



380 mil fiscalizaciones realizadas en los últimos 4 años

Boletín Oficial

Dirección del Trabajo

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl



TEMA CENTRAL

- 380 mil fiscalizaciones realizadas en los últimos 4 años

PRENSA

- 12 mil instrumentos colectivos suscritos en último cuatrienio
- Ley Karin: 11 mil denuncias son investigadas por la DT
- Feriados del Comercio: el derecho de sus trabajadores a descansar en familia

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

- NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS
- DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- RESOLUCIONES, ORDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL
Selección de Dictámenes y Circulares
- CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
Selección de Dictámenes
- SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS
Selección de Dictámenes

380 mil fiscalizaciones realizadas en los últimos 4 años

Casi el 30 por ciento de las inspecciones terminó con la aplicación de multas.

Comercio, servicios administrativos y transporte fueron los sectores más fiscalizados entre 2022 y 2025.



Las fiscalizaciones a las plataformas de delivery fueron parte de las nuevas formas de empleo abordadas por la DT.

El balance inspectivo 2022-2025 de la Dirección del Trabajo (DT) arroja positivos resultados que respaldan la misión fundamental de este servicio esencialmente fiscalizador del cumplimiento de las leyes laborales, previsionales y de seguridad y salud.

En los últimos cuatro años, la DT ejecutó 380.380 mil fiscalizaciones en todo el país y en todos los sectores productivos.

De ese total, 112.648 fiscalizaciones terminaron con la aplicación de multas, lo que equivale al 29,6% del total realizado, entregando al erario público un total de \$521.718.425.878.

Tal como sostuvieron desde un comienzo las autoridades que encabezaron la gestión desde 2022, el énfasis desde un comienzo fue recuperar los niveles fiscalizadores anteriores a la pandemia por Covid-19. Ello, debido a que la disminución de la actividad productiva en el país redujo también el número de actos inspectivos.

Por ello, si en 2020 se hicieron 73.943 fiscalizaciones, creciendo a 78.079 en 2021, ya en el primer año de la nueva gestión se observó un aumento hasta empararse a las 82.508 fiscalizaciones, elevándose a 91.045 en 2023, a 102.749 en 2024 y a 104.078 en 2025.



El fútbol femenino recibió un fuerte respaldo de parte del Estado, tanto por la ley que profesionalizó la actividad como por las fiscalizaciones de su cumplimiento.

Del total del periodo, 70.593 correspondieron a fiscalizaciones ejecutadas en programas aplicados en actividades económicas específicas, como el comercio, servicios, construcción, transporte, trabajo agrícola de temporada, minería, industria, salmicultura, entre los tradicionales, y en fútbol femenino, plataformas de delivery y nuevos puestos creados en el retail, como el operador de tienda, entre los emergentes.

También fue relevante la fiscalización del trabajo infantil y de los riesgos psicosociales que afectan a trabajadores y trabajadoras.

El volumen inspectivo planificado y no meramente en respuesta a denuncias significó finalmente el 18,5 por ciento del total ejecutado.

Sectores más fiscalizados

El sector que lideró la inspección aplicada por la DT fue el comercio, con 68.389 fiscalizaciones, equivalentes al 17,9 por ciento del total.

Le siguió el rubro de servicios administrativos, con 57.196 fiscalizaciones, correspondientes al 15,0 por ciento.

Los otros tres sectores más fiscalizados fueron transporte y alojamiento, con 31.639 (8,3 por ciento); industria manufacturera, con 26.837 (7,0 por ciento) y construcción, con 25.604 (6,7%).



El respeto de las jornadas de trabajo y descanso de las tripulaciones de buses interurbanos fue fiscalizado en cada fin de semana largo.

Materias sancionadas

En el balance, las 112.648 multas aplicadas incluyeron un total de 192.914 sanciones -debiéndose considerar que una multa puede aglutinar a más de una materia sancionada-.

La materia más castigada fue “no exhibir toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización”, con 23.101 sanciones, equivalentes al 9,4%.

A continuación figura “no llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo”, con 11.434 sanciones (4,6%).

Luego aparece “no registrar un correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, donde deberán practicarse las notificaciones, citaciones y comunicaciones”, con 9.934 sanciones (4,0%).

Después está “no llevar registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo”, con 6.637 sanciones (2,7%).

Y en quinto lugar entre las materias más sancionadas aparece “no consignar por escrito las modificaciones del contrato de trabajo”, con 6.178 sanciones (2,5%).

A nivel de sanciones, las 192.914 aplicadas representan el 50,7 por ciento de las fiscalizaciones.

DATOS

380.380

fiscalizaciones se hicieron entre 2022-2025.

112.648

fiscalizaciones culminaron con la aplicación de multas.

70.593

fiscalizaciones correspondieron a programas inspectivos planificados.



El trabajo agrícola de temporada es una actividad fiscalizada por la DT desde hace largos años.

Fiscalización de Ley de 40 Horas

A partir del 26 de abril de 2024 la DT empezó a fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 21.561, conocida como “Ley de 40 Horas”.

Desde entonces se recibieron 2.823 denuncias, siendo la principal “exceder la jornada ordinaria semanal de trabajo de 44 horas”, con 1.125 (39,8% del total).

Se realizaron 21.268 fiscalizaciones y se aplicaron 1.251 sanciones.

Comercio, con 452, servicios administrativos, con 144 y alojamiento y servicio de comida, con 96, fueron los rubros más castigados.

La principal materia denunciada fue también la más multada, en 551 ocasiones.

El monto total de las multas alcanzó \$3.318.603.020.

12 mil instrumentos colectivos suscritos en último cuatrienio

Casi 1 millón 700 mil trabajadores y trabajadoras fueron favorecidos por los contratos, convenios y acuerdos registrados ante la Dirección del Trabajo.



Casi 1 millón 700 mil trabajadores mejoraron sus condiciones gracias a las negociaciones colectivas entre 2022 y 2025.

Casi 12 mil instrumentos colectivos en favor de aproximadamente 1 millón 700 mil trabajadores y trabajadoras fueron registrados por la Dirección del Trabajo (DT) en el periodo comprendido entre 2022 y 2025.

Así lo revelan las estadísticas del organismo que aparte de su rol inspectivo e interpretativo de la legislación laboral también debe promover la libertad sindical y ser garante de los procesos negociadores entre empleadores y trabajadores y trabajadoras.

En el período analizado la DT registró 11.851 instrumentos colectivos.

De este total, el 66,5 por ciento correspondió a contratos, el 32,9 por ciento a convenios y el 0,5 por ciento a acuerdos de grupos negociadores, los que desde mayo del año 2022 dejaron de ser reconocidos por la DT a través del dictamen N° 810/15, “por no existir procedimientos legales pertinentes en la actual normativa laboral”.

Estos instrumentos colectivos terminaron favoreciendo a 1.697.256 trabajadores y trabajadoras. Este total representa al 99 por ciento de quienes participaron en distintos tipos de negociaciones colectivas.

