



Los salarios son mejores en las
empresas con sindicatos

Boletín Oficial

Dirección del Trabajo

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl

1924 **100** AÑOS 2024

TEMA CENTRAL

- Los salarios son mejores en las empresas con sindicatos

PRENSA

- Nueva revista de debate sobre fenómenos laborales
- Inclusión de cláusulas de género en negociaciones colectivas
- DT capacitada en negociaciones colectivas de plataformas digitales
- Director del Trabajo destacó en OIT rol del tripartismo para más justicia social

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

- NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS
- DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- RESOLUCIONES, ORDEN 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

Los salarios son mejores en las empresas con sindicatos

Datos aportados por las empresas a la Dirección del Trabajo revelan una nueva y positiva evidencia acerca de la relación entre organizaciones sindicales y remuneraciones en Chile.



Para la DT, los positivos hallazgos del estudio hacen necesario abordar las resistencias empresariales frente a la acción sindical.

Un reciente estudio de la Dirección del Trabajo (DT), realizado con datos de empresas de diez o más personas trabajadoras regidas por el Código del Trabajo, demuestra que allí donde hay organización sindical las remuneraciones tienden a ser más elevadas y la dispersión salarial, menor.

Tales son las conclusiones del estudio “¿Hay mejores salarios en las empresas con sindicatos en Chile?” realizado por las profesionales del Departamento de Estudios de la DT, Katherinne Tabilo y Carolina Díaz.

Elas realizaron un análisis estadístico exploratorio de las diferencias remuneracionales entre empresas con y sin sindicato, lo que terminó revelando que hay mejores sueldos en empresas donde está constituido el sindicato.

El estudio fue publicado el pasado 5 de julio en el sitio web institucional www.dt.gob.cl, y está disponible en https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-126255_archivo_01.pdf para todos los interesados en conocer este alentador fenómeno.

Principales hallazgos

Como punto de partida, las analistas revisaron las frecuencias de los datos en distintos tramos de salarios. Considerando todos los registros de empresas ante la DT, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras se ubica en el tramo de salarios entre 500.001 pesos y 1.000.000 de pesos, rango en el que se concentra la mitad de la fuerza laboral.

Sin embargo, se observan diferencias significativas entre empresas de distintas dimensiones, así como dentro de empresas del mismo tamaño al contrastar entre aquellas con y sin sindicato.

Si se toma como referencia un ingreso líquido de 500.000 pesos, la proporción de personas que perciben rentas equivalentes o inferiores a dicho monto entre todas las empresas es del 9%, disminuyendo al 4% entre las empresas con sindicato y aumentando al 13% al observar aquellas en las que no existe. Este es un primer indicio de la mejora remuneracional asociada a la existencia de sindicatos en las empresas.

Asimismo, quienes trabajan en grandes empresas perciben salarios más altos en Chile. A medida que las empresas crecen en tamaño, también lo hacen las medianas salariales. Sin embargo, independientemente del tamaño de la empresa, los trabajadores reciben salarios más altos cuando hay presencia sindical: 20% más en las pequeñas empresas, 16% en las medianas y 14% en las grandes.

Asimismo, se descubrió que en empresas con sindicatos la mediana salarial es el 23% más alta que en aquellas donde no los hay. La diferencia que se constata es con independencia del sexo de las personas y del tamaño, región y sector de actividad económica de la empresa.

Otro hallazgo es que el aumento en los salarios vinculado a la presencia sindical beneficia especialmente a quienes perciben bajos ingresos.

Desde la perspectiva de la promoción del trabajo decente, estas revelaciones resaltan la importancia de ampliar y fortalecer el sindicalismo. Para ello, es importante revertir el desconocimiento acerca de la utilidad de sindicalizarse y el temor a represalias laborales, factores que según la Encuesta Laboral (ENCLA) de la Dirección del Trabajo inciden en la baja sindicalización (Dirección del Trabajo, 2021).

Para la DT la investigación hace necesario abordar las resistencias empresariales frente a la acción sindical. Por ejemplo, informando acerca de su contribución al establecimiento de relaciones laborales colaborativas y a su potencial rol en acuerdos que contemplen incrementos salariales vinculados al aumento de la productividad.

DATOS



23%
más alta es la mediana salarial en las empresas con sindicatos que en aquellas donde no los hay.

Nueva revista de debate sobre fenómenos laborales

Publicación de la Dirección del Trabajo saldrá semestralmente en formato digital.



Participantes en el debate realizado durante el lanzamiento de la revista digital.

La Dirección del Trabajo (DT) lanzó el lunes 17 de junio una revista de análisis para contribuir con debates fundamentados e informados sobre los principales fenómenos laborales del país.

La publicación pertenece a la Unidad de Investigación del Departamento de Estudios de la DT y se llama *Trabajo en Debate*. Ya sale semestralmente en formato digital en <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyname-2557.html>.

El primer número fue divulgado el lunes 17 en el Aula Magna de la Universidad Alberto Hurtado, cuyo Centro Interdisciplinario de Políticas Públicas (CiPP) actuó como anfitrión.

La actividad contó con autoridades del Ministerio del Trabajo y de la Dirección del Trabajo, del Centro Interdisciplinario de Políticas Públicas, de la Central Unitaria de Trabajadores, de la Confederación de la Producción y del Comercio y de la Organización Internacional del Trabajo. También asistieron dirigentes sindicales, académicos y académicas, representantes de centros de estudios, estudiantes y funcionarios públicos.

El director del Trabajo, Pablo Zenteno, valoró esta revista porque se suma a una serie de publicaciones elaboradas desde hace larga data por la DT y que contribuyen estadística y analíticamente a

develar fenómenos laborales y a analizarlos desde una perspectiva documentada y con altura de miras, propendiendo siempre a mejorar la calidad del trabajo en el país.

La DT mantiene en www.direcciondeltrabajo.cl un repositorio de antecedentes estadísticos y de investigaciones sobre el mundo del trabajo. Entre los primeros figuran el Anuario Estadístico, Compendio de Series Estadísticas (con información desde 1990), Informes Estadísticos e Infografías. Entre los segundos están los Cuadernos de Investigación, la serie Aportes al Debate Laboral y, finalmente, la Encuesta Laboral (ENCLA), la única en su tipo en el país y que es realizada desde 1998.

“Discusiones no populistas”

En un contexto internacional e interno donde muchas veces prima un debate populista sobre los fenómenos que afectan a las sociedades, el director del Trabajo confió con esta revista lograr “cómo lo que hacemos, a partir de los procesos de investigación, de estudios, de recogimiento y procesamiento de los datos que hoy día tenemos como institución, se transforman finalmente en elementos que permiten hacer que estas discusiones no sean simplemente discusiones ideológicas bajo la óptica populista de las posiciones, sino que efectivamente nos permitan tener antecedentes y datos para hacer también razonables estas discusiones”.

A su juicio, con debates ricos en antecedentes y perspectivas como los que aportará esta nueva publicación será más factible lograr “un país en donde se respetan los derechos laborales, en donde los ingresos del trabajo permiten a los trabajadores y trabajadoras vivir mejor, en donde la negociación colectiva es determinante en las condiciones laborales de bienestar de las personas”.

Junto al director del Trabajo expusieron también el decano de Economía y director del CiPP, Eduardo Saavedra; el jefe de Estudios de la Subsecretaría del Trabajo, Félix Arredondo, y el jefe del Departamento de Estudios de la DT, Gonzalo Tassara.

Después de las intervenciones se realizó un panel de discusión con expertos y expertas invitadas. El panel fue moderado por Ximena Concha, directora ejecutiva del CiPP y contó con la participación de Eric Campos, secretario general de la CUT; Ana María Fernández, del CiPP, y Patricia Roa, oficial de programación de la Oficina de la OIT para Cono Sur de América.

