador.

### 38. ORD. [N°79](#)

<b>Fecha de emisión</b>	03.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Protección a la maternidad y paternidad. Bono compensatorio de sala cuna. Matrimonio igualitario.
<b>Resumen contenido</b>	Admite bono compensatorio de sala cuna en faenas mineras con sistemas excepcionales de jornada cuando no es posible acceder al beneficio por vía ordinaria. Reconoce aplicación igualitaria de derechos a progenitor no gestante conforme a Ley N°21.400. Sin embargo, la madre no gestante no tiene derecho a sala cuna si no tiene el cuidado legal del menor.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Clarifica aplicación de sala cuna y bono compensatorio en sistemas excepcionales y familias homoparentales.

### 39. ORD. [N°80](#)

<b>Fecha de emisión</b>	03.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Protección a la maternidad. Sala cuna en centros comerciales e industriales.
<b>Resumen contenido</b>	Rechaza modificar doctrina previa respecto a obligación de otorgar sala cuna en centros o complejos comerciales e industriales administrados bajo una misma razón social cuando en conjunto ocupen 20 o más trabajadoras. No se acreditaron nuevos antecedentes que justifiquen alterar criterio anterior.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Impacta directamente a centros comerciales y complejos industriales respecto a obligación colectiva de sala cuna.

### 40. ORD. [N°81](#)

<b>Fecha de emisión</b>	03.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Negociación colectiva. Extensión de beneficios.

<b>Resumen contenido</b>	Ratifica doctrina del Ord. N°759 de 19.11.2025: no procede dejar sin efecto el criterio vigente sobre extensión unilateral de beneficios a trabajadores no sindicalizados cuando no existe pacto. Se mantiene interpretación restrictiva en la materia.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Reafirma límites a la extensión unilateral de beneficios colectivos.

#### 41. ORD. [N°84](#)

<b>Fecha de emisión</b>	03.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Trabajadores de las artes y espectáculos. Jornada y horas extraordinarias.
<b>Resumen contenido</b>	Concluye que proyectistas y taquilleros no cumplen los requisitos del contrato especial de trabajadores de artes y espectáculos (art. 145-A y siguientes CT). En consecuencia, se les aplican las normas generales del Código del Trabajo en materia de jornada, pago de feriados y horas extraordinarias.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Aclara límites del régimen especial artístico y obliga a aplicar reglas generales cuando no concurren sus requisitos.

#### 42. ORD. [N°90](#)

<b>Fecha de emisión</b>	03.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Negociación colectiva no reglada. Mérito ejecutivo. Ultraactividad.
<b>Resumen contenido</b>	Precisa que instrumentos suscritos en negociación colectiva no reglada no constituyen instrumento colectivo con mérito ejecutivo si no cumplen requisitos legales. Señala que, extinguido un instrumento colectivo, ciertas cláusulas pueden subsistir incorporadas a contratos individuales, salvo beneficios vinculados exclusivamente a la vigencia colectiva.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Clave para empresas que celebren acuerdos colectivos informales o no reglados.

#### 43. ORD. [N°92](#)

<b>Fecha de emisión</b>	05.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Vínculo de subordinación y dependencia. Entidad Individual Educacional.
<b>Resumen contenido</b>	Determina que una Entidad Individual Educacional puede mantener relación laboral con su único constituyente, siempre que concurren elementos de subordinación y dependencia. Precisa además límites de competencia de la DT en materias previsionales.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Relevante para estructuras unipersonales que pretendan formalizar vínculo laboral con su constituyente.

#### 44. ORD. [N°93](#)

<b>Fecha de emisión</b>	05.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Sistema excepcional de distribución de jornada. Guardias de seguridad remotos.
<b>Resumen contenido</b>	Declara improcedente aplicar resolución excepcional de jornada a trabajadores que prestan servicios remotos como guardias de seguridad, al

	no cumplirse requisitos del artículo 38 CT ni del DS N°48/2023. Reafirma criterios restrictivos para autorizar sistemas excepcionales.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Restringe la aplicación de sistemas excepcionales en servicios de seguridad remota.

