



Dirección del Trabajo ha recibido 643 denuncias por vulneraciones a la Ley de 40 Horas

Boletín Oficial

Dirección del Trabajo

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl

1924 **100** AÑOS 2024

TEMA CENTRAL

- Dirección del Trabajo ha recibido 643 denuncias por vulneraciones a la Ley de 40 Horas

PRENSA

- Tres investigaciones analizan la negociación colectiva multinivel
- Cuenta Pública: más fiscalizaciones, multas y sindicalistas capacitados
- La nueva Política Nacional Inspectiva de la DT
- “DT MiPyME”, un incentivo virtual para el cumplimiento legal
- 19 camionetas para aumentar fiscalización en zonas apartadas

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

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

Dirección del Trabajo ha recibido 643 denuncias por vulneraciones a la Ley de 40 Horas

El 26,4% de las denuncias proviene de trabajadores y trabajadoras del comercio.



La ministra Jeannette Jara y el director del Trabajo, Pablo Zenteno, dieron a conocer el primer informe el 23 de mayo.

La Dirección del Trabajo (DT) ha recibido 643 denuncias por vulneraciones a la Ley N° 21.561, de 40 Horas, desde su vigencia el pasado 26 de abril y hasta el 4 de junio.

Así lo informó el organismo fiscalizador en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La ministra Jeannette Jara informó que 31 mil empresas han declarado ante el Servicio de Impuestos Internos que reducirán su jornada laboral durante este 2024. Ya en 2023 hubo 18.481 empresas con jornada de 40 horas. De este modo, 256.246 trabajadores quedarán con jornada laboral de 40 horas.

El director del Trabajo, Pablo Zenteno, explicó que “la implementación de esta norma a la fecha es bastante exitosa, tenemos un alto cumplimiento de las empresas de la obligación de la reducción de la jornada laboral. Tenemos un porcentaje bastante bajo de denuncias respecto del total que hemos recibido en este período de un mes”.

Las 643 denuncias hechas por trabajadores, trabajadoras y organizaciones sindicales se refieren a 17 materias de la ley susceptibles de ser sancionadas en caso de incumplimiento por parte de empleadores y empleadoras.



La nueva ley permite a trabajadores y trabajadoras compatibilizar mejor su trabajo con la vida familiar.

Las cinco materias más denunciadas son:

- No dar cumplimiento a las disposiciones legales referidas a la reducción de la jornada ordinaria semanal de 44 horas: 320
- Exceder la jornada ordinaria semanal de trabajo de 44 horas: 167
- Excluir de la limitación de la jornada sin cumplir requisitos legales: 53
- No acordar o comunicar calendario para distribución de horas de trabajo en ciclo: 46
- Adecuar la jornada de trabajo a 44 horas semanales en forma unilateral: 37

Cada denuncia puede contener hasta nueve infracciones distintas, lo que en este informe eleva a 729 el número de menciones a vulneraciones a la Ley de 40 Horas.

Sectores económicos y regiones

Por sectores, es el comercio el más mencionado, con 170 denuncias, esto es, el 26,4% del total de denuncias.

Las denuncias en el comercio son seguidas por las que atañen a las actividades de servicios administrativos y de apoyo (106), y las que aluden a la industria manufacturera (81).

Las regiones con más denuncias son Metropolitana (284), Valparaíso (67), Los Lagos (49), Biobío (38) y La Araucanía (30).

Fiscalizaciones

Entre el 26 de abril y el 4 de junio la DT ha realizado 1.684 fiscalizaciones. Por regiones, las que tienen más fiscalizaciones son Metropolitana (1.243), Valparaíso (81), Los Lagos (61) Maule (42) y Biobío (42).

La mayor parte de las fiscalizaciones se han realizado en el comercio (334), seguido por actividades de servicios (183), construcción (159), enseñanza (149) y actividades profesionales, científicas y técnicas (148).

Las cinco materias más fiscalizadas son:

- Exceder la jornada ordinaria semanal de trabajo de 44 horas: 1.685
- Adecuar la jornada de trabajo sin respetar la progresividad proporcional en su reducción: 99
- No requerir el acuerdo previo al sindicato de la empresa, por el sistema de distribución de la jornada de trabajo, aplicable a un trabajador afiliado a tal sindicato: 98

- No fijar de común acuerdo, entre empleador y trabajador, un calendario con distribución diaria y semanal de las horas de trabajo del ciclo: 95
- No dar cumplimiento a las disposiciones legales referidas a la reducción de la jornada ordinaria semanal de 44 horas (Ley 40 Horas): 24
- Exceder la jornada ordinaria semanal de trabajo de 44 horas (Ley 40 Horas): 30
- No fijar de común acuerdo, entre empleador y trabajador, un calendario con distribución diaria y semanal de las horas de trabajo del ciclo: 21
- Adecuar la jornada de trabajo a 44 horas semanales en forma unilateral: 20
- Excluir de la limitación de la jornada ordinaria sin cumplir requisitos legales: 2
- Excluir de la limitación de la jornada ordinaria de 44 horas semanales a trabajadores que no cumplen los requisitos del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo: 1
- No permitir ausentarse de sus labores a trabajador de casa particular, que vive en casa del empleador, en los días de libre disposición: 1
- Pactar compensación de horas extras por días adicionales de feriado superiores a 5 días hábiles al año: 1

Sanciones

Desde el 26 de abril la DT ha aplicado 184 sanciones. Las regiones con más sanciones son Antofagasta (32), Biobío (19), Valparaíso (18), Los Lagos (17) y Atacama (16).