DATOS

5

artículos de análisis laboral conforman el primer número de la revista *Trabajo en debate*.

Inclusión de cláusulas de género en negociaciones colectivas

Dirección del Trabajo inició una investigación acerca de si esta temática está siendo considerada en las negociaciones entre empresas y sindicatos.



Estudio de la DT revelará si los intereses de las trabajadoras son considerados en las negociaciones colectivas.

En el contexto de la reciente vigencia en Chile del Convenio 190 de la OIT y de la “Ley Karin”, la Dirección del Trabajo (DT) abordó el pasado 29 de junio con casi un centenar de dirigentes y dirigentes sindicales la importancia de avanzar en la inclusión de cláusulas favorables para las trabajadoras en las negociaciones colectivas.

La actividad se desarrolló en el Edificio Bicentenario con la asistencia del subsecretario del Trabajo, Giorgio Boccardo; la subsecretaria de la Mujer y Equidad de Género, Luz Vidal; la vicepresidenta de la Mujer e Igualdad de Género de la CUT, Karen Palma y el director nacional del Trabajo, Pablo Zenteno.

Durante la actividad se informó a las dirigencias sindicales de una investigación del Departamento de Estudios de la DT que está analizando 74 instrumentos de negociación colectiva para saber si están incluyendo o no, y en qué medida, cláusulas de género que impacten positivamente en las mujeres sindicalizadas.

Ello, considerando, sobre todo, las nuevas leyes promulgadas por el gobierno y que buscan hacer más igualitaria la situación de trabajadores y trabajadoras en las empresas: de reducción de la jornada laboral a 40 horas; de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral; SANNA, que otorga permisos a madres y padres para cuidar hijos menores afectados por una grave condición de salud; Karin, que prohíbe toda forma de violencia de género en las empresas, además del Convenio 190 de la OIT, que va en igual sentido.

Igualmente, en la investigación se escudriña si las cláusulas que están siendo estudiadas contemplan declaraciones de principios sobre no discriminación y diversidad, igualdad de género y ambientes de trabajo inclusivos y saludables.

Primer Insumo

El subsecretario Boccardo señaló que la investigación de la DT releva “dos de los ejes centrales de la agenda de nuestro gobierno. Por un lado el trabajo decente y por otro lado la relevancia de incorporar el enfoque de género en todas las políticas públicas”.

El director del Trabajo relevó que la DT ponga de relieve que “no va a ser posible avanzar en políticas de distribución del ingreso, en mejores condiciones para las mujeres, en posibilidades de acceso a trabajo de calidad y decente, sino es a través de la organización sindical”.

La autoridad informó que cuando la investigación “Cláusulas de género en la negociación colectiva en Chile” esté finalizada la Dirección del Trabajo contará con “el primer insumo para un banco de cláusulas de género disponible para todas las organizaciones sindicales del país que sean utilizadas en el marco de sus negociaciones colectivas”.

DATOS



74

instrumentos colectivos están siendo analizados por la DT bajo la perspectiva de género.

DT capacitada en negociaciones colectivas de plataformas digitales

María Laguarda, inspectora del Trabajo de Valencia, España, preparó en agosto a funcionarios de Santiago y Valparaíso.



María Laguarda (al centro, a la izquierda del director del Trabajo) fue recibida por profesionales del Departamento de Relaciones Laborales.

Dar a conocer el modelo estatal español para la negociación colectiva de trabajadores de plataformas digitales fue el objetivo de la visita de cinco días realizado en agosto por la especialista María del Mar Laguarda Moragues, inspectora del Trabajo de Valencia.

La experta permaneció en Chile entre el 19 y el 23 de agosto, cumpliendo una intensa agenda de transmisión de conocimiento en Santiago y Valparaíso con funcionarios y funcionarias de la Dirección del Trabajo (DT).

Su visita, coordinada por el Departamento de Relaciones Laborales de la DT, obedeció a un convenio entre los ministerios del Trabajo de Chile y España, que esta vez tuvo cuatro objetivos precisos:

1. Conocer el marco legal que posibilita y regula las negociaciones colectivas de trabajadores de plataformas digitales en España.
2. Acceder a experiencias y buenas prácticas internacionales para orientar y facilitar que, en Chile, las organizaciones sindicales del sector puedan elaborar propuestas y cláusulas de instrumentos colectivos.
3. Estudiar el modelo de negociación colectiva español para el sector de plataformas digitales, con el objetivo de extraer lecciones aplicables al contexto chileno.
4. Conocer los mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto y la efectividad de la política implementada en España en materia de negociación colectiva.

Agenda cumplida

El lunes 19 de agosto María Laguarda fue recibida por el director del Trabajo, Pablo Zenteno, y luego conoció información pormenorizada sobre la Dirección del Trabajo, especialmente en el ámbito de las relaciones laborales, como también la negociación colectiva y la política inspectiva en el rubro de plataformas digitales.

El martes 20 la experta ilustró sobre el modelo de relaciones laborales hispano y la negociación colectiva en las plataformas digitales, además de la normativa europea y última jurisprudencia. Además sostuvo un conversatorio con funcionarios y funcionarias de la Dirección Nacional de la DT, haciendo recomendaciones a organizaciones sindicales del sector.

El miércoles 21 visitó la Dirección Metropolitana Oriente del Trabajo y recibió información acerca de la implementación de la Ley N° 21.431, que regula el

contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas. También concurrió a la Dirección Metropolitana Poniente para conocer los sistemas de registro, asesoría y atención a usuarios, con una mirada especial en el sector estudiado.

El jueves 22 se trasladó a Valparaíso para conversar con jefes y funcionarios de la Dirección Regional y la Inspección provincial y también con dirigentes sindicales.

Finalmente, el viernes 23, en la sede local de la OIT se hizo una evaluación de la visita con miras a la fijación de los desafíos para el modelo chileno de relaciones laborales en el trabajo de plataformas digitales.

Director del Trabajo destacó en OIT rol del tripartismo para más justicia social

La máxima autoridad fiscalizadora de las relaciones laborales en el país participó en junio en el foro de la Coalición Mundial para la Justicia Social, realizado en Ginebra, Suiza.



La 112ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo se realizó del 3 al 14 de junio en Ginebra, Suiza.

Una valoración positiva de la experiencia chilena en el desarrollo de políticas públicas fruto del diálogo social tripartito en el ámbito laboral hizo en junio en Ginebra, Suiza, el director nacional del Trabajo, Pablo Zenteno Muñoz.

La máxima autoridad fiscalizadora de las relaciones laborales en el país participó en el Foro de la Coalición Mundial para la Justicia Social, que reúne a 250 naciones socias, realizado en la 112ª conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En este foro, al cual Chile se integró en enero de 2024, Pablo Zenteno aseguró que “como país hemos puesto desde el inicio de nuestra gestión, en el año 2022, el diálogo social, el tripartismo y la justicia social como ejes estructurantes a la hora de avanzar en importantes reformas”.

La autoridad sostuvo que Chile está comprometido con el trabajo decente, el diálogo social y el tripartismo, lo que ha permitido, por ser “una herramienta muy eficaz”, progresar hacia “el avance hacia mayores niveles de justicia social y un desarrollo sostenible”.

Buenos ejemplos del tripartismo

Al intervenir en el panel “Promover el diálogo social para una prosperidad compartida”, Pablo Zenteno relevó el aporte del diálogo entre empresarios, trabajadores y gobierno en la construcción de iniciativas.

Entre otras con reciente vigencia en el país, mencionó las leyes de 40 Horas, de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la contraria al acoso laboral, sexual y de toda forma de violencia en el trabajo, conocida como Ley Karin.



Pablo Zenteno, captado en el foro para la justicia social.