#### 45. ORD. [N°95](#)

<b>Fecha de emisión</b>	05.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Jornada de trabajo. Conductores y auxiliares de locomoción colectiva.
<b>Resumen contenido</b>	Aplica artículo 25 y 26 bis del Código del Trabajo respecto a jornada máxima de 180 horas mensuales, descansos mínimos, límites de conducción continua (5 horas) y descansos en tierra. Además aborda remuneración por venta de pasajes y eventual semana corrida.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Importante para empresas de transporte interurbano y rural.

#### 46. ORD. [N°101](#)

<b>Fecha de emisión</b>	05.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Reducción de jornada de trabajo. Límite máximo semanal. Ley N°21.561.
<b>Resumen contenido</b>	Analiza la posibilidad de pactar anticipadamente la reducción de jornada a 40 horas semanales y su distribución en 4 días (modalidad 4x3), bajo un plazo determinado. Concluye que no existe impedimento legal para pactar dicha modalidad a plazo, siempre que se respete el límite máximo diario de 10 horas y la gradualidad legal (42 horas desde abril 2026 y 40 horas desde abril 2028). Reafirma que la reducción es un beneficio legal que no puede desnaturalizarse ni implicar menoscabo.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Permite estructurar planes piloto 4x3 a plazo, con certeza jurídica, en el marco de la Ley de 40 horas.

#### 47. ORD. [N°105](#)

<b>Fecha de emisión</b>	06.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Teletrabajo. Reversión unilateral a modalidad presencial.
<b>Resumen contenido</b>	Determina que no se ajusta a derecho el cambio unilateral desde teletrabajo o trabajo a distancia a modalidad presencial cuando no se cumple con el aviso previo por escrito y con al menos 30 días de anticipación, conforme al artículo 152 quáter I del Código del Trabajo. Señala que la revisión debe efectuarse caso a caso mediante fiscalización inspectiva para verificar cumplimiento de requisitos legales.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Refuerza exigencias formales estrictas para el retorno a la presencialidad en esquemas de teletrabajo.

#### 48. ORD. [N°106](#)

<b>Fecha de emisión</b>	06.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Descanso semanal compensatorio. Trabajadores del comercio. Feriado obligatorio e irrenunciable.
<b>Resumen contenido</b>	Precisa que el derecho a descanso semanal compensatorio nace únicamente cuando el trabajador ha prestado efectivamente servicios en domingo o

	festivo. Si el descanso semanal coincide con un feriado eleccionario o irrenunciable y el trabajador no laboró en dicho día, no procede otorgar un día adicional de descanso. Reafirma doctrina sobre artículo 38 del Código del Trabajo.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Aclara que no se genera doble compensación en comercio cuando el descanso coincide con feriado irrenunciable.

#### 49. ORD. [N°107](#)

<b>Fecha de emisión</b>	06.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Trabajadores de supermercados polifuncionales. Principio de certeza jurídica.
<b>Resumen contenido</b>	Reitera la doctrina contenida en el Ord. N°1370 de 09.11.2023, relativa al modelo de polifuncionalidad en supermercados. Refuerza que la asignación de múltiples funciones debe respetar el principio de certeza jurídica, es decir, que las labores estén claramente determinadas en el contrato y no queden sujetas a una discrecionalidad amplia e indeterminada del empleador.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Impacta directamente en supermercados y grandes tiendas que operan con esquemas de trabajador polifuncional, especialmente en la redacción contractual y en la delimitación de funciones.

#### 50. ORD. [N°108](#)

<b>Fecha de emisión</b>	06.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Exclusión de limitación de jornada. Beneficios Ley N°20.823.
<b>Resumen contenido</b>	Determina que los trabajadores excluidos de la limitación de jornada (art. 22 inc. 2° CT), que se desempeñan como “agentes financieros”, pueden igualmente acceder a los beneficios de la Ley N°20.823 (7 domingos adicionales de descanso y recargo de 30% por horas ordinarias trabajadas en domingo), si se cumplen los requisitos legales.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Afecta a bancos en tiendas y servicios financieros insertos en retail, aclarando que la exclusión de jornada no implica pérdida automática de beneficios dominicales.