- Los sectores sancionados son:
- Comercio: 149
- Actividades no especificadas y otras: 7
- Otras actividades de servicios: 6
- Transporte y almacenamiento: 3
- Construcción: 2
- Actividades de servicios: 2
- Atención de salud y asistencia social: 2
- Actividades profesionales, científicas y técnicas: 1

Las materias sancionadas son:

- Adecuar la jornada de trabajo sin respetar la progresividad proporcional en su reducción: 70
- No requerir el acuerdo previo al sindicato de la empresa, por el sistema de distribución de la jornada de trabajo, aplicable a un trabajador afiliado a tal sindicato: 38

Las multas aplicadas han ascendido a un total de \$668.475.987.

DATOS

643
denuncias
realizadas.

26,4%
de denuncias provienen
del comercio.

1.684
fiscalizaciones han
sido efectuadas.

184
sanciones han
sido aplicadas.

Tres investigaciones analizan la negociación colectiva multinivel

Desde el año 2023 la Dirección del Trabajo promueve en el mundo sindical espacios de conversación y análisis respecto de este tema.



Casi 300 sindicalistas participaron en el lanzamiento de los tres estudios en la sede nacional de la CUT.

Tres investigaciones que abordan distintos ángulos de las posibilidades de la negociación colectiva multinivel o ramal en Chile lanzó el martes 28 de mayo la Dirección del Trabajo en la sede de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

Este tipo de negociaciones –existente en otras naciones, especialmente europeas– excede el marco de las empresas y es llevado a cabo por organizaciones empresariales y sindicales de un mismo sector productivo.

El director del Trabajo, Pablo Zenteno, recordó que desde 2022 el Gobierno ha impulsado una discusión sobre un futuro proyecto de ley al respecto.

En este contexto, abogó porque “estos estudios permitan entregar insumos y elementos objetivos para un análisis, porque muchas veces es una discusión permeada de ciertos sesgos, de cierta información que no es correcta”.

Consultado sobre las experiencias en naciones desarrolladas, explicó que “son modelos muy arraigados en dichos países y dan cuenta de que es posible tener espacios de ejercicio de los derechos colectivos mucho más expansivos, al alero de los convenios internacionales y que redundan en mayor equidad, productividad y crecimiento económico”.

El presidente de la CUT, David Acuña, lamentó que “no exista esta cobertura de negociación colectiva que hay en otros países, porque en Chile la negociación colectiva está limitada a la empresa”.

Añadió que “hemos planteado este tema dentro del Consejo Superior Laboral y hemos llamado a los empresarios para que tengamos este diálogo, para que no tengan miedo a dialogar porque en Chile se ha avanzado con diálogo”.

El año 2023 la DT abrió espacios de análisis con cuatro talleres ramales en el comercio, minería, industria y banca, con participación de 282 sindicalistas. Este año se replicarán en otras regiones y sectores económicos.

Discusión pública

El documento “La discusión pública sobre negociación ramal en Chile, 2014-2022. Actores involucrados, posiciones y argumentos” fue elaborado por Sebastián Osorio, Monserrat Greene y Alejandro Salinas.

Analiza 706 artículos de prensa sobre la negociación colectiva ramal en Chile entre 2014 y 2022. Así codificó 474 referencias de posicionamiento, clasificándolos según el actor (empresarios, sindicalistas, políticos y expertos), el ámbito temático (efectos sobre trabajadores, sobre empresarios, económicos y rol del Estado) y si eran favorables, neutrales o contrarios a la negociación ramal.

La discusión se centró en los ciclos de tramitación de la Reforma Laboral de 2016 y del proceso constituyente de 2021-2022. Provino de expertos y políticos, con baja participación de empresarios, casi totalmente contraria a esta negociación, y sindical, mayoritariamente a favor. Hubo reparos sobre productividad y empleo y juicios favorables sobre salarios y competencia.

Análisis comparado

El documento “Sistemas de negociación colectiva ramal, sectorial o multinivel: un análisis comparado” pertenece a José Francisco Castro.

Analiza cinco dimensiones de los sistemas de negociación colectiva de España, Francia, Italia, Alemania, Argentina y Uruguay.

Las principales conclusiones y aprendizajes son: la importancia de definir la legitimación y representación de los actores sociales para negociar; la necesidad de articular los niveles de negociación que puedan coexistir; la relevancia de mecanismos de extensión o ampliación de los convenios colectivos para aumentar la cobertura y la definición del rol estatal.

La mirada sindical

El documento “Perspectivas de la negociación colectiva ramal desde la mirada de las y los dirigentes sindicales” corresponde a Fernando Alvear, Carolina Díaz y Sebastián Osorio.

Analiza los conocimientos y opiniones de sindicalistas del Comercio, Manufactura, Transporte, Minería y Servicios financieros.

Muestra un apoyo hacia la negociación ramal, aunque con dispar nivel de conocimiento. Se proyectan efectos positivos como el establecimiento de pisos mínimos sectoriales, el fortalecimiento sindical, una acción más eficaz y la superación de las restricciones de la negociación de empresa. Pero también se advierten amenazas como la oposición empresarial, resistencias del propio sindicalismo y que un eventual proyecto de ley se desvirtúe en su tramitación.

Entre los desafíos, se destaca la necesidad de unidad sindical, la importancia de capacitar sobre la negociación ramal, y la necesidad de movilizarse para incidir en una eventual discusión legislativa.

DATOS

282 sindicalistas participaron en 2023 en cuatro talleres ramales en el comercio, banca, industria y minería.

Cuenta Pública: más fiscalizaciones, multas y sindicalistas capacitados

El año pasado las fiscalizaciones superaron las 90 mil, marcando un aumento superior al 10 por ciento respecto de 2022.