Zenteno unió esta última norma legal con la ratificación este año del Convenio 190 de la OIT sobre erradicación de la violencia y el acoso en espacios laborales. Además destacó la ratificación del Convenio 176 de la OIT, sobre la seguridad y salud en la minería; y las innovaciones introducidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

También valoró el rol del Consejo Superior Laboral, instancia oficial del diálogo social tripartito en el país, que integran el gobierno, trabajadores, a través de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), y empleadores, representados por la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC).

DESTACADO

“El tripartismo ha permitido el avance hacia mayores niveles de justicia social”.

Pablo Zenteno, director del Trabajo

Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

LEYES

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Ley N° [21.687](#). Modifica la ley N° [21.643](#), que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. *Diario Oficial 31.07.24.*

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA

Ley N° [21.690](#). Introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez. *Diario Oficial 24.08.24.*

MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

Ley N° [21.675](#). Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género. Su artículo [57](#) modifica el inciso cuarto del artículo 2 del Código del Trabajo. *Diario Oficial 14.06.24.*

MINISTERIO DE HACIENDA

Ley N° [21.685](#). Reajusta los valores del Subsidio Único Familiar y la Asignación Familiar, otorga un aporte pagado a través del Bolsillo Familiar Electrónico por los meses de invierno de 2024, e inyecta recursos al Fondo de Estabilización de Precios del Petróleo. *Diario Oficial 13.07.24.*

MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

Ley N° [21.693](#). Modifica diversos cuerpos legales, para perfeccionar el Sistema Electoral y realizar las Elecciones Municipales y Regionales del año 2024 en dos días. Su artículo [cuarto transitorio](#) dispone que a las elecciones municipales y regionales que se celebren en el año 2024, se les aplicarán diversas reglas especiales, entre las cuales, se prescribe que la aplicación del feriado electoral contenida en el número 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, así como lo establecido en el artículo [180](#) de la Ley N° [18.700](#), Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, será aplicable sólo para el día domingo. *Diario Oficial 26.08.24.*

DECRETOS

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo

Decreto N° [21, 26.05.24](#). Aprueba Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo. *Diario Oficial 3.07.24.*

Subsecretaría de Previsión Social

Decreto N° [14, 21.03.24](#). Aprueba Reglamento del inciso séptimo del artículo [15](#) de la Ley N° [21.063](#), que crea el Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas (SANNA) que padezcan las enfermedades que indica. *Diario Oficial 19.07.24.*

Decreto N° [44, 3.08.23](#). Aprueba nuevo Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, y deroga los Decretos supremos N°s [40](#) y [54](#), ambos de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre prevención de riesgos profesionales y para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. El [artículo primero transitorio](#) del Decreto N° [44](#) ya citado, dispone que este entrará en vigencia el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial (1.02.25). *Diario Oficial 27.07.24.*

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

Subsecretaría para las Fuerzas Armadas

Decreto N° [176, 6.06.23](#). Modifica Decreto N° [680, de 1985](#), que Aprueba el Reglamento de Títulos Profesionales y Permisos de Embarco de Oficiales de la Marina Mercante y de Naves Especiales. *Diario Oficial 22.06.24.*

Decreto N° [143, 23.05.24](#). Modifica Decreto N° [752, de 1982](#), que aprueba el Reglamento de Buceo para Buzos Profesionales y deroga el Reglamento de Buceo para Buzos Profesionales y Deportivos Particulares, aprobado por Decreto N° 302, de 1966. *Diario Oficial 14.08.24.*

MINISTERIO DE HACIENDA

Decreto N° [727, 19.06.24](#). Determina, a partir del 1 de julio de 2024, el ingreso mínimo mensual para los trabajadores y las trabajadoras menores de 18 años y mayores de 65 años, el ingreso mínimo mensual para efectos no remuneracionales, y los tramos de asignación familiar y maternal. *Diario Oficial 28.06.24.*

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Subsecretaría de Relaciones Exteriores

Decreto N° [57, 14.03.24](#). Promulga el Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1997. *Diario Oficial 11.07.24*

MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

Decreto N° [6, 8.04.24](#). Modifica el reglamento que regula el lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios de la Administración del Estado. *Diario Oficial 24.08.24*

RESOLUCIONES

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo

Resolución exenta N° [648, 10.06.24](#). Establece el Observatorio sobre la Ley N° [21.645](#), Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral. *Diario Oficial 21.06.24.*

Subsecretaría del Trabajo / Dirección del Trabajo

Resolución exenta N° [2000-11.899, 10.05.24](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual. *Diario Oficial 15.06.24.*

Resolución exenta N° [2000-17.986, 22.07.24](#). Delega funciones en materia de administración y finanzas, personas y tecnología de la información que indica al Subdirector/a del Trabajo. *Diario Oficial 30.07.24.*

Resolución exenta N° [2000-17.550, 15.07.24](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual. *Diario Oficial 1.08.24*.

Resolución exenta N° [2000-17.551, 15.07.24](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual. *Diario Oficial 1.08.24*.

Resolución exenta N° [1.300-15.578, 21.06.24](#). Resuelve término de reconstitución. *Diario Oficial 6.08.24*.

Resolución exenta N° [2.000-19.069, 1.08.24](#). Notificación de multas. *Diario Oficial 16.08.24*.

Resolución exenta N° [2000-19.522, 8.08.24](#). Modifica Resolución N° [55 exenta, de 2012](#), de la Directora del Trabajo de la época, que deja sin efecto Resolución N° 1.681 exenta, de 2011, y refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo, en el sentido que indica. *Diario Oficial 16.08.24*.

Resolución exenta N° [2000-19.303, 6.08.24](#). Aprueba Convenio de Colaboración y Producción Estadística Informe Final del Levantamiento Oficial Encla 2023, suscrito entre la Dirección del Trabajo y el Instituto Nacional de Estadísticas. *Diario Oficial 20.08.24*.

Resolución exenta N° [2.000-19.698, 9.08.24](#). Aprueba Norma General de Participación Ciudadana de la Dirección del Trabajo y deroga Resolución N° [1.626 exenta, de 2019](#). *Diario Oficial 20.08.24*.

Subsecretaría del Trabajo / Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Extracto de Resolución exenta N° [1.857, 3.06.24](#). Regula materias sobre cursos bajo modalidad a distancia y deja sin efecto Resolución N° 355 exenta, de 2022. *Diario Oficial 12.06.24*.

Extracto de Resolución exenta N° [1.921, 12.06.24](#). Introduce modificaciones que indica a “Instructivo sobre el uso de la Franquicia Tributaria aplicable a procesos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales para Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación, OTIC”, aprobado por Resolución exenta N° 2.537, de 12 de abril de 2013, de este Servicio Nacional. *Diario Oficial 17.07.24*.

Extracto de Resolución exenta N° [1.926, 12.06.24](#). Introduce modificaciones que indica en el “Instructivo sobre el uso de la Franquicia Tributaria aplicable a procesos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales para Empresas”, aprobado por Resolución exenta N° 3.023, de 23 de abril de 2013, de este Servicio Nacional. *Diario Oficial 17.07.24*.

MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO

Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño

Resolución exenta N° [10, 2.05.24](#). Rectifica resolución exenta N° [5, 31.07.23](#), incorporando al listado las empresas que indica, en las que no se podrá ejercer temporalmente el derecho a huelga, de conformidad con el artículo 362 del Código del Trabajo. *Diario Oficial 31.07.24*.

CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA

Resolución exenta N° [372, 12.08.24](#). Aprueba texto de las recomendaciones del Consejo para la Transparencia sobre transparencia algorítmica. *Diario Oficial 30.08.24*.