#### 51. ORD. [N°110](#)

<b>Fecha de emisión</b>	06.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Cargos de confianza. Exclusión de limitación de jornada. Fiscalización superior inmediata.
<b>Resumen contenido</b>	<p>Analiza en profundidad el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo. Concluye que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No basta la denominación contractual (“jefe”, “encargado”, etc.) para excluir de jornada.</li> <li>• Debe existir real facultad de administración o representación del empleador.</li> <li>• La exclusión debe interpretarse restrictivamente.</li> <li>• La existencia de supervisión superior inmediata descarta la exclusión.</li> <li>• En el caso de “peonetas y repartidores”, no procede la exclusión.</li> </ul>

<b>Relevancia para el sector privado</b>	Clave para empresas con jefaturas intermedias, encargados de tienda, supervisores y personal de reparto. Refuerza criterios estrictos para aplicar art. 22 inc. 2°.
------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### 52. ORD. [N°111](#)

<b>Fecha de emisión</b>	06.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Trabajadores de plataformas de servicios digitales. Ley N°21.431.
<b>Resumen contenido</b>	<p>Precisa el alcance de la Ley N°21.431 y:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reafirma que la distinción entre trabajador dependiente e independiente depende de la concurrencia de subordinación y dependencia (art. 7 CT).</li> <li>• Señala que la empresa de plataforma que solo coordina el contacto entre usuario y prestador puede operar bajo régimen de independientes.</li> <li>• Analiza situaciones de trabajadores que prestan servicios a múltiples plataformas.</li> <li>• Aborda el deber de cumplimiento independiente por cada empresa respecto de la ley.</li> <li>• Reitera criterios previos del Dictamen N°1831/39 (2022).</li> </ul>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Alto impacto para empresas tecnológicas, marketplaces y plataformas de transporte o reparto.

#### 53. ORD. [N°114](#)

<b>Fecha de emisión</b>	06.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Derecho a dar alimento. Art. 206 CT.
<b>Resumen contenido</b>	<p>Reafirma que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El derecho a una hora diaria para alimentar al hijo menor de 2 años es irrenunciable.</li> <li>• Corresponde a la madre trabajadora elegir la modalidad.</li> <li>• Si se reduce la jornada por decisión unilateral del empleador, igualmente debe otorgarse el derecho.</li> <li>• No puede entenderse absorbido por la reducción de jornada.</li> </ul>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Impacto general para todas las empresas con trabajadoras madres de hijos menores de 2 años.

#### 54. ORD. [N°117](#)

<b>Fecha de emisión</b>	06.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Anexo modificatorio. Bono condicionado a “presentismo perfecto”. Eventual práctica antisindical.
<b>Resumen contenido</b>	Si un bono está condicionado al no uso de permisos sindicales o beneficios pactados colectivamente, podría configurarse práctica antisindical. Corresponde que el sindicato denuncie ante Inspección del Trabajo para fiscalización.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Alerta relevante para empresas que implementan bonos de asistencia o presentismo.

#### 55. ORD. [N°119](#)

<b>Fecha de emisión</b>	06.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Turnos rotativos. Principio de certeza.
<b>Resumen contenido</b>	Determina que en un sistema de turnos rotativos debe existir cumplimiento del principio de certeza en su distribución. No pueden establecerse esquemas ambiguos o variables que impidan al trabajador conocer con anticipación razonable su jornada.
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Impacta empresas con sistemas de turnos variables y rotativos, reforzando exigencias de previsibilidad.

#### 56. ORD. [N°124](#)

<b>Fecha de emisión</b>	10.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Trabajadores del comercio. Cláusula tácita. Art. 38 CT.
<b>Resumen contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No es procedente que el empleador suprima unilateralmente una modalidad de compensación por acumulación de más de un día de descanso semanal.</li> <li>• Si históricamente se permitió optar entre pago o devolución del descanso trabajado en festivo, dicha práctica puede configurar cláusula tácita.</li> <li>• La eliminación unilateral vulnera el artículo 38 inciso 6° del Código del Trabajo.</li> </ul>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Altamente relevante para retail y comercio que operan domingos y festivos. Refuerza riesgos asociados a modificación unilateral de prácticas consolidadas.