La Cuenta Pública 2023-2024 de la DT se realizó el martes 7 de mayo en Rancagua.

La Dirección del Trabajo (DT) rindió el martes 7 de mayo en Rancagua su Cuenta Pública Participativa sobre su labor 2023 y sus metas para este 2024, el año de su centenario.

Entre los logros figuran un aumento del 10,2% en las fiscalizaciones, superando las 90 mil a casi 40 mil empresas, y la capacitación de más de 8 mil dirigentes y dirigentas sindicales.

Dirigida por Pablo Zenteno Muñoz, la institución fundada el 29 de septiembre de 1924 vive un proceso modernizador fijado por la Ley N° 21.327, de 2021.

Junto con los recientes avances en la tramitación electrónica para mayor facilidad de sus usuarios, la DT reforzará ahora su actividad operativa, especial-

mente inspectiva, para ayudar al logro del trabajo decente con un mejor cumplimiento normativo de los empleadores.

Este esfuerzo va de la mano con el diálogo social fomentado por la DT para propiciar acuerdos.

Zenteno destacó que entre los desafíos 2024 se encuentra "implementar las normas que el Gobierno ha prometido como cambios estructurales a las condiciones de trabajo, que son la reducción de la jornada laboral, la 'Ley Karin', la ratificación del Convenio 190 de la OIT y, por cierto, la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Personal, para que esto sea una realidad y los trabajadores y trabajadoras se vean beneficiados con estas nuevas legislaciones y derechos laborales".

Más fiscalizaciones a más empresas

En 2023 la DT realizó 90.961 fiscalizaciones a 39.145 empresas, el 10,2% más que en el año anterior. Estas fiscalizaciones culminaron con 48.322 sanciones, con un aumento del 13,1%, por un monto de 132 mil 674 millones de pesos.

Además, la DT realizó programas inspectivos en la construcción, comercio, agricultura, conductores de buses urbanos e interurbanos, industria salmonera y en el retail, supermercados y farmacias, sectores estos tres últimos donde indagó la situación de los operadores multifuncionales, aquellos que cumplen diversas tareas durante su jornada.

Otro logro fue la realización de 166.240 comparendos de conciliación a favor de 168.755 trabajadores y trabajadoras que recuperaron para su bolsillo 94 millones de pesos adeudados por sus empleadores.

Apoyo a sindicatos y mipymes

Se hicieron 1.438 capacitaciones para 8.438 sindicalistas (+22,8%), la Escuela Nacional de Formación Sindical y los cuatro talleres ramales en comercio, minería, industria y banca.

En diálogo social hubo 41 mesas de trabajo con 141 empresas que lograron 67 acuerdos en favor de 100.137 trabajadores y trabajadoras. También hubo 2.630 mediaciones, 980 de ellas ante vulneración de derechos fundamentales, con un crecimiento del 22%.

En 2024 la DT implementará los sistemas electrónicos de votación sindical y desistimientos de reclamos por despido y capacitación e-learning de dirigencias.

Asimismo, se potenciará a la unidad de apoyo a las mipymes, que en 2023 realizó veinte actividades de difusión a empleadores, 2.925 de los cuales aprendieron sobre cumplimiento legal y reducción de la informalidad laboral. Otros 3.484 empleadores sustituyeron sus multas por cursos de capacitación, que este año se realizarán vía e-learning.

Atención de usuarios

En este campo destaca que 60 de los 63 trámites se pueden hacer vía electrónica. Así, hubo 19 millones de operaciones realizadas en el sitio web www.dt.gob.cl

Asimismo, el Registro Electrónico Laboral (REL), legalmente obligatorio para los empleadores, ya cuenta con seis trámites: registro, anexo y término de contratos, libro de remuneraciones, comité bipartito de capacitación y registro de comité paritario.

Pronunciamientos jurídicos

En 2023 la DT emitió 42 pronunciamientos con nueva doctrina y 576 con antigua doctrina.

Se pronunció sobre el descanso reparatorio para trabajadores de la salud privada post Covid-19, nivelación de derechos entre el fútbol masculino y femenino, protección de hijos e hijas con trastornos del espectro autista (TEA) y la posibilidad de participar en negociaciones colectivas para trabajadores recientemente desafiliados de otros sindicatos.

Otros dictámenes tuvieron perspectiva de género: el impedimento de poner término a contratos de trabajo de trabajadoras embarazadas sin autorización judicial previa. También, el pago de un bono compensatorio de sala cuna sin necesidad de una autorización previa de la DT, cuando se trate de menores de 2 años que por enfermedad no pueden asistir a esos recintos de cuidado.

DATOS

90.961
fiscalizaciones
realizadas en 2023.

39.145
empresas
fiscalizadas.

48.322
sanciones aplicadas.

132.674
millones de pesos
sumaron las multas
cursadas.

La nueva Política Nacional Inspectiva de la DT

Director nacional Pablo Zenteno firmó circular que echa a andar una nueva estrategia que hará más ágil, tecnológica, y predictiva la acción fiscalizadora.



El lanzamiento de la Política Nacional Inspectiva tuvo lugar en el salón América de la Biblioteca Nacional.

Una política inspectiva más tecnológica, ágil, predictiva, eficaz y transparente, que dará garantías a trabajadores, organizaciones sindicales y empleadores, promoviendo la paz social al ayudar a consolidar una relación más justa y simétrica entre todos los actores laborales, puso en marcha el lunes 22 de abril la Dirección del Trabajo (DT).

La circular administrativa fue suscrita por el director del Trabajo, Pablo Zenteno; la ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara, y el subsecretario del Trabajo, Giorgio Boccardo.