Huelgas

Las paralizaciones de actividades iniciadas durante negociaciones colectivas alcanzaron las 526, solamente el 18,1 por ciento de las 2.899 huelgas que fueron aprobadas, la gran parte de las cuales no cuajó en suspensión de labores al llegarse a acuerdo con la parte empleadora durante las mediaciones realizadas por la DT.

En los movimientos huelguísticos participaron 82.869 trabajadores y trabajadoras.

DATOS

66,5%

de los instrumentos colectivos correspondieron a contratos colectivos.

2.899

huelgas fueron aprobadas al término de las negociaciones colectivas.

526

huelgas fueron iniciadas por trabajadores y trabajadoras sindicalizadas.

Ley Karin: 11 mil denuncias son investigadas por la DT

La Dirección del Trabajo es el organismo encargado de investigar hechos constitutivos de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.



Las denuncias recibidas en las inspecciones del trabajo son sometidas a un peritaje de admisibilidad antes de darse inicio a la investigación formal.

Un énfasis que ocupó la agenda inspectiva de la Dirección del Trabajo (DT) en el último tramo del período 2022-2025, específicamente a partir de agosto de 2024, fue el control del cumplimiento de la Ley N° 21.643, conocida como “Ley Karin”.

La nueva ley dispuso en reglamento que fuese la DT el organismo a cargo de recibir las denuncias bajo los nuevos parámetros introducidos en el Código del Trabajo e investigar los hechos constitutivos de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, tal como el llevar actualizada la estadística que debe informar semestralmente al Consejo Consultivo Laboral que funciona al alero del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El último informe, puesto a disposición de las autoridades durante enero de este año, indica que entre el 1 de agosto de 2024 y el 31 de diciembre de 2025 la DT ha recibido 66.596 solicitudes de investigación. Tras el filtro de pertinencia realizado por abogados de todas las inspecciones del país fueron aprobadas jurídicamente 11.088, las que han sido investigadas o lo están siendo.

Estudios elaborados y publicados por la DT indican que, con independencia de los tres tipos de vulneración castigados por la nueva ley y el tipo de empresa de la que se trate, las mujeres son las que más denuncian, en particular las más jóvenes y de mediana edad.

La elevada proporción de denuncias interpuestas por mujeres (68%) es elocuente, sobre todo si se considera que ellas representan solamente el 38% de las personas asalariadas del sector privado y que las denuncias interpuestas por otras materias en la DT se distribuyen de manera equilibrada entre mujeres y hombres.

El acoso sexual es la materia en la que hay una mayor proporción de mujeres (90%), versus hombres (10%). En acoso laboral, la proporción es de 67% versus 33% y en violencia en el trabajo, es de 62% versus 38%. Globalmente, la proporción de denuncias es de 68% (mujeres) y del 32% (hombres).

Acciones proactivas

Dada la magnitud del desafío inspectivo, la DT adoptó varias medidas que garanticen un abordaje eficiente de las miles de denuncias recibidas.

En primer término, a inicios de 2025 fueron contratados 13 abogados y 37 fiscalizadores con dedicación preferente a evaluar la pertinencia de las denuncias y a fiscalizarlas.

Asimismo, se realizaron capacitaciones para que el mayor número de funcionarios tenga conocimientos apropiados sobre esta ley.

Igualmente, en la portada del sitio web www.direcciondeltrabajo.cl está habilitado un banner para que trabajadores, trabajadoras y empleados puedan in-

terponer denuncias o informar de casos. En el mismo sitio, hay protocolos, información segmentada para distintos tipos de usuarios y usuarias, respuestas a preguntas frecuentes, guía práctica y otro tipo de informaciones.

En lo operativo, durante el mismo 2025 se realizó un programa inspectivo con 3.880 fiscalizaciones, multándose en 1.758 de estas. Dentro de este universo infraccionado, el total de sanciones alcanzó las 1.933, principalmente por incumplimiento del protocolo de prevención o su no actualización.

El monto de las multas fue de \$4.486.087.998.

DATOS

68%

de las denuncias en los tres ámbitos abordados por la Ley Karin es interpuesta por mujeres.

50

fiscalizadores y abogados fueron contratados en 2025 por la DT para dedicarse de preferencia a investigar las denuncias.

1.758

multas fueron cursadas durante un programa nacional inspectivo aplicado el año pasado.

Feriados del Comercio: el derecho de sus trabajadores a descansar en familia

Durante el año 2025 la Dirección del Trabajo realizó casi mil fiscalizaciones en las 5 festividades definidas como tales por la ley laboral.



En los días previos a los 5 feriados obligatorios e irrenunciables la DT realiza una campaña comunicacional enfocada en los empleadores y trabajadores del comercio.

Un total de 974 fiscalizaciones efectuó durante el año 2025 la Dirección del Trabajo (DT) para hacer respetar los feriados obligatorios e irrenunciables del comercio.

Estos feriados son cinco: 1 de enero, 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre y desde fines de 2007 obligan legalmente a los empleadores del sector a cerrar sus negocios para que sus trabajadores y trabajadoras que atienden o participan directamente en las labores de atención al público puedan descansar y compartir con sus familias, como el común de sus pares del resto de la actividad laboral del país.

Solo están excluidos de este derecho los trabajadores del comercio de clubes y restaurantes; establecimientos de entretenimiento (cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabaret), locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos, casinos de juegos y otros lugares de juegos legalmente autorizados; y expendio de combustibles, farmacias de urgencia y farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria. También deben trabajar los dependientes de las llamadas “tiendas de conveniencia” adosadas a los servicentros si venden alimentos preparados allí mismo.

Todos estos trabajadores sí tienen derecho a tomar descanso a lo menos una vez cada dos años si continúan contratados por el mismo empleador, según la ley 20.918. En virtud de ella, los trabajadores pueden pactar con su empleador la rotación del personal necesaria para este fin.

El peso legal protector de este derecho es tal que, a diferencia de otras infracciones laborales, su incumplimiento significa la aplicación de multas por cada trabajador o trabajadora que haya sido obligado a laborar en alguno de estos cinco feriados y no una multa por la infracción, sin importar el número de dependientes perjudicados.

Balance de fiscalizaciones

Durante el año 2025 la DT realizó 974 fiscalizaciones en todo el país.

De ese total, 222 se hicieron el 1 de enero, 231 el 1 de mayo, 338 el 18 y 19 de septiembre y 183 el 25 de diciembre.

El balance global muestra que 283 de estas fiscalizaciones culminaron con la aplicación de multas por un total de \$318.173.420.

Las fiscalizaciones arrojaron también un total de 446 trabajadores y trabajadoras cuyos turnos fueron suspendidos durante las fiscalizaciones por no corresponderles estar laborando en estos feriados.

DATOS



974

fiscalizaciones fueron realizadas en los 5 feriados de 2025.