#### 57. ORD. [N°125](#)

<b>Fecha de emisión</b>	10.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Ley N°18.156. Exención de cotizaciones para técnicos extranjeros.
<b>Resumen contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Dirección del Trabajo aclara alcance de la exención previsional.</li> <li>• Precisa que la competencia interpretativa en materias estrictamente previsionales corresponde a la Superintendencia de Pensiones.</li> <li>• La exención exige: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Afiliación del trabajador a sistema previsional extranjero.</li> <li>○ Manifestación expresa en contrato de mantener dicha afiliación.</li> </ul> </li> <li>• No cubre accidentes del trabajo (Ley N°16.744).</li> </ul>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Importante para empresas que contratan técnicos extranjeros (tecnología, ingeniería, instalaciones especializadas).

#### 58. ORD. [N°126](#)

<b>Fecha de emisión</b>	10.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Jornada de trabajo. Tiempos de desplazamiento. Horas extraordinarias.
<b>Resumen contenido</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El contrato debe especificar claramente la zona geográfica de prestación de servicios.</li> <li>2. El traslado desde el domicilio al primer lugar de trabajo y desde el último al domicilio no constituye jornada.</li> <li>3. Si durante el traslado el trabajador realiza funciones por instrucción del empleador, ese tiempo sí constituye jornada.</li> </ol>

	<p>4. Los desplazamientos intermedios entre distintos centros de trabajo sí forman parte de la jornada.</p> <p>5. No corresponde pactar horas extraordinarias permanentes para absorber tiempos habituales de traslado.</p>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Impacto directo en empresas con trabajadores itinerantes (supervisores, técnicos, equipos regionales, auditores, etc.).

#### 59. ORD. [N°134](#)

<b>Fecha de emisión</b>	17.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Ley N°21.561 (40 horas). Trabajadores agrícolas permanentes.
<b>Resumen contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura no se rigen por régimen especial agrícola.</li> <li>• Aplica progresividad general de reducción de jornada (44 → 42 → 40 horas).</li> <li>• Precisa régimen de variación diaria o semanal según art. 88 CT.</li> <li>• Reafirma límites de promedio anual.</li> </ul>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Relevancia indirecta para agroindustria y comercio asociado.

#### 60. ORD. [N°135](#)

<b>Fecha de emisión</b>	17.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Ley N°21.431. Plataformas digitales. Reconsideración.
<b>Resumen contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechaza solicitud de reconsideración del Dictamen N°1831/39 de 19.10.2022.</li> <li>• Mantiene interpretación sobre “servicio subyacente”.</li> <li>• Reafirma criterios sobre subordinación y dependencia en plataformas digitales.</li> <li>• Confirma doctrina sobre trabajadores dependientes e independientes en plataformas.</li> </ul>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Muy relevante para plataformas digitales, marketplaces y empresas de intermediación tecnológica.

#### 61. ORD. [N°136](#)

<b>Fecha de emisión</b>	17.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Ley N°21.561. Trabajadores de Plataformas Digitales.
<b>Resumen contenido</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El trabajador <b>dependiente</b> de plataformas digitales queda sujeto a la reducción progresiva de jornada (44 → 42 → 40 horas), conforme al artículo 22 del Código del Trabajo.</li> <li>2. Se mantiene el límite diario máximo de 10 horas (art. 28 CT).</li> <li>3. Puede pactarse nueva distribución semanal entre 4 y 6 días.</li> <li>4. Respecto de trabajadores <b>independientes</b>, se mantiene la garantía de desconexión mínima de 12 horas continuas en cada período de 24 horas.</li> <li>5. Deben ajustarse las remuneraciones y bases de cálculo a las nuevas reglas legales.</li> </ol>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Muy alta para empresas de delivery, retail con despacho propio, supermercados online y apps de servicios.