La Política Nacional Inspectiva (PNI) tendrá un asentamiento gradual –especialmente en sus aristas más

Cualidades del SGI

- Obtendrá información y geolocalización de la empresa.
- Transcribirá datos de la fiscalización.
- Procesará fotos y entrevistas.
- Notificará informe y multas al final de la inspección.

Beneficios

- Simplificará ingreso de las denuncias.
- Abreviará respuesta al culminar la inspección en una sola visita.
- Homogenizará la revisión de las materias denunciadas.
- Permitirá conocer a cada funcionario asignado a una fiscalización y su estado.

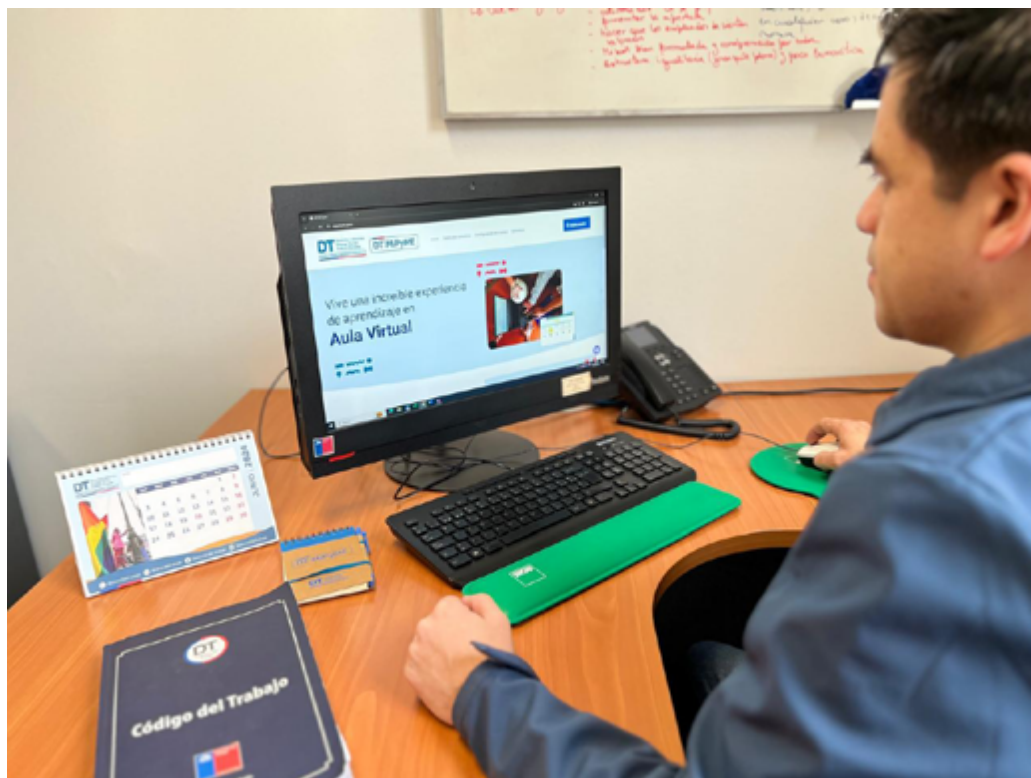
tecnológicas– y tiene como foco el logro del trabajo decente a través del diálogo social supeditado al cumplimiento normativo. Fue elaborada desde 2022 con el concurso de funcionarios y funcionarias de la DT, representantes de ámbitos laborales y sociales y la asesoría técnica de la OIT.

Para estar a la par de las nuevas formas de trabajo, que funcionan sobre la base de la tecnología digital, la PNI contará con herramientas tecnológicas como el Sistema de Gestión Inspectiva (SGI) –ya licitado y que funcionará en 2025– y otros procesos de data, que permitirán acceder a bases de datos y cruzar información útil para predecir comportamientos en los sectores productivos, detectar zonas más infractoras y elaborar estrategias disuasivas.

Para el director del Trabajo una nueva política inspectiva es indispensable y urgente ante nuevos fenómenos laborales, como el de las plataformas digitales, que han generado disfunciones en las relaciones laborales. “Esta política esperamos que nos ayude a visibilizar las mejores definiciones y procedimientos, de tal forma de ampliar la cobertura, fomentar la presencialidad inspectiva y fortalecer las prerrogativas de nuestros inspectores e inspectoras del Trabajo”, expresó.

“DT MiPyME”, un incentivo virtual para el cumplimiento legal

Dirección del Trabajo habilitó un sitio electrónico donde empleadores pueden sustituir multas por capacitación y aprender de legislación laboral.



El aula virtual es dirigida desde la Dirección Nacional del Trabajo.

Una plataforma alojada en su sitio web donde los empleadores y empleadoras pueden aprender legislación laboral, previsional y de higiene y seguridad es la estrategia diseñada por la Dirección del Trabajo (DT) para incentivar la reducción de la informalidad laboral en el segmento de micro, pequeñas y medianas empresas.

Se trata de la plataforma “DT MiPyME” (<https://mipyme.dt.gob.cl/>) que permite a las micro y pequeñas empresas capacitarse en todas aquellas normas que deben cumplir para no caer en la informalidad laboral y mediante estas herramientas avanzar hacia el trabajo decente en el país.

El énfasis de la plataforma es abrir un espacio virtual para que los empleadores y empleadoras pueden realizar en esta plataforma cursos de aprendizaje laboral que les permitan sustituir multas que les han sido cursadas.

Lanzado públicamente a fines de diciembre 2023, este canal rápidamente se ha afianzado como una eficaz herramienta de ayuda. Entre el 1 de marzo último (fecha de entrada en vigencia legal de la plataforma) y el 4 de junio 336 empleadores y empleadoras habían sustituido sus multas por cursos de capacitación que, además, los dejan en mejor posición para no reincidir.