283

fueron las multas aplicadas.

446

trabajadores suspendidos de sus labores.

Selección de

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

LEYES

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Ley N° [21.789](#). Crea el contrato de buceo y actividades conexas. Su [artículo transitorio](#) establece que la misma entrará en vigencia el primer día del sexto mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial (1.07.26). Diario Oficial 20.01.26.

MINISTERIO DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES

Ley N° [21.797](#). Modifica la Ley N° [18.290](#) y otros cuerpos legales que indica, para hacer efectiva la exigencia de contar con aptitudes para conducir vehículos motorizados y regular otras materias relacionadas. Su artículo [3°](#) sustituye, con vigencia inmediata, el inciso cuarto del artículo 66 del Código del Trabajo. Diario Oficial 7.02.26.

MINISTERIO DE HACIENDA

Ley N° [21.791](#). Modifica Decreto con Fuerza de Ley N° [3, de 1997](#), que fija el texto refundido, sistematizado y concordado de la Ley General de Bancos y de otros cuerpos legales que se indican, para restablecer el denominado Feriado Bancario. Diario Oficial 17.12.25.

Ley N° [21.796](#). Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2026. Diario Oficial 12.12.25.

Ley N° [21.806](#). 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. Diario Oficial 5.02.26.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Ley N° [21.803](#). Establece los requisitos para otorgar la calidad de titular a los profesionales de la educación parvularia, básica o media. Diario Oficial 21.02.26.

DECRETOS

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo

Decreto exento N° [82, 24.11.25](#). Establece nuevo orden de subrogación para el cargo de Director Nacional de la Dirección del Trabajo y deja sin efecto Decreto N° [12 exento, de 2025](#). Diario Oficial 2.12.25.

Decreto N° [13, 24.03.25](#). Aprueba reglamento del artículo [25 bis](#) de la Ley N° [19.728](#) sobre seguro obligatorio de cesantía, y deroga Decreto N° [91, de 2009](#). Diario Oficial 27.01.26.

Subsecretaría de Previsión Social

Decreto N° [67, 16.10.25](#). Aprueba normas necesarias para el funcionamiento del Consejo Asesor de Licitaciones de Cuentas de Capitalización Individual a que se refiere el inciso final del artículo [166 bis](#) del Decreto ley N° [3.500, de 1980](#), incorporado por la Ley N° [21.735](#). Diario Oficial 27.01.26.

Decreto N° [59, 25.08.25](#). Modifica Decreto N° [23, de 2008](#), que aprueba el Reglamento del Sistema de Pensiones Solidarias establecido en la Ley N° [20.255](#). Diario Oficial 9.02.26.

Decreto N° [60, 25.08.25](#). Modifica Decreto N° [10, de 2012](#), que aprueba reglamento que establece normas sobre exención total o parcial de la obligación de cotizar para salud que establece la Ley N° [20.531](#). Diario Oficial 9.02.26.

MINISTERIO DE HACIENDA

Decreto N° [817, 30.07.25](#). Aprueba Reglamento para el otorgamiento de la bonificación adicional y otros beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios y funcionarias de los servicios públicos que se indican en la Ley N° [20.948](#) para los años 2026 y 2027, y regula el artículo [89](#) de la Ley N° [21.724](#). Diario Oficial 4.12.25.

Decreto N° [1.156, 20.10.25](#). Determina a partir del 1 de enero de 2026 los tramos de los ingresos mensuales establecidos en el artículo [1](#) de la Ley N° [18.987](#) que establece los tramos y valores correspondientes a la asignación familiar y maternal del Sistema Único de Prestaciones Familiares. Diario Oficial 16.12.25.

MINISTERIO DE SALUD

Subsecretaría de Salud Pública

Decreto N° [40, 1.09.25](#). Modifica Decreto N° [594, de 1999](#), que aprueba el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Diario Oficial 16.01.26.

RESOLUCIONES

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo

Resolución exenta N° [1.575, 13.11.25](#). Aprueba protocolo de coordinación entre los ministerios y organismos que indica, para gobernanza y control del Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo (MLC, 2006). Diario Oficial 4.02.26.

Subsecretaría del Trabajo / Dirección del Trabajo

Resolución exenta N° [2000-33.627, 24.11.25](#). Establece nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Administración y Finanzas, crea la Unidad de Coordinación de Gestión y deja sin efecto resoluciones exentas que se indican. Diario Oficial 4.12.25.

Resolución exenta N° [2000-35.613, 12.12.25](#). Aprueba inicio de funcionamiento del Sistema de Gestión Inspectiva de la Dirección del Trabajo. Diario Oficial 22.12.25.

Resolución exenta N° [2000-35.614, 12.12.25](#). Aprueba Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo y fija fecha de entrada en vigencia. Diario Oficial 22.12.25.

Resolución exenta N° [2000-36.887, 22.12.25](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual. Diario Oficial 15.01.26.

Resolución exenta N° [2000-1.064, 13.01.26](#). Complementa y precisa implementación SGI, Procedimiento de Fiscalización y normas de transición DTPlus-SGI. Diario Oficial 21.01.26.

Resolución exenta N° [2.000-36.886, 22.12.25](#). Notifica resoluciones de multas. Diario Oficial 2.02.26.

Resolución exenta N° [2.000-445, 7.01.26](#). Notifica resoluciones de multas. Diario Oficial 2.02.26.

Subsecretaría del Trabajo / Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Extracto de Resolución exenta N° [3.331, 11.12.25](#). Establece sectores de beneficiarios elegibles por las empresas hasta el 31 de diciembre de 2026, para efectos de celebrar contratos de capacitación en conformidad a lo establecido en el inciso sexto del artículo N° [33](#) de la Ley [19.518](#). Diario Oficial 27.12.25.

Extracto de Resolución exenta N° [3.496, 30.12.25](#). Fija valores hora máximos, por participante, a imputarse con cargo a franquicia tributaria que establece el artículo [36](#) de la Ley N° [19.518](#). Diario Oficial 24.01.26.

Extracto de Resolución exenta N° [3.504, 31.12.25](#). Establece para el año 2026 el valor por concepto de inscripción de cursos de capacitación que los organismos ofrezcan a las empresas, con cargo a la franquicia tributaria establecida en el artículo [36](#) de la Ley N° [19.518](#). Diario Oficial 30.01.26.

Subsecretaría de Previsión Social / Superintendencia de Pensiones

Resolución exenta N° [26, 9.01.26](#). Fija tope imponible vigente durante 2026 para el pago de cotizaciones previsionales al Seguro de Cesantía. Esta Resolución establece que, desde el 1 de enero de 2026, el límite máximo imponible será de 135,1 Unidades de Fomento. Diario Oficial 26.01.26.