**62. ORD. N°137**

<b>Fecha de emisión</b>	17.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Jornada de trabajo. Choferes de carga interurbana. Tiempos de espera.
<b>Resumen contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Complementa doctrina sobre base de cálculo de los tiempos de espera.</li> <li>• Ajusta interpretación conforme a Ley N°21.561 y Ley N°21.755.</li> <li>• Reafirma que los tiempos de espera deben integrarse correctamente en la determinación de jornada y pago.</li> </ul>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Relevante para logística, transporte, centros de distribución y comercio mayorista.

**63. ORD. N°138**

<b>Fecha de emisión</b>	17.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Descuento. Seguro de cesantía. Indemnización por años de servicio.
<b>Resumen contenido</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El empleador solo está facultado para imputar a la indemnización por años de servicio el saldo correspondiente al 1,6% aportado a la cuenta individual de cesantía cuando el despido se funda en el artículo 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa).</li> <li>2. La eventual indemnización por años de servicio no se ve afectada en su monto legal, sino que se imputa a ella el aporte efectuado por el empleador más su rentabilidad.</li> <li>3. En caso de despido por otras causales distintas al artículo 161, el empleador no puede realizar dicho descuento.</li> <li>4. Se reafirma doctrina contenida en Ordinarios N°5949 de 2015 y N°1916 de 2016.</li> </ol>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confirma que el descuento del aporte al seguro de cesantía (1,6%) solo procede en despidos por necesidades de la empresa.</li> <li>• En otras causales (disciplinarias, vencimiento de plazo, etc.), el descuento es improcedente.</li> <li>• Impacta directamente en la correcta liquidación de finiquitos y evita contingencias judiciales por descuentos indebidos.</li> </ul>

**64. ORD. N°139**

<b>Fecha de emisión</b>	17.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Jornada de trabajadores del rubro hotelero. Descanso en domingo y festivos.
<b>Resumen contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confirma doctrina previa (Dictamen N°4.915/76 de 03.10.2016).</li> <li>• Rechaza reconsideración sobre régimen de descanso dominical en hotelería.</li> <li>• Mantiene interpretación histórica de la DT.</li> </ul>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Consolida el marco interpretativo vigente; no introduce cambios, pero cierra debate doctrinario.

**65. ORD. N°142**

<b>Fecha de emisión</b>	24.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Reducción de Jornada – Ley N°21.561 (40 horas)

<b>Resumen contenido</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El <b>26.04.2026</b> corresponde implementar la reducción del límite de jornada ordinaria semanal a <b>42 horas</b>.</li> <li>2. La adecuación debe realizarse <b>de mutuo acuerdo</b>, constando por escrito y respetando los márgenes legales.</li> <li>3. A falta de acuerdo, el empleador debe aplicar una <b>regla proporcional obligatoria</b>, reduciendo el término de la jornada conforme a su distribución semanal.</li> <li>4. Si la jornada original de 45 horas estaba distribuida en: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. <b>5 días:</b> debe disminuir <b>1 hora en 3 días</b> de la semana.</li> <li>b. <b>6 días:</b> debe disminuir <b>50 minutos en 3 días y 30 minutos en otro día</b> de la misma semana.</li> </ol> </li> <li>5. Se fija una <b>regla única de reducción</b>, aplicable independientemente de la jornada pactada (44, 43, 42 o 41 horas), hasta alcanzar el límite final de 40 horas.</li> </ol>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impacto directo en empresas con jornada distribuida en 6 días (muy común en comercio).</li> <li>• No es procedente concentrar toda la rebaja en un solo día si no hay acuerdo.</li> <li>• La reducción, en caso de desacuerdo, debe aplicarse al término de la jornada.</li> <li>• Obliga a revisar estructuras de turnos antes de abril de 2026 para evitar contingencias fiscalizadoras.</li> </ul>

#### 66. ORD. [N°144](#)

<b>Fecha de emisión</b>	24.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Empresas de muellaje. Derecho a sala cuna. Ley de Inclusión.
<b>Resumen contenido</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Para determinar obligación de sala cuna, deben contabilizarse trabajadoras portuarias permanentes y eventuales que realicen labores habitualmente.</li> <li>2. El cálculo considera promedio mensual del año calendario anterior.</li> <li>3. Se deben excluir trabajadoras que no realizan funciones portuarias.</li> </ol>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Relevante para puertos, concesionarias portuarias y logística asociada al comercio exterior.