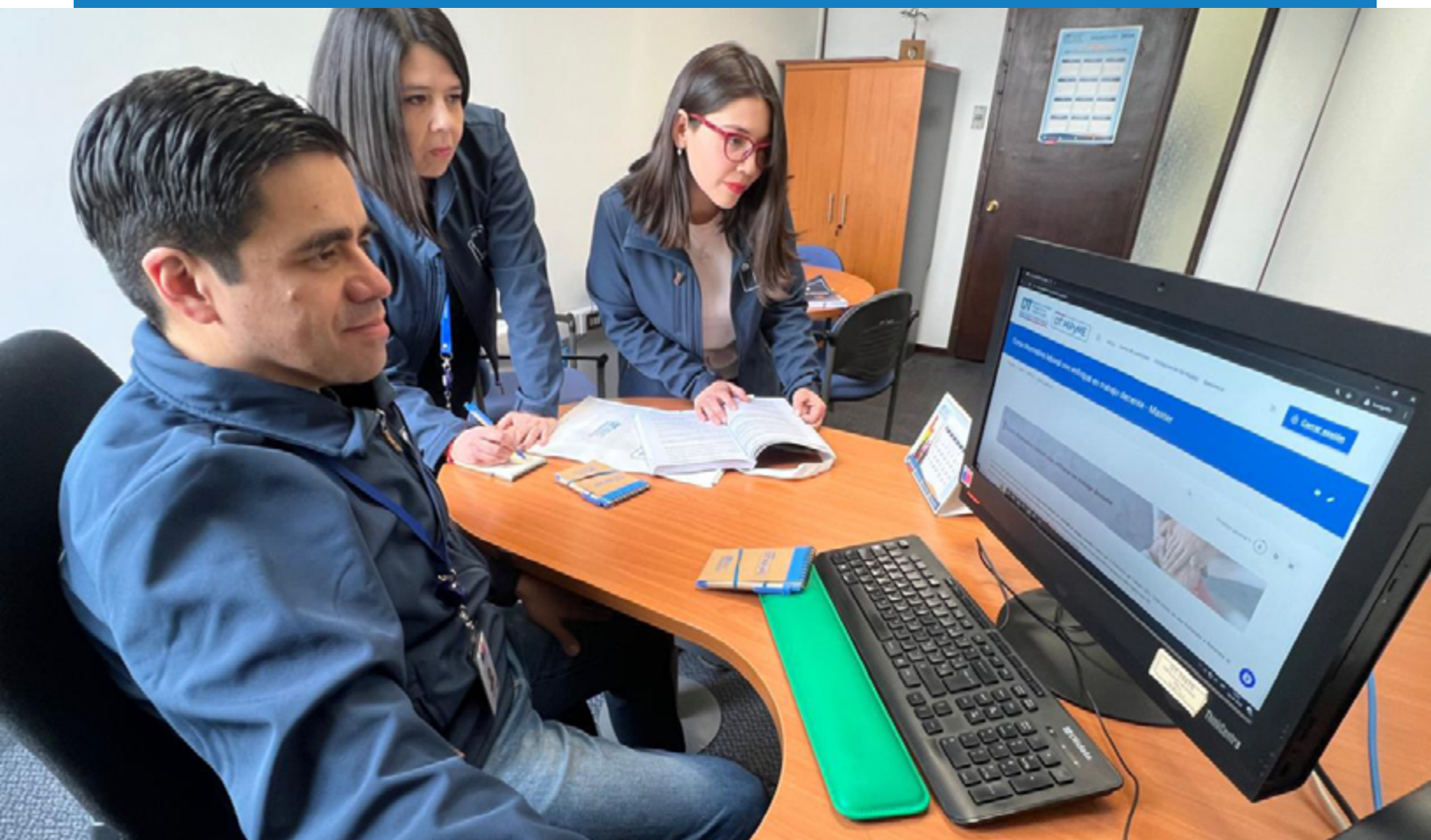
Atención integral

Esta unidad fue creada a instancias de la Ley N° 21.327, de modernización de la Dirección del Trabajo (2021), para dar “atención especializada” y/o “gestionar de manera especializada los requerimientos de la micro, pequeña y mediana empresa”.

De este modo, las profesionales Bárbara Norambuena y Daniela Araya, dirigidas por Eduardo Ríos, jefe de la unidad, están a cargo de los cursos virtuales y también de hacer capacitaciones presenciales u on-line.

Por ello el año pasado ambas administradoras públicas participaron en Santiago y regiones en veinte actividades de difusión de la “Plataforma MiPyME”, de la normativa laboral, tanto organizadas exclusivamente por la DT como en coordinación con instancias municipales y gremiales.

En esos talleres participaron 2.925 empleadores y empleadoras. Asimismo, 3.484 empleadores y empleadoras sustituyeron sus multas por capacitación.



Eduardo Ríos, Bárbara Norambuena y Daniela Araya conforman el equipo de la Unidad de Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa.

Asimismo, otros 137 empleadores y empleadoras han realizado los cursos voluntarios de capacitación.

Los cursos son asincrónicos. Esto implica un aprendizaje que no necesariamente sucede al mismo tiempo para el instructor y para los estudiantes. No hay interacción en tiempo real y el único compromiso de alumnos y alumnas es cursar y rendir las materias y las pruebas en los plazos que les han sido fijados.

Para acceder a esta posibilidad de aprendizaje empleadores y empleadoras deben ingresar al banner ya mencionado y, a través de la clave única, inscribirse. Con ese requerimiento cumplido, pueden ya optar a los cursos voluntarios o de sustitución de multas enviando su inscripción y manifestando su propósito al correo mipyme@dt.gob.cl. Las solicitudes son respondidas a la brevedad, agendándose las clases virtuales.