OTRAS

MINISTERIO DE SALUD

Superintendencia de Salud / Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud

Circular N° IF [23, 25.07.24](#). Solicita autorización permanente de notificación electrónica del FUN al empleador, en aquellos casos en que la entidad encargada del pago de la cotización no haya suscrito la autorización (convenio) de que trata la normativa vigente. *Diario Oficial 2.08.24*.

CORTE SUPREMA

Auto Acordado N° [164, 5.08.24](#). Sobre acceso a carpetas electrónicas judiciales y buscador de jurisprudencia del Poder Judicial. Con vigencia diferida al 1 de enero de 2025. *Diario Oficial 16.08.24*.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ESTATUTO DE SALUD. BONO DE VACACIONES. BONO ESPECIAL. LEY N° 21.647

436/20, 18.07.24

Resulta procedente que pague el bono de vacaciones y el bono especial contemplados por la Ley N° 21.647 la entidad que se indica, en la medida que la recurrente cumpla con todos los requisitos exigidos por la normativa.

ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO. LEY N° 21.643

497/21, 31.07.24

Atiende consultas sobre denuncias e investigaciones sobre acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

JORNADA DE TRABAJO. LEY N° 21.561. CAUSALES EXCLUSIÓN DE LIMITACIÓN DE JORNADA. FISCALIZACIÓN SUPERIOR. CARGOS DE CONFIANZA

545/22, 12.08.24

1. Las facultades conferidas a las directoras de jardín infantil, con y sin asistente administrativa, no permiten eximir las del cumplimiento de jornada laboral de acuerdo con lo señalado en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

2. Atendido que los perfiles de los cargos que conforman el equipo territorial de la fundación recurrente sólo enumeran las obligaciones de los trabajadores, pero no la oportunidad o periodicidad con que ellas deben ejecutarse, este Servicio no puede emitir el pronunciamiento solicitado.

ESTATUTO DE SALUD. DÍAS FERIADOS

594/23, 29.08.24

Los días feriados deben ser determinados por la ley.

Selección de

RESOLUCIONES, ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES

RESOLUCIONES

2000-11.899 exenta, 10.05.24

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

2000-13.806 exenta, 3.06.24

Oficina de Auditoría interna

Deja sin efecto Resoluciones N°s 1.187, 1.251 y 1.314 de 2001, 1.372 de 2003, 1.712 de 2007, 1.502 de 2008 y 1.330 de 2010. Crea, establece principios, la orgánica, estructura, atribuciones, obligaciones y funciones de la Oficina de Auditoría Interna.

2000-13.816 exenta, 3.06.24

Departamento de Relaciones Laborales

Crea equipo interdepartamental para el desarrollo e implementación del sistema de votación electrónica de la Dirección del Trabajo dirigido a organizaciones sindicales.

61 exenta, 26.06.24

Oficina de Auditoría

Aprueba modificación y actualización del Plan anual de Auditoría Interna para el año 2024 de la Oficina de Auditoría interna de la Dirección del Trabajo.

66 exenta, 2.07.24

Departamento Gestión y Desarrollo de Personas

Individualiza cargos vacantes en las plantas de profesionales, de fiscalizadores, de técnicos y de administrativos de conformidad a lo establecido en el [artículo sexto transitorio](#) de la Ley N° [21.327](#) y en el [artículo octavo transitorio](#) del D.F.L. N° [1 de 2022](#) del Ministerio de Hacienda.

67 exenta, 2.07.24

Departamento Gestión y Desarrollo de Personas

Convoca a concurso interno de oposición de antecedentes para el proceso de encasillamiento para proveer los cargos vacantes en las plantas de profesionales, de fiscalizadores, de técnicos y de administrativos de la Dirección del Trabajo, en conformidad a lo previsto el [artículo sexto transitorio](#) de la Ley N° [21.327](#) y en el [artículo octavo transitorio](#) del D.F.L N° [1 de 2022](#), del Ministerio de Hacienda y constituye comité de selección para tales efectos.

2000-17.550 exenta, 15.07.24

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

2000-17.551 exenta, 15.07.24

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

2000-17.986 exenta, 22.07.24

Oficina del Director

Delega funciones en materia de administración y finanzas, personas y tecnología de la información que indica al Subdirector/a del Trabajo.

2000-18.986 exenta, 1.08.24*Departamento Gestión y Desarrollo de Personas*

Aprueba Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y la Violencia en el Trabajo.

2000-18.997 exenta, 1.08.24*Departamento Gestión y Desarrollo de Personas*

Aprueba procedimiento de denuncia de violencia, acoso laboral y acoso sexual en el trabajo.

2.000-19.069 exenta, 1.08.24

Notificación de multas.

2000-19.522 exenta, 8.08.24

Modifica Resolución N° [55 exenta, de 2012](#), de la Directora del Trabajo de la época, que deja sin efecto Resolución N° 1.681 exenta, de 2011, y refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo, en el sentido que indica.

2000-19.303 exenta, 6.08.24

Aprueba Convenio de Colaboración y Producción Estadística Informe Final del Levantamiento Oficial Encla 2023, suscrito entre la Dirección del Trabajo y el Instituto Nacional de Estadísticas.

2.000-19.698 exenta, 9.08.24

Aprueba Norma General de Participación Ciudadana de la Dirección del Trabajo y deroga Resolución N° [1.626 exenta, de 2019](#).

2.000-20.570 exenta, 20.08.24

Aprueba Reglamento del Consejo de la Sociedad Civil de la Dirección del Trabajo y deja sin efecto la Resolución exenta N° 591, 10.05.21.

ORDEN DE SERVICIO

2000-19, 23.07.24*Departamento Gestión y Desarrollo de Personas*

Instruye sobre procedimiento registro de asistencia para Inspectores de Terreno.

CIRCULARES

2000-169, 6.06.24*Departamento de Inspección*

Precisa sobre el plazo en que debe ingresarse la solicitud de renovación de jornada de sistema excepcional de distribución de los días de trabajo y descansos, en razón de la normativa vigente al tiempo en que se realiza dicha solicitud. Define la normativa aplicable para efectos del tiempo de colación.

2000-170, 6.06.24*Departamento de Inspección*

Instruye procedimiento de fiscalización de la facultad que tienen los padres, madres o tutores legales de menores debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista.

2000-172, 6.06.24*Departamento de Inspección*

Imparte instrucciones respecto turno de la Ley [21.327](#) de Modernización de la Dirección del Trabajo y establece criterios para su aplicación.

2000-186, 17.06.24

Departamento Gestión y Desarrollo

Imparte instrucciones para el Proceso de Gestión de Riesgos año 2024, en la Dirección del Trabajo.

2000-193, 21.06.24

Departamento de Relaciones Laborales

Instruye actuación administrativa ante solicitudes de suspensión de la negociación colectiva en establecimientos educacionales, con motivo de feriado (vacaciones) o acto de autoridad.

2000-206, 5.07.24

Departamento de Inspección

Imparte instrucciones sobre procedimientos respecto de solicitudes para la implementación de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos ingresadas por Establecimientos de Larga Estadía de adultos Mayores (ELEAM) y Hogares de Ancianos en general, para personal de cuidado de los adultos mayores, denominados por las empresas, entre otros, como Cuidadores de Trato Directo, Asistentes de Adultos Mayores, Cuidadores Geriátricos, etc.

2000-208, 8.07.24

Departamento de Inspección

Imparte instrucciones sobre modalidades y procedimientos para autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos respecto de los(as) Operadores(as) de las Centrales de Alarmas y Comunicaciones de los distintos Cuerpos de Bomberos de Chile.

03, 12.07.24

Departamentos de Atención de Usuarios y de Relaciones Laborales

Imparte instrucciones sobre Ingreso de denuncias ante la Dirección del Trabajo por Ley [21.643](#) (Ley Karin).