#### 67. ORD. [N°146](#)

<b>Fecha de emisión</b>	24.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Ley N°21.643 (Ley Karin). Investigación de acoso laboral/sexual.
<b>Resumen contenido</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Frente a denuncia inconsistente, el empleador debe otorgar plazo razonable para complementar e iniciar investigación con los antecedentes disponibles.</li> <li>2. Denuncias dirigidas contra personas del art. 4 inciso 1° CT deben remitirse a la DT.</li> <li>3. Para iniciar investigación se requiere individualización del denunciante.</li> <li>4. La DT no puede intervenir en materias propias de la administración interna del empleador.</li> </ol>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Altísimo. Define estándar operativo de admisibilidad, tramitación e imparcialidad en investigaciones internas.

**68. ORD. [N°150](#)**

<b>Fecha de emisión</b>	26.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Director de sindicato base y de federación/confederación. Horas sindicales.
<b>Resumen contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconsidera doctrina histórica.</li> <li>• Ahora es jurídicamente procedente sumar las horas sindicales de sindicato base y las de organización de grado superior cuando una misma persona ejerce ambos cargos.</li> <li>• Modifica Dictamen N°514/20 de 1995.</li> </ul>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumenta significativamente el tiempo de ausencia sindical posible.</li> <li>• Incide en planificación operativa de empresas con dirigentes que participan en estructuras superiores (retail con federaciones nacionales, por ejemplo).</li> </ul>

**69. ORD. [N°168](#)**

<b>Fecha de emisión</b>	27.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Protección de la maternidad y paternidad. Conciliación de la vida laboral y familiar. Trabajadores con responsabilidades familiares.
<b>Resumen contenido</b>	<p>La Dirección del Trabajo <b>confirma y complementa su doctrina previa</b> sobre los derechos laborales asociados a trabajadores que tienen a su cuidado personal a un niño, niña o adolescente por resolución judicial (por ejemplo, en casos de <b>familias de acogida o medidas de protección</b>).</p> <p>El dictamen establece que estos trabajadores <b>tienen derecho a los beneficios laborales vinculados a la protección de la maternidad y paternidad</b>, tales como permisos asociados al cuidado de menores, siempre que el cuidado haya sido formalmente decretado por un tribunal competente. Asimismo, analiza específicamente el <b>permiso postnatal parental</b> y otros beneficios relacionados, precisando que pueden ser ejercidos por quienes tengan legalmente el cuidado del menor, incluso cuando no exista vínculo biológico.</p> <p>El pronunciamiento se fundamenta en normas del Código del Trabajo y en estándares internacionales como el <b>Convenio N°156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares</b>, reforzando un enfoque de corresponsabilidad familiar y protección del interés superior del niño.</p>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Amplía la interpretación sobre quiénes pueden ejercer beneficios asociados a la maternidad y cuidado de menores, extendiéndolos a trabajadores con <b>custodia judicial o medidas de protección</b> , lo que puede impactar en la gestión de permisos y licencias dentro de las empresas.

**70. ORD. [N°169](#)**

<b>Fecha de emisión</b>	27.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Negociación colectiva. Registro de instrumentos colectivos ante la Dirección del Trabajo.
<b>Resumen contenido</b>	La Dirección del Trabajo fija doctrina sobre el <b>registro administrativo de instrumentos colectivos</b> , estableciendo que este procedimiento debe ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el <b>artículo 324 del Código del Trabajo</b> , que regula la duración y vigencia de contratos y convenios colectivos.