Los administradores de la plataforma son profesionales de la Unidad de Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, del Departamento de Relaciones Laborales de la DT, creada a instancias de la Ley 21.327, de modernización institucional. Quienes la conforman son un equipo dirigido por el ingeniero comercial Eduardo Ríos e integrado por Bárbara Norambuena y Daniela Araya, administradoras públicas.

Tras un 2023 donde la plataforma fue anunciada en diversas regiones, este año se están realizando los lanzamientos oficiales.

El ciclo empezó en febrero en Tarapacá. A comienzos de mayo le correspondió el turno a Magallanes y la Antártica Chilena, a mitad de mes a La Araucanía. Ahora, a inicios de junio, fue el turno de Coquimbo. Entre medio, la plataforma está siendo abordada en talleres organizados junto a la Asociación Chilena de Gastronomía, Municipalidad de Santiago, Sercotec y Servicio Nacional de Migraciones.

Durante el segundo semestre proseguirán los lanzamientos formales y los talleres donde la plataforma es explicada junto a otros servicios brindados por la DT a los micro, pequeños y medianos empleadores y empleadoras.

Con ello, la DT avanza en su propósito de modificar y reducir comportamientos infraccionales en las empresas del país.

DATOS

336 empleadores y empleadoras han sustituido sus multas por cursos de capacitación en la plataforma virtual.

19 camionetas para aumentar fiscalización en zonas apartadas

Dirección del Trabajo adquirió también 8 aparatos de comunicación satelital.



La entrega de los 19 vehículos se hizo el 26 de marzo en el Parque O'Higgins.

La Dirección del Trabajo (DT) aumentará su capacidad fiscalizadora rural y en zonas remotas gracias a 19 camionetas 4x4 recibidas el pasado 26 de marzo.

La actividad de recepción, efectuada en la explanada del Parque O'Higgins de Santiago, fue encabezada por la ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeanette Jara, y el director del Trabajo, Pablo Zenteno.

También estuvieron 16 funcionarias que aprobaron recientemente cursos de conducción de vehículos todo terreno. Otros 48 pasarán por la misma capacitación durante este año. En 2023 hubo 66 funcionarios capacitados.

Las camionetas –que empezaron a rodar en abril– fueron distribuidas del siguiente modo: cuatro en la Región Metropolitana, dos en la Valparaíso, dos en La Araucanía y una en las de Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, O'Higgins, Maule, Ñuble, Biobío, Los Ríos, Los Lagos y Magallanes.

Junto con las camionetas marca Mitsubishi, modelo L-200 Katana 2.4 cc Diesel, todas dotadas con kit minero y GPS, la DT recibió también ocho aparatos de comunicación satelital que podrán ser utilizados por los fiscalizadores en zonas con escasa o nula recepción de telefonía celular.

La inversión de la DT para incrementar su flota de vehículos destinados a la fiscalización, sumar dispositivos anexos y los teléfonos satelitales, alcanzó los \$655.916.416.

Para mayor seguridad de los fiscalizadores todas las camionetas cuentan con kit minero; esto es, barras antivuelco exteriores e interiores, malla protectora, extintor, cadenas rompehielo, baliza led, foco faenero, alarma de retroceso, cono vial, lámina de seguridad, manta isotérmica, linterna, pértiga, portaneumáticos, caja metálica y cuñas.

Dotación vehicular

La dotación vehicular máxima autorizada para la Dirección del Trabajo es de 167 vehículos.

Gracias a un proceso intensivo de renovación, desde el año 2022 se ha logrado reducir progresivamente la cantidad de vehículos con una antigüedad superior a los 8 años:

- 2022 (inicio): 46,7% (78 vehículos);
- 2023: 33,5% (56 vehículos);
- 2024: 22,1% (37 vehículos).

En consecuencia, la actual administración de la DT ha logrado reducir en 47,3% el parque automotriz mayor a 8 años, lo que aumenta la seguridad de los fiscalizadores y fiscalizadoras de terreno, mejorando la cobertura geográfica con vehículos de mejor rendimiento y una mayor disponibilidad operativa, al reducir los procesos de mantenimiento.

DATOS



167

son los vehículos de la Dirección del Trabajo.

130

funcionarios han realizado cursos de conducción entre 2023 y 2024.

Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

LEYES

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Ley N° [21.666](#). Modifica la Ley N° [20.267](#), que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo, y otros cuerpos legales. Su [artículo transitorio](#) establece la vigencia diferida de algunas de las disposiciones de esta ley. *Diario Oficial 20.04.24.*

MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA

Ley N° [21.659](#). Sobre seguridad privada. Establece, entre otros, las funciones y requisitos para el desempeño de labores como jefe de seguridad de empresas de seguridad privada; encargado de seguridad; encargado de armas, vigilante privado y guardia de seguridad. Esta norma –que tiene vigencia diferida, según su [artículo primero transitorio](#)– deroga el Decreto Ley N° [3.607, de 1981](#), que derogó, a su vez, el Decreto Ley N° [194, de 1973](#), que establecía nuevas normas sobre funcionamiento de vigilantes privados. *Diario Oficial 21.03.24.*

Ley N° [21.663](#). Ley Marco de Ciberseguridad. Con vigencia diferida de acuerdo a lo dispuesto en el [artículo primero transitorio](#) de la misma norma. *Diario Oficial 8.04.24.*