Resolución exenta N° [27, 9.01.26](#). Fija tope imponible para las cotizaciones obligatorias del sistema de pensiones, de salud y de la ley de accidentes de trabajo. Esta Resolución establece que, desde el 1 de enero de 2026, el límite máximo imponible será de 89,9 Unidades de Fomento. Diario Oficial 26.01.26.

Resolución exenta N° [236, 10.02.26](#). Fija tope imponible vigente durante 2026 para el pago de cotizaciones previsionales al Seguro de Cesantía. Esta Resolución establece que, desde el 1 de febrero de 2026, el límite máximo imponible será de 135,2 Unidades de Fomento. Diario Oficial 24.02.26.

Resolución exenta N° [237, 10.02.26](#). Fija tope imponible para las cotizaciones obligatorias del sistema de pensiones, de salud y de la Ley de Accidentes del Trabajo. Esta Resolución establece que, desde el 1 de febrero de 2026, el límite máximo imponible será de 90,00 Unidades de Fomento. Diario Oficial 24.02.26.

MINISTERIO DE HACIENDA

Resolución exenta N° [25, 15.01.26](#). Establece subsidio temporal para el pago del ingreso mínimo mensual a que refiere el artículo [8](#) de la Ley N° [21.751](#). Diario Oficial 30.01.26.

MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA

Subsecretaría de Prevención del Delito

Resolución exenta N° [396, 28.01.26](#). Aprueba instrucciones generales sobre capacitación y exámenes en seguridad privada, aplicables a vigilantes privados, guardias de seguridad, no-cheros, porteros, rondines u otros de similar carácter, cuya autoridad fiscalizadora es la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante. Diario Oficial 31.01.26.

del Sector Público correspondiente al año 2026, complementaria de la Instrucción General sobre Transparencia Activa, y deroga Resolución N° [E17 exenta, de 2025](#). Diario Oficial 5.02.26.

Resolución exenta N° [E80, 6.02.26](#). Aprueba texto refundido, coordinado y sistematizado de la instrucción general del Consejo para la Transparencia, sobre Transparencia Activa y deroga Resolución N° 500 exenta, de 2022. Diario Oficial 24.02.26.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Resolución N° [2, 19.01.26](#). Fija normas de procedimiento sobre rendición de cuentas. Diario Oficial 23.01.26.

Extracto de Resolución N° [1, 19.01.26](#). Aprueba Normativa del Sistema de Contabilidad General de la Nación. Diario Oficial 11.02.26.

Resolución N° [3, 26.01.26](#). Modifica Resolución N° [36 de 2024](#), que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón. Entra en vigencia el 1.06.26. Diario Oficial 21.02.26.

OTRAS NORMAS

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría de Previsión Social / Superintendencia de Pensiones

[Acuerdo](#) Aprueba Normas para la Evaluación y Calificación del Grado de Invalidez de los Trabajadores Afiliados al Nuevo Sistema Previsional Novena Edición. Diario Oficial 2.02.26.

CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA

Resolución exenta N° [E891, 24.12.25](#). Aprueba texto de las recomendaciones del Consejo para la Transparencia sobre Gestión Documental en el marco del ejercicio del derecho de acceso a la información pública. Diario Oficial 17.01.26.

Resolución exenta N° [E39, 15.01.26](#). Aprueba texto de la Instrucción General sobre Transparencia Presupuestaria, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° [21.796](#), de Presupuestos

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ESTATUTO DE SALUD. CORPORACIÓN MUNICIPAL. PERMISO; LEY N° 21.545. ARTÍCULO 66 QUINQUES CÓDIGO DEL TRABAJO

[799/42, 1.12.25](#)

Resulta procedente otorgar el permiso contemplado en el artículo 66 quinquies del Código del Trabajo al personal regido por la Ley N° [19.378](#) que se desempeña en una Corporación Municipal en los términos expuestos en el presente oficio.

FACULTADES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO. DEBER DE RESERVA DE LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

[800/43, 1.12.25](#)

1. Los funcionarios de la Dirección del Trabajo se encuentran facultados para requerir de los empleadores toda la documentación necesaria para efectuar labores de fiscalización.
2. La Dirección del Trabajo, en ejercicio de su facultad de fiscalización de la aplicación de la legislación laboral y de seguridad social, se encuentra habilitada para solicitar el estudio de seguridad elaborado por las entidades obligadas en cumplimiento de las disposiciones de la Ley N° [21.659](#), Sobre Seguridad Privada, documento que deberá ser puesto a disposición de los inspectores del trabajo en caso de ser requerido.

3. Los funcionarios de la Dirección del Trabajo se encuentran obligados a resguardar la información que conocen en el ejercicio de sus funciones.

GENTE DE MAR. REMUNERACIONES. JORNADA Y DESCANSO

[809/44, 9.12.25](#)

Informa lo que indica.

ESTATUTO DE SALUD. CORPORACIÓN MUNICIPAL. ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD DIRECTIVA

[812/45, 17.12.25](#)

Deniega reconsideración de Dictamen N° [269/5, 25.04.25](#).

LEY N° 21.561. REBAJA DE JORNADA. ACUERDO ENTRE LAS PARTES

[825/46, 23.12.25](#)

Fija sentido y alcance del artículo [1°](#) numeral 6 de la Ley N° [21.561](#), que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, que modifica el artículo 25 ter del Código del Trabajo.

JORNADA DE TRABAJO. LOCOMOCIÓN COLECTIVA URBANA. LOCOMOCIÓN COLECTIVA INTERURBANA. TRANSPORTE COLECTIVO RURAL

[826/47, 23.12.25](#)

Fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° [21.561](#) que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral a los artículos 25, 25 bis, 26 y 26 bis del Código del Trabajo, y la norma contenida en el artículo 1° de las Disposiciones Transitorias de la Ley N° [21.561](#).

LEY N° 21.561. JORNADA DE TRABAJO. INGRESO MÍNIMO MENSUAL. JORNADA ORDINARIA Y PARCIAL DE TRABAJO

[827/48, 30.12.25](#)

1. Aquel trabajador sujeto a la jornada máxima semanal o a una jornada intermedia, es decir, superior a la jornada parcial de 30 horas semanales pero inferior al límite máximo legal de 44 horas en la actualidad, y en lo sucesivo considerando la reducción gradual de este extremo hasta alcanzar 40 horas, debe percibir el ingreso mínimo mensual que establezca la ley en forma íntegra sin recurrir a cálculos proporcionales.
2. En el caso de trabajadores que pactaron una jornada parcial de trabajo, esto es igual o inferior a 30 horas semanales, su sueldo no será inferior al mínimo vigente calculado en forma proporcional al ingreso mínimo mensual determinado por la ley.