	<p>El dictamen reconsidera instrucciones contenidas en el <b>Manual de Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Negociación Colectiva y Huelga</b>, señalando que el Servicio debe verificar que los instrumentos colectivos depositados cumplan con los requisitos legales mínimos, particularmente respecto de su duración.</p> <p>Entre las precisiones relevantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los <b>contratos colectivos</b> deben tener una duración <b>mínima de 2 años y máxima de 3 años</b>.</li> <li>• Los <b>convenios colectivos</b> pueden tener una duración inferior, pero nunca superior a <b>3 años</b>.</li> <li>• Si al momento del registro el instrumento no cumple estos requisitos, la DT puede requerir a las partes que <b>corrijan la duración dentro de un plazo breve</b>, o en su defecto registrar el instrumento conforme corresponda (por ejemplo, como convenio colectivo).</li> </ul>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Refuerza el rol de la Dirección del Trabajo en el <b>control administrativo de los instrumentos colectivos</b> , lo que implica que errores en la determinación de la duración o vigencia del instrumento pueden generar observaciones o ajustes antes de su registro.

#### 71. ORD. [N°174](#)

<b>Fecha de emisión</b>	27.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Derecho de alimentación del hijo menor de dos años (artículo 206 del Código del Trabajo).
<b>Resumen contenido</b>	<p>La Dirección del Trabajo señala que <b>no resulta procedente emitir pronunciamientos jurídicos genéricos o abstractos</b> cuando no existen antecedentes suficientes que permitan analizar una situación concreta.</p> <p>Aunque el Servicio no emite un pronunciamiento específico por falta de antecedentes, recuerda su doctrina general:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda trabajadora con hijos menores de dos años tiene derecho a <b>al menos una hora diaria para alimentar al menor</b>.</li> <li>• Este tiempo <b>se considera trabajado para todos los efectos legales</b>.</li> <li>• Puede ejercerse de distintas formas (durante la jornada, dividido en dos periodos o adelantando/postergando la jornada).</li> <li>• Este derecho <b>no puede renunciarse ni compensarse</b> mediante otras reducciones generales de jornada.</li> </ul>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Reafirma que el derecho de alimentación <b>es autónomo y no puede entenderse compensado por reducciones generales de jornada</b> , lo que las empresas deben considerar al organizar horarios o beneficios similares.

#### 72. ORD. [N°179](#)

<b>Fecha de emisión</b>	27.02.2026
<b>Materia consultada</b>	Competencia de la Dirección del Trabajo para pronunciarse sobre el <b>pago de un bono pactado en instrumento colectivo tras el fallecimiento de una trabajadora</b> .
<b>Resumen contenido</b>	El dictamen aborda una controversia entre un sindicato y una empresa respecto del <b>pago de un bono de trayectoria pactado en un contrato colectivo</b> , cuyo pago fue negado tras el fallecimiento de una trabajadora antes de la fecha en que debía pagarse el beneficio.

	<p>La Dirección del Trabajo concluye que <b>carece de competencia para resolver el conflicto</b>, por tratarse de una controversia relativa a la <b>interpretación y aplicación de cláusulas de un contrato colectivo</b>, lo cual corresponde resolver a los <b>Juzgados de Letras del Trabajo</b>.</p> <p>Asimismo, destaca que la relación laboral se encuentra extinguida por la causal de <b>muerte del trabajador (art. 159 N°3 del Código del Trabajo)</b>, lo que refuerza la improcedencia de un pronunciamiento administrativo sobre el fondo del asunto.</p> <p>El dictamen recuerda que, conforme al <b>artículo 60 del Código del Trabajo</b>, las remuneraciones y prestaciones pendientes al fallecimiento del trabajador deben pagarse a las personas que correspondan según el orden legal, hasta ciertos límites, lo que podría aplicarse si existieran sumas devengadas.</p>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Refuerza el criterio de que la Dirección del Trabajo <b>no resuelve controversias contractuales complejas derivadas de instrumentos colectivos</b> , las cuales deben ventilarse ante tribunales. Para las empresas, esto delimita el ámbito de intervención administrativa y judicial en conflictos laborales.