04, 12.07.24

Departamento Jurídico

Imparte instrucciones específicas sobre nuevo procedimiento de investigación de denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo y pronunciamiento de investigación interna en la empresa de acuerdo a los criterios de la Ley N° [21.643](#) (Ley Karin).

05, 12.07.24

Departamento de Inspección

Imparte instrucciones específicas sobre fiscalización ordinaria de materias relacionadas con denuncias Ley [21.643](#) (Ley Karin).

2000-218, 12.07.24

Departamento de Relaciones Laborales

Informa programa y ejecución control funcional e imparte instrucciones que indica.

2000-227, 19.07.24

Departamento de Inspección

Imparte instrucciones de ejecución sobre materia agregada en el marco del aumento del Ingreso Mínimo Mensual a ejecutarse a contar del 1.08.2024.

2000-238, 26.07.24

Departamento Gestión y Desarrollo

Establece criterios y procedimientos para la ejecución del proceso de planificación anual institucional 2025 de la Dirección del Trabajo.

2000-269, 20.08.24

Departamento de Atención de Usuarios

Imparte instrucciones acerca del trámite "Registro de comité paritario de higiene y seguridad".

2000-284, 28.08.24

Departamento Gestión y Desarrollo de Personas

Aclara tabla de atrasos para Sistema de Evaluación de Desempeño. Complementa y aclara Lo instruido por Circular N° 106, 29.10.12.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes y Circulares

DICTÁMENES

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL

87.639, 3.06.24

El derecho, cálculo y pago de los subsidios por incapacidad laboral, está regulado en el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuerpo legal que establece en su artículo 18 que: El monto de los subsidios que se estén devengando se reajustará en cada oportunidad en que éstos cumplan doce meses de duración ininterrumpida, cualquiera que sea el diagnóstico de las licencias que los originen. Dicho reajuste será equivalente al 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el último día del mes anteprecedente al de inicio del subsidio o del último mes considerado en el reajuste anterior, según corresponda, y el último día del mes anteprecedente a aquél en que comience a devengarse el reajuste. Ni en el D.F.L. N° 44, ni en otro cuerpo legal existe una disposición que establezca que los subsidios se deben pagar reajustados por la circunstancia de haber existido demora entre la fecha en que debieron pagarse y la fecha de pago efectivo, por lo que esta Superintendencia, no tiene facultades para ordenar la aplicación de otro reajuste distinto al que consagra el artículo 18 del D.F.L. N° 44.

LEY N° 16.744. ACCIDENTE CON OCASIÓN DEL TRABAJO. CALIFICACIÓN. ACCIDENTE CAMPAMENTO. ACTOS ORDINARIOS DE LA VIDA

88.696, 5.06.24

Son accidentes con ocasión del trabajo: Los accidentes acaecidos en campamentos, en momentos que el afectado se encuentre realizando actos ordinarios de la vida (tales como afeitarse, levantarse de la cama, asearse, etc.), si la ocurrencia del infortunio se ha debido a condiciones de inseguridad propias del lugar. Este mismo criterio deberá aplicarse en caso que el trabajador deba pernoctar en hoteles, hostales, u otros establecimientos de la misma índole, en razón de asistir a cursos, capacitaciones, comisiones de servicio u otras labores encomendadas por su empleador.

ASIGNACIÓN FAMILIAR. DETERMINACIÓN TRAMO

O-01-S-01.180, 11.06.24

Régimen de Prestaciones Familiares. Imparte instrucciones sobre proceso de determinación de tramos de asignación familiar para el año 2024.

LEY N° 16.744. PRESTACIONES ECONÓMICAS. PENSIÓN DE SOBREVIVENCIA

77.317, 15.06.24

Procede que se otorgue la pensión de sobrevivencia a la conviviente civil, por cuanto ésta se encontraba unida bajo el régimen de unión civil

con el causante (Q.E.P.D.). Lo anterior, por cuanto una interpretación distinta resultaría discriminatoria respecto de un estado civil que no estaba concebido cuando se promulgó la Ley N° 16.744.

LEY N° 16.744. PRESTACIONES ECONÓMICAS. PENSIÓN DE SOBREVIVENCIA

77.319, 15.06.24

Procede que se otorgue la pensión de sobrevivencia a persona que detenta el estado civil de divorciada, en tanto acredite haber estado viviendo a expensas del causante (Q.E.P.D.). Lo anterior, por cuanto una interpretación distinta resultaría discriminatoria respecto de un estado civil (divorciada con disolución de vínculo) que no estaba concebido cuando se promulgó la Ley N° 16.744.

LEY N° 16.744. COMPETENCIA

O-01-S-01.217, 17.06.24

A la Superintendencia de Seguridad Social (SU-SESO) solo le compete fiscalizar a los organismos administradores del Seguro de la Ley N° 16.744 (mutualidades de empleadores y el Instituto de Seguridad Laboral y a las empresas que, por delegación de ese Instituto, lo administran respecto de sus propios trabajadores). Por su parte, corresponde a la Dirección del Trabajo, fiscalizar el cumplimiento por parte de los empleadores de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo en las materias de su competencia, y a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, la supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. PLAZO DE PRESCRIPCIÓN CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

97.530, 21.06.24

La Superintendencia de Seguridad Social (SU-SESO) no tiene facultades para eximir del cumplimiento del plazo de prescripción que se disponía para cobrar el subsidio de que se trata, salvo que el interesado acredite haber realizado alguna gestión útil oportunamente o que le afectó una situación constitutiva de caso fortuito o fuerza mayor en los términos del artículo 45 del Código Civil, es decir, un imprevisto al que es imposible resistir, acorde con lo dispuesto en la Circular N° 3.778 de 2023 de este Organismo, referente a los requisitos de acceso y procedimiento de cálculo de este beneficio, en el caso de los trabajadores dependientes, dentro de los cuales no se considera el desconocimiento de la ley, puesto que conforme lo establecen los artículos 7° y 8° del Código Civil, la ley se presume conocida por todos desde su publicación en el Diario Oficial y nadie puede alegar su ignorancia después que ha entrado en vigencia.

LEY N° 16.744. ENFERMEDAD PROFESIONAL

O-01-ISESAT-01.283, 25.06.24

Conforme a las instrucciones de esta Superintendencia, tratándose de trabajadores que se desempeñen en establecimientos de salud, que sean diagnosticados con Covid-19, dichos casos deberán ser calificados como de origen laboral por el respectivo organismo administrador. Si el resultado de dichos exámenes sea negativo, es decir, no se confirme la presencia de infección por Covid-19, la infección respiratoria aguda en estudio no corresponde que sea calificada como una enfermedad profesional, debiendo las prestaciones médicas y pecuniarias ser cubiertas por la ISAPRE o FONASA, según corresponda.

LEY N° 16.744. ENFERMEDAD PROFESIONAL**101.031, 27.06.24**

El trabajador registra una historia ocupacional con exposición a riesgo laboral, compatible con una hipoacusia laboral. Sin embargo, esta enfermedad no fue adquirida en las actividades para la Empresa reclamante, por cuanto el tiempo laboralmente activo para la misma, es muy breve como para desarrollar una hipoacusia laboral.

RÉGIMEN DE PRESTACIONES FAMILIARES**O-01-S-01.347, 3.07.24**

Imparte instrucciones sobre proceso de determinación de tramos de asignación familiar para el año 2024.

RÉGIMEN DE SUBSIDIOS MATERNALES**O-01-S-01.348, 3.07.24**

Informa nuevo monto del subsidio diario mínimo, a contar del 1 de julio de 2024.

LEY N° 16.744. LICENCIA MÉDICA**O-01-ISESAT-01.349, 3.07.24**

No es necesaria la presencia física del trabajador y es posible su firma a distancia en una licencia Médicamédica. Por ello, y no encontrándose contemplado por la normativa la posibilidad de eximir de la firma de la persona trabajadora en una licencia médica, no resulta procedente autorizarlo.