JORNADA. CONSULTAS LEY N° 21.561

[828/49, 30.12.25](#)

1. El ajuste de la jornada de las personas trabajadoras que se desempeñan bajo un sistema de turnos, debe realizarse mediante un acuerdo entre las partes. A falta de este, se aplicará lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley N° [21.755](#).
2. La Dirección del Trabajo se ha pronunciado sobre los criterios para aplicar la exclusión de la limitación de la jornada contemplada en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, en el Dictamen N° [84/4, 6.02.24](#), y N° [545/22, 12.08.24](#).
3. La Ley N° [21.561](#), no contempla la modificación en la forma de cálculo de la jornada extraordinaria, debiendo considerarse para tal efecto la jornada de trabajo pactada en cada caso.
4. En caso de término de una relación laboral, cuya jornada se distribuye hasta en cuatro ciclos cuyo promedio es de 40 horas, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 bis del Código del Trabajo, debe verificarse si se ha trabajado un promedio de horas superior al límite legal, en cuyo caso se pagarán todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de 40 horas semanales.
5. Este Servicio se ha pronunciado sobre la aplicación de la normativa referida a las bandas horarias contempladas en el artículo 27 del Código del Trabajo, mediante el Dictamen [297/17, 8.05.24](#).
6. La Dirección del Trabajo se ha referido a la implementación de la compensación de jornada extraordinaria con días de feriado, mediante el Dictamen N° [199/5, 28.03.24](#).

7. Este Servicio se ha pronunciado respecto de las modificaciones realizadas a las jornadas excepcionales por la Ley N° [21.561](#), mediante el Dictamen N° [601/26, 4.09.25](#). Lo anterior resulta aplicable a aquellos procesos continuos contemplados en el inciso 1° N° 2, del artículo 38 del Código del Trabajo, en la medida que no superen las cuarenta y dos horas semanales y se registren en la Inspección del Trabajo.
8. La Dirección del Trabajo se ha referido a aquellos casos en que las partes ha pactado la imputabilidad del tiempo destinado a la colación a la jornada de trabajo mediante el Dictamen N° [745/38, 11.11.25](#).
9. No resulta posible dar respuesta a las consultas planteadas de forma genérica, sin elementos necesarios que permitan determinar con precisión lo consultado.
10. La determinación de la exclusión del descanso dominical de un cargo determinado debe estar establecida en el contrato de trabajo y ajustarse al marco legal. Asimismo, para solicitar la autorización al Director del Trabajo excepcional, se debe contar con el acuerdo de los trabajadores involucrados.

LEY N° 21.643. ACOSO SEXUAL. ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL. CORPORACIONES MUNICIPALES. ESTATUTO DOCENTE. ESTATUTO DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL

[829/50. 31.12.25](#)

1. La Dirección del Trabajo es competente para interpretar y fiscalizar el cumplimiento de la

normativa laboral referida a acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros, respecto de las personas trabajadoras que se desempeñan en Corporaciones Municipales, tanto del área Educación como Salud.

2. Las personas trabajadoras regidas por el [Estatuto Docente](#) y por el [Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal](#) pueden denunciar materias asociadas acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo.
3. Al personal regido por el [Estatuto Docente](#), le son aplicables de forma supletoria las reglas establecidas en el Código del Trabajo, particularmente aquellas modificadas por la Ley N° [21.643](#) (Ley Karin), y su [Reglamento](#).
4. En caso de una persona trabajadora regida por el [Estatuto Docente](#) presente su denuncia ante el empleador, excepcionalmente este Servicio, atendiendo al principio de no revictimización, entenderá cumplida la obligación de investigar mediante la realización de un procedimiento sumario, conforme a lo dispuesto en el artículo [72](#), letra b), del [Estatuto Docente](#).
5. En los procedimientos sumarios aplicados a docentes, se aplicarán las disposiciones contenidas entre los artículos [127](#) a [143](#) de la Ley N° [18.883](#), ajustándose a lo dispuesto en este informe.
6. Respecto a las materias de acoso sexual, acoso laboral y violencia en trabajo ejercida por terceros, el personal asistente de la educación se rige íntegramente por las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, modificadas por la Ley N° [21.643](#) (Ley Karin) y su [Reglamento](#).

7. Las personas trabajadoras regidas por el [Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal](#), pueden denunciar materias asociadas a acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo, debiendo el empleador desarrollar los procedimientos disciplinarios conforme a lo dispuesto en la Ley N° [18.883](#).
8. La Dirección del Trabajo no es competente para instruir o llevar a cabo sumarios administrativos, por lo tanto, estos no podrán ser derivados a este Servicio.
9. Los procedimientos disciplinarios deberán considerar la aplicación de los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
10. En un procedimiento sumario la persona fiscal designada, instruirá de forma inmediata las medidas de resguardo necesarias, las que podrán ser compatibilizadas con las medidas preventivas.
11. La competencia de la Dirección del Trabajo para conocer vicios o irregularidades de un procedimiento disciplinario realizado por una Corporación Municipal, comprende exclusivamente al control de legalidad formal del sumario administrativo o investigación sumaria, excluyendo el examen, comprobación o modificación de hechos que obren en el expediente.
12. La Dirección del Trabajo no se encuentra facultada para modificar o dejar sin efecto el acto terminal del sumario, puesto que la declaración de nulidad del mismo corresponde privativamente a los Tribunales Ordinarios de Justicia, con competencia en lo laboral.
13. El Secretario Municipal está regido por las reglas contenidas por el Código del Trabajo, modificadas por la Ley N° [21.643](#) (Ley Karin) y su [Reglamento](#), por lo que al realizarse denuncias en su contra estas deberán ser derivadas a la Dirección del Trabajo.
14. Las Corporaciones Municipales deberán contar con un Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, actualizado conforme a la Ley N° [21.643](#).
15. Se reconsidera toda la doctrina anterior referida a las materias tratadas en este informe, que no se ajuste a lo aquí concluido.

LEY N° [21.561](#). BANDA HORARIA. JORNADA DE CICLOS

[844/51, 31.12.25](#)

1. Las partes de una relación laboral pueden pactar una franja horaria de ingreso al trabajo que, como consecuencia, establezca el horario de salida, en la medida que se cumpla con señalar una jornada específica, y no se trate de una cláusula abierta y genérica, cuya determinación quede en manos del empleador.
2. El empleador y el trabajador que acuerden distribuir la jornada laboral conforme a lo dispuesto en el artículo 22 bis del Código del Trabajo, pueden pactar que sea el trabajador quien comunique al empleador la alternativa a utilizar en el ciclo siguiente, siempre y cuando se indique expresamente en el acuerdo quién ejercerá la facultad de determinar el ciclo que se utilizará y que, por lo tanto, tendrá la obligación de informar el ciclo a aplicar con la anticipación exigida por el legislador.

3. Las partes que opten por pactar la jornada conforme a lo dispuesto en el artículo 22 bis del Código del Trabajo, pueden implementar una franja horaria, en la medida en que se ajuste a lo dispuesto en el presente informe.