### 73. ORD. [N°185](#)

<b>Fecha de emisión</b>	03.03.2026
<b>Materia consultada</b>	Procedencia del pago de <b>semana corrida</b> respecto de ciertos bonos variables.
<b>Resumen contenido</b>	<p>El dictamen analiza distintos bonos percibidos por trabajadores de una clínica (repcionistas, ejecutivos de venta y ejecutivos de cobranza) para determinar si <b>deben considerarse en la base de cálculo de la semana corrida</b>.</p> <p>La Dirección del Trabajo establece que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El derecho a remuneración se incorpora al patrimonio del trabajador cuando <b>se realiza la prestación de servicios</b>, sin que puedan establecerse condiciones posteriores que impliquen su devolución o pérdida.</li> <li>• Para efectos de semana corrida, las remuneraciones variables deben <b>devengarse diariamente y depender del rendimiento individual del trabajador</b>.</li> <li>• <b>Bonos asociados al rendimiento colectivo de un área o equipo no generan derecho a semana corrida</b>, por no depender directamente del desempeño individual.</li> <li>• En el caso de ejecutivos de ventas, <b>si el bono se basa en metas individuales sí procede semana corrida</b>, pero <b>no cuando depende del cumplimiento de metas colectivas</b>.</li> </ul> <p>Asimismo, se señala que la empresa debe informar adecuadamente en las liquidaciones de remuneraciones <b>el detalle de los cálculos de bonos y comisiones</b>.</p>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Es un dictamen relevante porque <b>precisa cuándo las remuneraciones variables generan derecho a semana corrida</b> , especialmente en esquemas de <b>bonos mixtos (individuales y colectivos)</b> , muy comunes en áreas comerciales y de servicios.

### 74. ORD. [N°187](#)

<b>Fecha de emisión</b>	03.03.2026
<b>Materia consultada</b>	Competencia de la Dirección del Trabajo respecto de la <b>validez o nulidad de contratos de trabajo</b> .
<b>Resumen contenido</b>	<p>Se solicita a la Dirección del Trabajo pronunciarse sobre la <b>validez de contratos individuales de trabajo y sus anexos</b>, vinculados a una relación laboral específica.</p> <p>La Dirección del Trabajo señala que <b>no tiene competencia para determinar la validez o nulidad de contratos laborales</b>, ya que dicha materia corresponde exclusivamente a los <b>Tribunales de Justicia</b>.</p> <p>Asimismo, recuerda que incluso los actos jurídicos que pudieran presentar vicios <b>se presumen válidos mientras no exista una sentencia judicial que declare su nulidad</b>.</p>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Reafirma el límite entre <b>interpretación administrativa y control judicial de los contratos laborales</b> , precisando que las controversias sobre validez contractual deben resolverse ante tribunales.

### 75. ORD. [N°188](#)

<b>Fecha de emisión</b>	03.03.2026
<b>Materia consultada</b>	Horas extraordinarias y <b>base de cálculo del sueldo</b> .
<b>Resumen contenido</b>	<p>La Dirección del Trabajo analiza si diversos bonos pactados en un contrato colectivo —entre ellos <b>bono jornada cuarto turno, bono por trabajo en áreas de complejidad, bono arsenalera y auxiliar de anestesia, bono de jornada administrativa, bono de esterilización y bono mensual de responsabilidad</b>— deben considerarse para el cálculo de las horas extraordinarias.</p> <p>El Servicio concluye que dichos beneficios <b>tienen naturaleza de sueldo</b>, ya que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Son estipendios <b>fijos o periódicos</b>.</li> <li>• Se pagan por la prestación de servicios en una jornada ordinaria.</li> <li>• Están establecidos en el contrato colectivo como remuneraciones regulares.</li> </ul> <p>Por lo tanto, <b>deben incorporarse a la base de cálculo del recargo por horas extraordinarias</b> conforme al artículo 32 del Código del Trabajo.</p>
<b>Relevancia para el sector privado</b>	Tiene impacto relevante porque amplía los casos en que <b>bonos convencionales pueden ser considerados parte del sueldo base para calcular horas extraordinarias</b> , lo que puede aumentar el costo de dichas horas en empresas que utilizan sistemas de compensación con bonos fijos.