LICENCIAS MÉDICAS. FALTA DE VÍNCULO LABORAL**105.176, 3.07.24**

La Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), es la entidad competente para pronunciarse respecto de la efectividad del vínculo laboral en el ámbito de las licencias médicas.

ASIGNACIÓN FAMILIAR. TRABAJADOR CESANTE**108.005, 8.07.24**

Sólo aquellos trabajadores que tengan derecho a asignación familiar tramos a y b, tendrán derecho a continuar impetrandos este beneficio por los mismos montos que estaban recibiendo a la fecha del despido, mientras perciban giros mensuales con cargo al Fondo Solidario de Cesantía. Los trabajadores cesantes que reciban prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario Slisda y no estén comprendidos en este inciso, no les serán aplicables las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de que sus respectivos causantes de asignación familiar mantengan su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan

LEY N° 16.744. CALIFICACIÓN DE ORIGEN. CALIFICACIÓN DEL ORIGEN DE SINIESTROS POR VIOLENCIA EXTERNA**O-01-S-01.409, 11.07.24**

Para que se configure un accidente del trabajo es preciso que exista una lesión que produzca incapacidad, temporal o permanente, o la muerte, además de la relación de causalidad entre dicha lesión y el quehacer laboral de la persona trabajadora afectada, la que puede ser directa o inmediata, lo que constituye un accidente "a

causa" o bien mediata, caso en el cual el hecho será un accidente "con ocasión" del trabajo, debiendo el vínculo causal constar en forma indubitable. Por su parte, de acuerdo a lo señalado en el numeral i) del número 2 del Capítulo II, Letra A, del Título II del Libro III, constituyen accidentes con ocasión del trabajo "Los siniestros de violencia laboral que sufran los trabajadores en las siguientes situaciones: violencia tipo 2: Existe relación entre el autor o autora y la víctima mientras se ofrece un servicio. Habitualmente se producen estos sucesos violentos cuando hay un intercambio de servicios y/o bienes en la atención al usuario."

De esta forma, cuando un usuario en el contexto de la prestación de un servicio, agrede a un trabajador o una trabajadora, provocándole una lesión que genera incapacidad o la muerte, corresponde que sea calificado como un accidente con ocasión del trabajo. Ahora bien, cuando dicha lesión no genere una incapacidad, corresponde a un "accidente ocurrido a causa o con ocasión del trabajo sin incapacidad".

ASIGNACIÓN FAMILIAR. PRESCRIPCIÓN

110.418, 12.07.24

El derecho a reconocer una asignación familiar o maternal es imprescriptible, sin perjuicio que pueda prescribir el derecho al cobro del pago respectivo. Corresponde aplicar la prescripción de 5 años, establecida en los artículos 2.514 y 2.515 del Código Civil. En consecuencia, las entidades pagadoras de prestaciones familiares sólo podrán pagar, y por ende cobrar al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, las asignaciones familiares y maternales devengadas en los cinco últimos años anteriores a la solicitud de reconocimiento de una carga o a la solicitud de pago de una ya autorizada.

APORTE FAMILIAR PERMANENTE

112.253, 17.07.24

El plazo para reclamar por el no otorgamiento del aporte familiar permanente a que se refiere esta ley es de un año, contado desde el mes de abril del año en el cual corresponde pagar el beneficio.

LEY N° 16.744. PRESTACIONES ECONÓMICAS. PENSIÓN DE SOBREVIVENCIA

113.000, 19.07.24

Si el accidente o enfermedad produjere la muerte del afiliado, o si fallece el inválido pensionado, el cónyuge, sus hijos legítimos, naturales, ilegítimos o adoptivos, la madre de sus hijos naturales, así como también los ascendientes o descendientes que le causaban asignación familiar, tendrán derecho a pensiones de supervivencia

LICENCIA MÉDICA. INCUMPLIMIENTO DEL REPOSO. REALIZACIÓN DE TRABAJOS REMUNERADOS O NO

113.092, 19.07.24

Si bien es cierto que la persona interesada habría emitido boletas de honorarios electrónicas durante el periodo de reposo, debe acreditarse que el servicio prestado se haya realizado durante el reposo, puesto que no siempre la emisión de la boleta de honorarios dice relación con la temporalidad de la ejecución del servicio prestado.

LEY N° 16.744. ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA. LEY KARIN**O-01-S-01.473, 22.07.24**

Cuando la entidad empleadora sea quien derive a la persona trabajadora a la atención psicológica temprana, ella deberá emitir la DIAT o DIEP, lo que deberá ser informado por el organismo administrador en el procedimiento para la atención oportuna en estas situaciones. El organismo administrador podrá generar la Denuncia Individual de Accidentes del Trabajo (DIAT) o Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP), en los casos excepcionales en que la persona trabajadora solicite la atención en el referido programa sin la denuncia emitida por el empleador.

LICENCIA MÉDICA**O-01-S-01.506, 23.07.24**

Absuelve consulta sobre el uso del permiso postnatal por parte del padre en caso de cuidado personal exclusivo.

RÉGIMEN DE SUBSIDIO FAMILIAR**O-01-S-01.507, 23.07.24**

Informa nuevo valor a contar del 1° de julio de 2024.

RÉGIMEN DE PRESTACIONES FAMILIARES**O-01-S-01.508, 23.07.24**

Informa nuevos valores de asignación familiar y maternal, según los tramos de ingresos, que rigen a contar del 1° de julio de 2024. Deja sin efecto las instrucciones del oficio O-01-S-01.347, 3.07.24.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. REQUISITOS**116.077, 24.07.24**

Para el cómputo del requisito de cotizaciones, solamente se pueden considerar las efectuadas sobre remuneraciones o subsidios por incapacidad laboral, pero no así las realizadas sobre pensiones.

LEY N° 16.744. AGRAVACIÓN**116.096, 24.07.24**

Cuando se está frente a una agravación (agudización o complicación) de la patología que dio origen a la declaración de invalidez, que constituya un nuevo cuadro clínico, procede el pago de un nuevo período de subsidios, por aplicación de la norma contenida en el artículo 53 bis del Decreto Supremo N° 101, de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ya que tales períodos rigen independientemente para cada contingencia profesional.

LEY N° 16.744. ENFERMEDAD PROFESIONAL**O-01-ISESAT-01.593, 30.07.24**

Readecuación o cambio de puesto de trabajo, en virtud de la calificación de una enfermedad profesional.

LEY N° 16.744. ACCIDENTES GRAVES O FATALES**O-02-S-01.130, 31.07.24**

En el número 2, del Capítulo I de la Letra D, del Título I, del Libro IV del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744, se señalan los accidentes del trabajo grave, entre los que se encuentran aquellos que involucren un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo

normal de las faenas. Pues bien, considerando lo antes expuesto y la naturaleza de las instrucciones citadas, cabe agregar que en la especie se trata de instrucciones operacionales, que tienen por objeto permitir al empleador reconocer o identificar de inmediato la ocurrencia del accidente grave, por lo que procede que el propio empleador califique, inicialmente, la situación concreta y si se ha visto afectado el desarrollo normal de las faenas, corresponde que realice las acciones señaladas en el primer párrafo de este número 2. Por el contrario, si el empleador, al evaluar la situación, determina que el número de trabajadores involucrados no afecta el desarrollo normal de la faena, no estará obligado a notificar y suspender la faena, siempre y cuando el accidente no corresponda a una de las demás hipótesis establecidas para calificarlo como un accidente del trabajo grave.