ESTATUTO DE SALUD. CORPORACIÓN MUNICIPAL. CAPACITACIÓN

[845/52, 31.1.25](#)

El derecho a participar en actividades de capacitación del personal regido por la Ley N° [19.378](#) no está condicionado a la jornada de trabajo que tenga el funcionario, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DELEGADA. FERIADO. CONVOCATORIA A CAPACITACIÓN

[846/53, 31.1.25](#)

1. El administrador de un establecimiento educacional técnico-profesional de administración delegada se encuentra facultado para convocar, durante el período de interrupción de las actividades escolares, al personal docente y asistente de la educación del referido establecimiento para actividades de formación y/o capacitación por hasta por tres semanas consecutivas, pese a no haber ejercido anteriormente tal derecho.
2. El legislador no estableció un procedimiento especial para la convocatoria a realizar actividades de formación o capacitación

durante el feriado de los trabajadores que se desempeñen en establecimientos educacionales técnico-profesionales de administración delegada, lo que no obsta a que en dicha convocatoria el empleador deberá dar cumplimiento a los requisitos legales señalados en el cuerpo del presente informe.

3. Corresponde al empleador, dentro de sus facultades de mando y dirección, decidir la duración de las actividades formativas y de capacitación a las que convoca a sus trabajadores el feriado, debiendo respetar el máximo legal de tres semanas consecutivas.
4. Corresponde al empleador decidir las acciones que estime procedente, con observancia de las normas legales vigentes, en caso de que los trabajadores no concurran a la convocatoria realizada o concurriendo se nieguen a realizar las labores encomendadas.
5. Corresponde al empleador aplicar una causal de término de la relación laboral, siendo los Tribunales de Justicia quienes determinan la legalidad y procedencia de dicha medida.

LEY N°21.561 Y SUS EFECTOS EN LAS JORNADAS BISEMANALES DE TRABAJO

[5/01, 5.01.26](#)

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 ordinaria 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.

ESTATUTO DOCENTE. LEY N° 21.645. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

[55/02, 26.01.26](#)

Deniega reconsideración de Dictamen N° [631/32 de 11.09.2025](#).

ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL TÉCNICO-PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DELEGADA. ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN. ASIGNACIÓN DE EXPERIENCIA. TRASPASO DEL SERVICIO EDUCACIONAL

[56/03, 26.01.26](#)

Fija sentido y alcance de los incisos 5°, 6° y 7° del artículo [48](#) de la Ley N° [21.109](#).

LEY N° 21.643. ACOSO SEXUAL. ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL. SUBCONTRATACIÓN

[57/04, 26.01.26](#)

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.
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.

LEY N° 21.561 Y SUS EFECTOS EN LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS PERMANENTES

[134/05, 17.02.26](#)

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 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 26.04.24, 42 horas al 26.04.26 y 40 horas al 26.04.28, tal como fue señalado en el Dictamen N° [81/02, 1.02.24](#).
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 26.04.24 según establece el Dictamen N° [81/02, 1.02.24](#), 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, 5.04.24](#) y N° [235/08, 18.04.24](#), 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 26.04.28, fecha en la cual entrará en vigencia la modificación legal incorporada por la Ley N° [21.561](#), y que representa un nuevo límite de promedio anual de seis horas y cuarenta minutos diarios.

SOLICITA RECONSIDERACIÓN DE DICTAMEN N° [1.831/39, 19.10.22](#)

[135/06, 17.02.26](#)

Se niega lugar a la solicitud de reconsideración parcial del Dictamen N° [1.831/39, 19.10.22](#) por encontrarse plenamente ajustado a derecho.

LEY N° 21.561. TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DE SERVICIOS DIGITALES

[136/07, 17.02.26](#)

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

culo 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.

COMPLEMENTA DOCTRINA. JORNADA DE TRABAJO. CHOFERES DE VEHÍCULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA

[137/08, 17.02.26](#)

Complementa doctrina. Jornada de Trabajo, base de cálculo tiempos de espera, choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

COMPLEMENTA DOCTRINA. LEY N° 21.561

[142/09, 24.02.26](#)

1. El 26.04.26, corresponde implementar la disminución del límite de la jornada laboral a 42 horas semanales.
2. La implementación de la rebaja de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre las partes, debiendo constar este acuerdo por escrito y ajustarse los márgenes legales.
3. A falta de acuerdo entre las partes al reducir la jornada laboral, en el caso de que la jornada laboral original de 45 horas estuviese distribuida en 5 días, el empleador deberá disminuir una hora en tres días que formen parte de la jornada semanal.
4. A falta de acuerdo entre las partes al reducir la jornada laboral, en caso que la jornada laboral original de 45 horas estuviese distribuida en 6 días, el empleador deberá disminuir en tres días al menos 50 minutos, y la fracción de 30 minutos en otro día de la misma semana.
5. La interpretación de la normativa para implementar la reducción de la jornada laboral, debe entenderse como una regla única, que determina que, a falta de acuerdo, el tiempo a reducir debe distribuirse en periodos de una hora por día, en caso de haberse pactado una jornada semanal distribuida en cinco días; y 50 minutos en un día y 10 en otro distinto, en caso de haberse pactado la distribución de la jornada semanal en seis días. Esta regla debe ser aplicada independientemente de la jornada pactada, hasta alcanzar el límite de 40 horas.

Selección de RESOLUCIONES, ORDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES

RESOLUCIONES

2000-31.283 exenta, 30.10.25

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

2000-31.286 exenta, 30.10.25

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

2000-33.625 exenta, 24.11.25

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

2000-33.627 exenta, 24.11.25

Establece nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Administración y Finanzas, crea la Unidad de Coordinación de Gestión y deja sin efecto resoluciones exentas que se indican.

2000-34.387 exenta, 1.12.25

Aprueba Manual de Procedimiento de Adquisiciones y Gestión de Contratos de la Dirección del Trabajo e instruye su aplicación; deja sin efecto Resolución exenta N° 2000-53, 3.01.23, del Director del Trabajo de la época y deroga manual que indica.

2000-35.466 exenta, 11.12.25

Aprueba estrategia de movilidad sostenible para funcionarios de la Dirección del Trabajo.

2000-35.613 exenta, 12.12.25

Aprueba inicio de funcionamiento del Sistema de Gestión Inspectiva de la Dirección del Trabajo.

2000-35.614 exenta, 12.12.25

Aprueba Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo y fija fecha de entrada en vigencia.

2000-35.616 exenta, 12.12.25

Aprueba Plan de Gestión Ambiental (PGA) del PMG Sistema Estado Verde.

2000-35.889 exenta, 15.12.25

Aprueba Plan de transformación digital de la Dirección del Trabajo.

2.000-36.886 exenta, 22.12.25

Notifica resoluciones de multas.

2000-36.887 exenta, 22.12.25

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

2000-36.982 exenta, 22.12.25

Oficina Director

Aprueba informe diagnóstico institucional que ordena, sistematiza e identifica los factores de riesgo de la Dirección del Trabajo.

2000-37.484 exenta, 29.12.25

Departamento Gestión y Desarrollo de Personas

Aprueba programa de salud y calidad de vida en la Dirección del Trabajo.

2000-37.768 exenta, 31.12.25

Oficina Contraloría

Aprueba Convenio marco interinstitucional para la implementación de la plataforma de interoperabilidad del sector trabajo y previsión social.

2.000-445 exenta, 7.01.26

Notifica resoluciones de multas.

2000-1.064 exenta, 13.01.26

Departamento de Inspección

Complementa y precisa implementación SGI, Procedimiento de Fiscalización y normas de transición DTPlus-SGI.

2000-1.435 exenta, 15.01.26

Departamento de Relaciones Laborales

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

2000-1.441 exenta, 15.01.26

Departamento de Relaciones Laborales

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

2000-3.394 exenta, 4.02.26

Departamento Gestión y Desarrollo de Personas

Aprueba Política de Desarrollo de Personas de la Dirección del Trabajo y deja sin efecto la Resolución exenta N° 2074, 28.12.18, del Director Nacional del Trabajo, de la época.

2000-3.684, 6.02.26

Departamento de Atención de Usuarios

Déjese sin efecto y elimínese en lo pertinente la Resolución exenta N° 2.227, 30.12.15, y aprueba nuevo Manual de atención presencial de usuarios.

2000-3.686, 6.02.26

Departamento de Estudios

Establece la estructura funcional del Departamento de Estudios, en los términos que se señala.

2000-3.767, 9.02.26

Departamento de Inspección

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de fiscalización.

2000-3.936 exenta, 10.02.26

Departamento de Relaciones Laborales

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

ORDENES DE SERVICIO

2000-01, 13.01.26

Departamento de Inspección

Complementa instrucciones relacionadas con las notificaciones, citaciones y comunicaciones electrónicas en el contexto del SGI y el nuevo Procedimiento de Fiscalización.

2000-03, 15.01.26*Departamento Jurídico*

Establece Procedimiento Administrativo en materia de Derechos Fundamentales en la Dirección del Trabajo.

2000-19, 15.01.26*Departamento de Inspección*

Complementa Circular N° 2000-258, 9.07.2025, estableciendo criterios funcionales para la determinación de los roles de usuario en el Sistema de Gestión Inspectiva (SGI), de acuerdo con las funciones que desempeñan los funcionarios de la Dirección del Trabajo.

CIRCULARES**2000-463, 12.12.25***Departamento de Inspección*

Regula actuaciones administrativas en la implementación del nuevo Sistema de Gestión Inspectiva (SGI), y actuaciones en periodo de transición desde el sistema DTPlus a SGI.

2000-22, 15.01.26*Departamento de Inspección*

Imparte instrucciones para la coordinación excepcional de la recepción de denuncias, a cargo del Departamento de Atención de Usuarios, y para la gestión de fiscalizaciones cuando el sistema no se encuentre disponible, sea por emergencia, fuerza mayor u otro motivo calificado, en el marco del Sistema de Gestión Inspectiva (SGI).

2000-480, 23.12.25*Departamento Gestión y Desarrollo de Personas*

Imparte Instrucciones sobre 1ra Evaluación y 2da Programación Cuatrimestral 2025-2026 del Sistema de Evaluación del Desempeño de la Dirección del Trabajo.

2000-40, 27.01.26*Departamento de Relaciones Laborales*

Establece instrucciones y lineamientos para Planificación 2026 del Departamento de Relaciones Laborales.

2000-13, 8.01.25*Departamento de Atención de Usuarios*

Modifica, actualiza y complementa instrucciones para el desarrollo de "Reuniones regionales Unidad de Atención de Usuarios".

2000-41, 27.01.26*Departamento de Relaciones Laborales*

Establece instrucciones y planificación 2026 de la línea de Relaciones Laborales.

2000-14, 9.01.26*Departamento de Atención de Usuarios*

Imparte instrucciones y detalla responsabilidades respecto del ingreso de denuncias a través del Sistema de Gestión Inspectiva (SGI). Deja sin efecto Circulares anteriores sobre Ingreso y Admisibilidad de Denuncias en las plataformas DT PLUS y Mi BO.

2000-47, 30.01.26*Departamento de Inspección*

Instruye fiscalización por contratación de personal a honorarios en Municipalidades a nivel nacional.

2000-48, 30.01.26

Departamento de Relaciones Laborales

Deroga Circular 38, 17.06.22, de la Jefatura (S) del Departamento de Relaciones Laborales, en lo que expresamente se indica y complementa instrucciones vigentes de acuerdo a lo que se indica.

2000-49, 27.01.26

Departamento de Inspección

Complementa instrucciones vigentes y establece medidas transitorias para la operación del Módulo de Fiscalización SGI en visita a empresa.

2000-58, 4.02.26

Departamento de Atención de Usuarios

Imparte instrucciones para el cumplimiento de indicadores institucionales y complementa Circulares Ns. 1, 5.04.24, que define sistema para atención de consultas laborales, virtuales y solicitudes de OIRS, y deja sin efecto normativa anterior, y Circular N° 2000-373, 15.09.25, que modifica y complementa instrucciones sobre uso, gestión y soporte del Sistema Único de Atención Ciudadana (SUAC).

2000-61, 5.02.26

Departamento Gestión y Desarrollo

Imparte instrucciones para el Proceso de Control de Gestión Institucional año 2026.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes y Circulares

DICTÁMENES

ASIGNACIÓN FAMILIAR. INGRESO MENSUAL

[O-01-DFS-04.011, 20.11.25](#)

Instruye sobre la aplicación del nuevo tramo "202504" para la determinación definitiva del ingreso promedio utilizando registros administrativos proporcionados por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (C.C.A.F.). CRÉDITO SOCIAL. DIFERIR PAGO

[168.513, 3.12.25](#)

Los reclamos por descuentos excesivos o solicitud de aplazamiento de cuotas por licencia médica deben presentarse a más tardar dentro del mes en que ocurrió el descuento, ya que la norma de protección social no es retroactiva. Por lo tanto, si el reclamo se presenta después de los meses en que debió aplicarse el beneficio, no procede la devolución de los montos descontados.

ASIGNACIÓN FAMILIAR Y/O MATERNAL

[O-01-S-04.473, 19.12.25](#)

Régimen de Prestaciones Familiares. Informa nuevos tramos de los valores de asignación familiar y maternal, a contar del 1° de enero de 2026.

LICENCIAS MÉDICAS. PERMISO POSTNATAL PARENTAL

[O-01-S-00013, 3.01.26](#)

El derecho al Permiso Postnatal Parental se puede ejercer solo una vez, independientemente de las distintas calidades (tutor, cuidador o adoptante) en que la persona pueda acceder al beneficio.

APORTE FAMILIAR PERMANENTE

[O-01-DRPA-00068, 8.01.26](#)

Aporte Familiar Permanente correspondiente al año 2026. Informa sobre el monto del beneficio.