PERMISO POSTNATAL PARENTAL. TRABAJADOR EXTRANJERO. EXTRANJERO

124.370, 6.08.24

En caso de nacimientos registrados en el extranjero, para la obtención y tramitación de la licencia médica de descanso postnatal, no es un requisito excluyente que el recién nacido obtenga una cédula de identidad o nacionalidad chilena o rol único nacional, al igual que en el caso del permiso postnatal parental, atendido a que es un beneficio que se origina automáticamente luego del término del postnatal autorizado.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. CESANTÍA INVOLUNTARIA

124.554, 6.08.24

Si un trabajador que realiza su trabajo en turnos o jornadas, como es el caso de los trabajadores portuarios eventuales, estuvo con licencias médicas y percibiendo subsidio por incapacidad

laboral, se reincorpora a trabajar y vuelve a tener licencia médica durante un nuevo período de cesantía involuntaria, para el cómputo de los 30 días de cotizaciones que debe tener en forma continua o discontinua dentro de los 180 días anteriores al inicio de la licencia, se deben computar las cotizaciones que se le efectuaron por la entidad pagadora del subsidio durante el período en que percibió el beneficio.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. TURNOS

125.023, 7.08.24

El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical otorgadas a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso. Por su parte, el inciso quinto del mismo artículo señala que las normas sobre horas de trabajo sindical y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes. Conforme a lo anterior, tratándose de trabajadores con contratos por turno o jornada, el requisito para tener derecho al subsidio, de 30 días de cotizaciones continuas o discontinuas, puede cumplirse con las cotizaciones por turno efectivo o permiso sindical.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. MÁS DE UN EMPLEADOR

125.522, 7.08.24

Si el afiliado es trabajador dependiente con más de un empleador y por consiguiente sólo percibe remuneraciones y la suma de las remuneraciones imponibles supere el límite máximo imponible, las cotizaciones obligatorias debe-

rán ser pagadas por cada uno de los empleadores de manera proporcional al monto que éstos paguen por concepto de remuneraciones imponibles al respectivo trabajador sobre el total de dichas remuneraciones. Lo anterior implica que la base de cálculo del subsidio se debe determinar, para cada mes, sumando las remuneraciones imponibles de ambos empleadores y obteniendo el porcentaje que cada una de ellas representa del total. Los porcentajes así calculados se deben aplicar al límite imponible del mes correspondiente y los montos resultantes corresponden a la remuneración imponible de cada empleador, para la base de cálculo.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. RECLAMOS

127.927, 13.08.24

Los reclamos en contra de lo resuelto por las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES) respecto de cálculo del subsidio por incapacidad laboral deben presentarse por el trabajador a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) correspondiente, ello considerando que esta Superintendencia no tiene competencia para pronunciarse directamente respecto de resoluciones emanadas de una ISAPRE, ya sea que recaigan sobre licencias médicas o subsidio por incapacidad laboral, debiendo existir una resolución de COMPIN que sea susceptible de revisión.

LICENCIA MÉDICA. HUELGA LEGAL

128.104, 13.08.24

La huelga legal realizada de acuerdo a las normas de una Negociación Colectiva, no es asimilable a un Paro de hecho, que es una situación

de fuerza mayor o caso fortuito, como también lo sería que el empleador no pueda funcionar por una situación climática; por daños producidos por un terremoto; o porque por cualquier motivo, sea económico, bélico u otro, no llegaran barcos al puerto, etc. Conforme a lo anterior, si el interesado tiene un contrato de trabajo de duración indefinida con el empleador de que se trata, tiene derecho a presentar licencia médica, aunque la empresa haya estado paralizada de hecho, por cuanto como ya se señaló, se trataría de una situación de fuerza mayor o caso fortuito, ajena a la voluntad del trabajador. Por otra parte, si el interesado es trabajador portuario eventual o trabajador embarcado o gente de mar, también tiene derecho a presentar licencias médicas siempre que se hayan iniciado dentro del denominado período de cesantía involuntaria, es decir, dentro de los tres meses calendario siguientes al término del último turno o viaje, pudiendo mantenerse con licencia médica aún después de transcurridos los referidos tres meses calendario si tiene licencias médicas continuadas que se hayan iniciado dentro del período indicado.

LEY N° 16.744. ACTIVIDAD DEPORTIVA. ACTIVIDAD RECREATIVA

128.750, 14.08.24

No hay conexión entre la lesión sufrida por la trabajadora independiente y el evento deportivo de la Municipalidad, para la que se presta servicios, toda vez que la actividad recreativa carece de relación con la prestación de servicios contratada por lo que no se considera un accidente con ocasión del trabajo.

ASIGNACIÓN FAMILIAR. CAUSANTE. TUICIÓN

O-01-S-01.739, 14.08.24

Asignación familiar por causante que cursa estudios universitarios, por cuyo cuidado personal se otorgó medida de protección para fines previsionales y de salud, mediante Sentencia del Tribunal de Familia. En tanto se dé cumplimiento a los requisitos de los causantes mayores de 18 años y hasta los 24, y a los requisitos comunes a todo causante, no existe impedimento legal para efectuar un reconocimiento en su calidad de estudiante de educación superior.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. CONVENIO DE PAGO. C.C.A.F.

130.273, 19.08.24

Aun existiendo Convenio de Pago de Subsidio, el primer obligado al pago del subsidio por incapacidad laboral es esa Caja, por lo que, si el empleador con Convenio de pago del beneficio no da cabal cumplimiento a las obligaciones del Convenio, la C.C.A.F. debe proceder a pagar los subsidios que se adeudan.

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

130.695, 19.08.24

Constituye una obligación legal para el empleador efectuar los descuentos que la Caja informe, y al regirse por las mismas normas de pago y cobro que las cotizaciones previsionales, el incumplimiento de su obligación acarrea la aplicación de la Ley N° 17.322, que establece normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social, ley que en su artículo 3° prescribe: "Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a

que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden", para lo cual, la C.C.A.F. debe poner en su conocimiento, la deuda a recaudar.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. SENTENCIA JUDICIAL

135.095, 26.08.24

Si producto de un proceso judicial se acoge la figura del despido indirecto, condenando al empleador al pago de las cotizaciones por un periodo que coincide con el reposo de licencias médicas, pagar el subsidio por incapacidad laboral del periodo sería un doble pago por un mismo concepto.

PRESTACIONES MÉDICAS. LEY N° 16.744. ALTA LABORAL. ALTA MÉDICA. ALTA PREMATURA

O-01-ISESAT-01.842, 27.08.24

El organismo administrador debe otorgar la asistencia técnica necesaria para que las entidades empleadoras verifiquen que existan condiciones adecuadas y seguras para los trabajadores que se reintegran al trabajo, incluyendo los ajustes razonables del puesto de trabajo que correspondan. Adicionalmente, el organismo administrador debe prescribir a la entidad empleadora las medidas correctivas específicas dirigidas a controlar el riesgo del agente que dio origen a la enfermedad y verificar que se hayan implementado.

CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (C.C.A.F.). SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. VARIOS EMPLEADORES. COBERTURA TRABAJADOR INDEPENDIENTE

138.700, 30.08.24

Al contar con dos empleadores al inicio del prenatal, se deben efectuar dos cálculos. Los ingresos imposables se deben distribuir proporcionalmente, en razón de la remuneración imponible por cada empleador, por sobre los ingresos totales, para ser distribuida en los dos subsidios. Si la persona además reviste la característica de trabajadora independiente a honorarios, y está en su primer año en tal calidad, sobre los honorarios percibidos se deben efectuar cotizaciones mensuales de AFP y Salud, en calidad de trabajadora independiente voluntaria, para que puedan ser considerados en las bases de cálculo del subsidio. Lo anterior, se debe, a que si bien, en el proceso de operación renta del año siguiente se efectúa el pago de cotizaciones, esto le permite y otorga cobertura futura para las contingencias que indica la ley, desde julio del año del pago de las cotizaciones en la operación renta, hasta junio del año siguiente.

CIRCULARES

SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL

3.814, 18.06.24

Régimen de subsidios por incapacidad laboral administrado por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.). Modifica el Compendio de normas que regulan las C.C.A.F.

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

3.815, 26.06.24

Imparte instrucciones. Modifica el Título III. Estudios de investigación e innovación, del Libro IV. Prestaciones preventivas del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744.

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

3.816, 8.07.24

Criterios de calificación de enfermedades musculoesqueléticas de extremidad superior. Modifica el Título III. Calificación de enfermedades profesionales del Libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744.

PENSIONES DE SOBREVIVENCIA

3.817, 9.07.24

Imparte instrucciones a los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744, sobre el otorgamiento de pensiones de sobrevivencia a los titulares de los estados civiles que indica. Modifica el Título III. Prestaciones económicas por incapacidad permanente. Indemnizaciones y pensiones, del Libro VI. Prestaciones económicas, del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744.

SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS (SANNA)

3.818, 23.07.24

Imparte instrucciones para la aplicación de los nuevos incisos quinto y sexto del artículo 15 de la Ley N° 21.063.

COMPLEMENTA INSTRUCCIONES SOBRE ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

3.819, 26.07.24

Modifica el Título II del Libro IV. Prestaciones preventivas del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744.

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

3.820, 31.07.24

Reemplaza el Anexo N° 47 "Documento electrónico de evaluación de puesto de trabajo en enfermedad músculo esquelética", de la Letra H. Anexos, del Título I. Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), 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.

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

3.822, 2.08.24

Actualiza matriz de factores de causas de accidentes del trabajo graves y fatales. Modifica el Título II. del Libro IV. Prestaciones Preventivas y el Título I 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 1° de enero de 2025.

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

3.823, 5.08.24

Asistencia técnica en prevención de riesgos laborales. Modifica el Título II del Libro IV. Prestaciones Preventivas, y el Título II 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. Las modificaciones introducidas por esta Circular, entran en vigencia a partir de la fecha de su publicación, con excepción de lo señalado en su capítulo III, que rige desde el 1° de enero de 2025.

APORTE FAMILIAR PERMANENTE. ASIGNACIÓN FAMILIAR

3.824, 6.08.24

Aporte mensual establecido en el Título III de la Ley N° 21.550. Imparte instrucciones para la aplicación del nuevo artículo 8° bis. Deroga Circular N° 3.742, de 2023, de esta Superintendencia.

COMPLEMENTA NORMAS SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

3.825, 19.08.24

Complementa normas sobre acoso y violencia en el trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 22 de la Ley N° 21.675 que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género. Modifica los Títulos I y II del Libro IV. Prestaciones Preventivas del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744.

COMPENDIO DE NORMAS QUE REGULAN A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (C.C.A.F.). COMPLEMENTA CASOS

3.826, 5.09.24

Complementa normas sobre el registro de situaciones de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Modifica el Título I del Libro V. Prestaciones Médicas y el Título II 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.

COMPENDIO DE NORMAS QUE REGULAN A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (C.C.A.F.). MODIFICA LIBROS

3.827, 5.09.24

Modifica los Libros II, III, IV, V y VII del Compendio de normas que regulan a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.).

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Selección de Dictámenes

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. FUERO MATERNAL

E492.0744, 24.05.24

Vínculo laboral de las expertas del Comité de Prevención contra la Tortura puede extenderse más allá del plazo de duración del cargo previsto en la Ley N° [21.154](#), por aplicación del fuero maternal, pero ello no tiene la virtud de transformar en indefinido el contrato de trabajo respectivo. Aplica Dictámenes N°s. [9.771/2014](#), y [20.921/2018](#).

FUNCIONARIOS PÚBLICOS, APLICACIÓN NORMATIVA TELETRABAJO, BENEFICIARIOS, CRITERIOS DE SELECCIÓN, REQUISITOS, LÍMITE MÁXIMO

E495.807, 3.06.24

Quienes tengan bajo su cuidado a niños y niñas menores de 14 años de edad o a una persona con dependencia severa gozan de preferencia en la selección del personal que puede optar al teletrabajo del artículo [66](#) de la Ley N° [21.526](#), hasta completar el 20% de la dotación máxima del servicio. Aplica Dictamen N° [E443.357/2024](#).

CEMENTERIOS MUNICIPALES. PERSONAL CÓDIGO DEL TRABAJO. BONIFICACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO. MONTO, CÁLCULO. JORNADA MÁXIMA 44 HORAS SEMANALES

E499.461, 11.06.24

Monto de la bonificación adicional del artículo [8°](#) de la Ley N° [21.135](#) para los trabajadores de los cementerios municipales, regidos por el Código del Trabajo, debe calcularse considerando

una jornada máxima de 44 horas semanales y de manera proporcional si esta fuere inferior. Aplica Dictámenes N°s. [4.464/2019](#), y [E62.726/2020](#).

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. COMPETENCIA. CALIFICACIÓN GRADO DE INVALIDEZ AFILIADOS AFP. FISCALIZACIÓN COMISIONES MÉDICAS. ACTUACIONES INTEGRANTES. FINANCIAMIENTO CONTRATACIÓN. CONTROL FUNCIONES

E509.554, 8.07.24

Corresponde a la Superintendencia de Pensiones la fiscalización de las actuaciones de los integrantes de las comisiones médicas del Decreto ley N° [3.500, de 1980](#), el financiamiento de su contratación a honorarios y el control del debido cumplimiento de sus funciones.

FACULTADES DE CONTRALORÍA. INSTRUCCIONES LEY KARIN

E516.610, 19.07.24

Imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N° [21.643](#) (Ley Karin) introdujo en las leyes N°s. [18.575](#), [18.834](#) y [18.883](#), en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Aplica Dictámenes N°s. [E350.740/2023](#); [3.858/2001](#); [25.961/2000](#); [6.926/2001](#), y [22.258/2001](#).

TELETRABAJO. ORGANIZACIÓN Y ATRIBUCIONES

E515.448, 17.07.24

Reconsidera oficio N° E495639, de 2024, de la I Contraloría Regional Metropolitana de Santiago. Aplica Dictamen N° [E443.357/2024](#).

FUNCIONARIOS PÚBLICOS. APLICACIÓN NORMATIVA TELETRABAJO. FUNCIONARIOS CÓDIGO DEL TRABAJO

E519.505, 26.07.24

Teletrabajo del artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo no es aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado, incluidos aquellos cuyas relaciones laborales se rigen por ese código. Aplica Dictámenes N°s. [E189.764/2022](#); [67.812/2015](#), y [80.948/2014](#). Complementa Dictamen N° [E443.357](#), de 2024, y desestima solicitud de reconsideración del mismo.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

1.221, 13.06.24

Rentas de seguro de vida con ahorro previsional voluntario.

1.485, 25.07.24

Impuesto adicional por servicios personales prestados en el extranjero.

1.299, 28.06.24

Tratamiento tributario aplicable a una transferencia del plan de pensiones desde los EE. UU. a un país con el cual no existe Convenio.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

Pablo Zenteno Muñoz	Director Nacional del Trabajo
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 (s)
Natalie Angeline Couratier Mandriaza	Jefa del Departamento de Atención de Usuarios
René Curiche Cayuman	Jefe del Departamento de Administración y Finanzas
Alejandro Layseca Astudillo	Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas (s)
Gonzalo Tassara Oddó	Jefe del Departamento de Estudios
Nataly Andrea Astorga Salas	Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo
Cristián Rodrigo Troncoso Sepúlveda	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
Cristian Umaña Bustamante	Jefe de la Oficina de Control y Gestión de Multas

BOLETÍN OFICIAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Año XXXVII N° 326

Año 2024

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
Pablo Zenteno Muñoz
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

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