SUBSIDIOS AL EMPLEO JOVEN Y AL EMPLEO DE LA MUJER

[O-01-S-00179, 14.01.26](#)

Subsidio al empleo joven de la Ley N° [20.338](#) y subsidio al empleo de la mujer establecido en el artículo [21](#) de la Ley N° [20.595](#). Informa los valores de los tramos de renta a contar del 1° de enero de 2026.

CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (C.C.A.F.). COTIZACIONES DE SALUD

[O-01-S-00617, 3.02.26](#)

Cuando el empleador paga por error un porcentaje de las remuneraciones imponibles de los trabajadores a las C.C.A.F., éstas deben proporcionar a FONASA la información respecto de esa cotización mal enterada, estando prohibido devolver ese porcentaje a empleadores o a las ISAPRES, debido a que Fonasa es el encargado de gestionar el traspaso de dicho porcentaje.

CIRCULARES

COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

[3.907, 26.12.25](#)

Modifica el Título II, del Libro II. Afiliación y cotizaciones; el Título IV, del Libro III. Denuncias, calificación y evaluaciones de incapacidades permanentes; los Títulos I y II, del Libro IV. Prestaciones preventivas; el Título I, del Libro V. Prestaciones médicas; el Título III, del Libro VI. Prestaciones económicas; el Título II, del Libro VII. Aspectos operacionales y administrativos; el Título IV, del Libro VIII. Aspectos financieros contables y el Título II, del Libro IX. Sistemas de información. Informes y reportes, del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la Ley N° [16.744](#). Vigencia desde su publicación, con excepción de las contenidas en el Capítulo VIII de esta circular, cuya vigencia es a contar del 1° de abril de 2026.

COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

[3.908, 26.12.25](#)

Modifica instrucciones sobre los protocolos de vigilancia no ministeriales y su registro en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT). Modifica el Título II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores y de los administradores delegados del Libro IV. Prestaciones preventivas y el Título I. Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT) del Libro IX. Sistemas de información. Informes y reportes, ambos del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la Ley N° [16.744](#).

CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (C.C.A.F.).

[3.909, 9.01.26](#)

Régimen de subsidios por incapacidad laboral. Modifica porcentaje de cotización que recaudan las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.). Modifica el Libro I del [Compendio de Normas que regulan a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar](#).

ASIGNACIÓN FAMILIAR

[3.911, 6.02.26](#)

Plataforma Integrada de Asignación Familiar, subsidio único familiar y regímenes relacionados (PIAS). Modifica las instrucciones impartidas por la Circular N° [3.859, de 2025](#). Vigencia: 1 de marzo de 2026. Esta Circular contiene disposiciones transitorias en su punto VII.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Selección de Dictámenes

TELETRABAJO. FUNCIONES SUJETAS AL SISTEMA. NÚMERO MÍNIMO DE PRESENCIALIDAD. EXCEPCIONES. ATRIBUCIÓN AUTORIDAD. DETERMINACIÓN FUNDADA

[13.231, 21.01.26](#)

Determinación de las funciones teletrabajables y del número mínimo de presencialidad, en el marco de la atribución contenida en el artículo [67](#) de la ley N° [21.526](#), constituye una cuestión cuya evaluación le corresponde al jefe superior del respectivo servicio. Aplica Dictamen N° [E22.714/2025](#).

BENEFICIO DE DESCANSO REPARATORIO

[D12, 29.01.26](#)

El descanso reparatorio de la Ley N° [21.409](#) se concede en días hábiles, para hacer uso de forma simultánea, en los casos en los que los beneficiarios se desempeñan en más de un establecimiento público de salud. Aplica Dictámenes N°s. [E208.158/2022](#), y [485/2023](#).

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN. REMUNERACIONES

[D11, 29.01.26](#)

Atiende oficio N° 121.377, de 2025, de la Cámara de Diputadas y Diputados. No corresponde el pago de la asignación de zona pactada en los convenios colectivos que indica. Sindicatos cuentan con un plazo de dos años destinado a asegurar su continuidad, desde el traspaso del servicio educacional. Aplica Dictámenes N°s. [E303.942/2023](#); [E20.264/2025](#); [65.081/2016](#); [31.482/89](#); [32.734/2006](#); [40.110/2013](#); [12.916/2014](#); [12.877/2016](#), y [E316.452/2023](#).

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

2.626, 18.12.25

Crédito fiscal por gastos en fiestas o eventos y entrega de regalos a trabajadores.

204, 28.01.26

Retención de impuesto único de segunda categoría por remuneraciones no pagadas.

146, de 21.01.26

Sueldo Empresarial.

280, 4.02.26

Tratamiento tributario aplicable a un bono de cumplimiento de metas en proceso de fusión y reestructuración con traspaso de trabajadores.

147, 21.01.26

Aclara Oficio N° [2.069 de 2025](#) en relación con el sueldo empresarial.

312, 9.02.26

Donaciones efectuadas a trabajadores de una empresa con ocasión de catástrofe.

203, 28.01.26

Deducción que establece el artículo [13](#) del Decreto Ley N° [889 de 1975](#) en favor de trabajadores residentes en zonas extremas.

422, 18.02.26

Tributación de ciertos ingresos percibidos por creadores de contenido digital.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

Sergio Santibáñez Catalán	Director Nacional del Trabajo (s)
Laura Vásquez Rodríguez	Subdirectora del Trabajo (s)
Natalia Pozo Sanhueza	Jefa del Departamento Jurídico (s)
Jorge Meléndez Córdova	Jefe del Departamento de Inspección (s)
Luis Eduardo Villazón León	Jefe del Departamento de Relaciones Laborales
Natalie Angeline Couratier Mandriaza	Jefa del Departamento de Atención de Usuarios
René Curiche Cayuman	Jefe del Departamento de Administración y Finanzas
Claudia Romero Toledo	Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
Gonzalo Tassara Oddó	Jefe del Departamento de Estudios
Nataly Andrea Astorga Salas	Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo
Marcelino Caul Maldonado	Jefe del Departamento de Tecnologías de la Información
Francisco Huircaleo Román	Jefe de la Oficina de Auditoría Interna
Andrea Álvarez Véliz	Jefa de la Oficina de Contraloría (s)
Gustavo Gebert Macaya	Jefe de la Oficina de Comunicación y Difusión
Cristián Umaña Bustamante	Jefe de la Oficina de Control y Gestión de Multas

BOLETÍN OFICIAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Año XXXIX N° 332

Marzo | Año 2026

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
Sergio Santibáñez Catalán
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (s)

Director Responsable
Laura Vásquez Rodríguez
SUBDIRECTORA DEL TRABAJO (s)

Editor
Carlos Hernán Ramírez Guerra
ADMINISTRADOR PÚBLICO

Colaboraron en esta edición:
Oficina de Comunicación y Difusión

Los artículos y los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio

DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