MINISTERIO DE SALUD

Ley N° [21.674](#). Modifica el Decreto con Fuerza de Ley N° [1, de 2005](#), del Ministerio de Salud, en las materias que indica, crea un nuevo modelo de atención en el Fondo Nacional de Salud, otorga facultades a la Superintendencia de Salud, y modifica normas relativas a las Instituciones de Salud Previsional. *Diario Oficial 24.05.24.*

DECRETOS

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo

Decreto N° [48, 29.09.23](#). Aprueba Reglamento que determina los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descanso, conforme con lo establecido por el artículo 38 del Código del Trabajo. Rige a contar del 1 de mayo de 2024. *Diario Oficial 20.04.24.*

Decreto N° [5, 7.02.24](#). Modifica Decreto N° [6, de 2017](#), que aprueba Reglamento del Consejo Superior Laboral. *Diario Oficial 12.04.24.*

Subsecretaría de Previsión Social

Decreto N° [2, 19.01.24](#). Aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028. *Diario Oficial 7.05.24.*

MINISTERIO DE EDUCACIÓN**Subsecretaría de Educación**

Decreto N° [14, 30.01.24](#). Fija la remuneración total mínima para los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales subvencionados y de administración delegada para el año 2024. *Diario Oficial 3.05.24.*

MINISTERIO DEL DEPORTE

Decreto N° [2, 9.02.24](#). Aprueba Reglamento del Registro de Sanciones creado por Ley N° [21.605](#), que modificó las Leyes N°s. [19.712](#); [20.686](#), y [20.019](#) con el objeto de perfeccionar la normativa sobre prevención y sanción de las conductas de acoso y abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva. *Diario Oficial 6.05.24.*

MINISTERIO DE HACIENDA

Decreto N° [608, 22.05.24](#). Señala lo dispuesto en el artículo [100](#) de la Ley N° [21.647](#), para efectos de la aplicación del reajuste general de remuneraciones a las y los trabajadores del sector público que indica dicha norma. *Diario Oficial 4.06.24.*

MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA**Subsecretaría del Interior**

Decreto N° [147, 28.03.24](#). Prorroga declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe en las comunas de Quilpué y Viña del Mar, de la Región de Valparaíso. *Diario Oficial 1.04.24.*

Decreto N° [177, 29.04.24](#). Prorroga declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe en las comunas de Quilpué y Viña del Mar, de la Región de Valparaíso. *Diario Oficial 30.04.24.*

RESOLUCIONES**MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL****Subsecretaría del Trabajo**

Resolución exenta N° [164, 23.02.24](#). Determina localidades en que trabajadores(as) beneficiarios(as) de los Programas Inversión en la Comunidad y Mejoramiento Urbano y Equipamiento Comunal podrán postular a los bonos de incentivo al retiro y de complemento conforme lo establecido en el artículo [57](#) de Ley N° [21.196](#) y establece plazos de postulación a dichos bonos. *Diario Oficial 9.04.24.*

Subsecretaría del Trabajo / Dirección del Trabajo

Resolución exenta N° [38, 26.04.24](#). Establece requisitos obligatorios y procedimiento de autorización para los sistemas electrónicos de registro y control de la asistencia y determinación de las horas de trabajo. *Diario Oficial 9.05.24.*

Subsecretaría del Trabajo / Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Extracto de Resolución exenta N° [657, 16.02.24](#). Aprueba Instrucciones Generales para el Programa Becas Laborales y se definen grupos vulnerables de beneficiarios/as para el año 2024. *Diario Oficial 2.03.24.*

Extracto de Resolución exenta N° [893, 29.02.24](#). Extiende hasta el 30 de abril de 2024, los valores hora máximo por participante a imputarse con cargo a la franquicia tributaria que establece el artículo [36](#) de la Ley N° [19.518](#), así como también de las acciones vinculadas a un contrato de capacitación y para extrabajadores establecidos en el artículo [33](#) de la Ley [19.518](#), definidos por las razones que indica. *Diario Oficial 19.03.24.*

Extracto de Resolución exenta N° [1.487, 22.04.24](#). Fija valor hora imputable para empresas MiPymes por participante para franquiciar cursos y acciones de capacitación financiables a través de franquicia tributaria. *Diario Oficial 2.04.24.*

Extracto de Resolución exenta N° [1.539, 26.04.24](#). Fija, para el período comprendido entre el 1 de mayo de 2024 y 31 de diciembre de 2024, valores hora máximos, por participante, a imputarse con cargo a la franquicia tributaria que establece el artículo [36](#) de la Ley N° [19.518](#). *Diario Oficial 8.05.24.*

Extracto de Resolución exenta N° [1.650, 13.05.24](#). Aprueba la Guía para la Autorización de Cursos de Nivelación de Estudios de Educación Básica y Media. *Diario Oficial 3.06.24.*

Subsecretaría de Previsión Social / Superintendencia de Pensiones

Resolución exenta N° [412, 18.03.24](#). Actualiza tablas de valores superiores e inferiores de los artículos [25](#) y [70](#) de la ley N° [19.728](#). *Diario Oficial 23.03.24.*

MINISTERIO DE SALUD

Subsecretaría de Salud Pública

Resolución exenta N° [327, 5.03.24](#). Aprueba actualización de Protocolo de Vigilancia de Trabajadores Expuestos a Factores de Riesgos de Trastornos Musculoesqueléticos. *Diario Oficial 22.04.24.*

Instituto de Salud Pública

Extracto de Resolución exenta N° [378, 4.03.24](#). Aprueba [Guía de ergonomía Metodología de análisis ergonómico, orientaciones para su práctica en sistemas laborales](#). *Diario Oficial 21.03.24.*

CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA

Resolución exenta N° [128, 20.03.24](#). Aprueba texto de la Instrucción general sobre transparencia presupuestaria, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° [21.640](#), de presupuestos del sector público correspondiente al año 2024, complementaria de la Instrucción general sobre transparencia activa, y deroga Resolución N° 142 exenta, de 2023, que aprueba texto de la Instrucción general sobre avisaje y publicidad para el año 2023. *Diario Oficial 25.03.24.*

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL. COMPEN- SACIÓN DE HORAS EXTRAS. FERIADO. LEY N° [21.561](#)

[199/05, 28.03.24](#)

1. El concepto de “año”, utilizado en el inciso 4° del artículo 32 del Código del Trabajo, incorporado mediante la Ley N° [21.561](#), debe entenderse como la anualidad de cada contrato de trabajo, contabilizada a partir del inicio de la relación laboral.
2. El eventual feriado adicional originado a partir de la compensación de horas extras puede ser fraccionado en días completos, sin que pueda fraccionarse en medios días u horas.
3. Para efectos de ejercer el derecho establecido en el nuevo inciso 4° del artículo 32 del Código del Trabajo, debe existir un pacto entre las partes, el que debe constar por escrito. Además, para solicitar los días feriados originados en la compensación de horas extraordinarias, las partes deben estar a lo dispuesto en los artículos [42](#) y [43](#) del Reglamento N° [969](#) de 1933 del Ministerio del Trabajo, salvo en el período de anticipación de la solicitud, que en este caso será de 48 horas.

INGRESO MÍNIMO MENSUAL. REAJUSTE. MON- TO. LEY N° [21.578](#) DE 30.05.2023

[209/06, 5.04.24](#)

Fija sentido y alcance de la Ley N° [21.578](#), que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual,

aumenta el universo de beneficiarios y beneficiarias de la asignación familiar y maternal, y extiende el ingreso mínimo garantizado y el subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL. LEY N° [21.561](#). JORNADA DE TRABAJO. PACTO DE ADECUACIÓN DE LA JORNADA LABORAL. LÍMITE LEGAL. EFECTOS

[213/07, 5.04.24](#)

1. La adecuación de la jornada laboral acorde a los nuevos límites legales establecidos en el Código del ramo y en el artículo primero transitorio de la Ley N° [21.561](#), debe ser fruto de un acuerdo suscrito entre los empleadores y las organizaciones sindicales o los trabajadores, según corresponda.
2. A falta de acuerdo, los empleadores podrán efectuar la adecuación de la jornada unilateralmente, respetando las limitaciones legales.
3. No obstante, no se entenderá que hubo falta de acuerdo si, al menos, no hay constancia de haberse discutido una propuesta formal presentada por cualquiera de las partes.
4. La rebaja de la jornada laboral puede ser efectuada a su inicio o término.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL. LEY N° 21.561. ACUERDO CON TRABAJADORES U ORGANIZACIONES SINDICALES. FIJA REGLAS DE GRADUALIDAD Y PROPORCIONALIDAD

[235/08, 18.04.24](#)

Aclara la fórmula específica que debe utilizar el empleador para realizar la adecuación de la jornada diaria de trabajo con la finalidad de obtener su reducción semanal, en caso de no existir acuerdo con las y los trabajadores o las organizaciones sindicales, en virtud de lo establecido en los artículos primero y [tercero transitorio](#) de la Ley N° [21.561](#), los que fijan una regla de gradualidad y proporcionalidad, respectivamente, en los términos del presente informe.

REDUCCIÓN JORNADA LABORAL. TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR. JORNADA DE TRABAJO. DURACIÓN. BOLSA SEMANAL DE HORAS. DESCANSO SEMANAL. DOMINGO. SÁBADO Y FESTIVOS

[236/09, 19.04.24](#)

- 1) La reducción de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras de casa particular que no viven en la casa del empleador o “puertas afuera”, se producirá de manera gradual a partir del día 26.04.24 y continuará hasta el 26.04.28, llegando en esa fecha a las 40 horas.
- 2) A partir de la entrada en vigor de la modificación introducida a la letra d) del artículo 149 del Código del Trabajo, esto es, a partir del día 26.04.24, a falta de pacto expreso para disponer de la bolsa semanal de 12 horas, se considerarán extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.
- 3) Desde el día 26.04.24, cada mes calendario, las personas trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador, tendrán

derecho a disponer libremente, de dos días adicionales remunerados, sin que sea necesario para ello proceder a la adecuación de sus contratos.

- 4) No corresponde aplicar una jornada excepcional diversa a las establecidas en el Capítulo V del Libro I del Código del Trabajo, sobre el Contrato especial para Trabajadores de casa particular y sus modificaciones introducidas por la Ley N° [21.561](#), que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL. LEY N° 21.561. JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL EMBARCADO. GENTE DE MAR

[254/10, 26.04.24](#)

Las modificaciones introducidas en los artículos 106 y 109 del Código del Trabajo entrarán en vigor en los siguientes plazos:

- a. Al día 26.04.24 para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 44 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en los casos de servicio de mar y puerto;
- b. Al día 26.04.26 para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 42 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en los casos de servicio de mar y puerto; y
- c. Al día 26.04.28 para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 40 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en los casos de servicio de mar y puerto.

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN. JARDINES VÍA TRANSFERENCIA DE FONDOS (VTF). CHOFERES Y PERSONAS DEDICADAS A LA ALIMENTACIÓN. REMUNERACIONES

[286/11, 7.05.24](#)

1. Los trabajadores que se desempeñan en jardines infantiles financiados vía transferencia de fondos, administrados por corporaciones municipales, poseerán la calidad de asistentes de la educación si sus competencias y las funciones que desempeñan les permiten clasificarse en las categorías profesional, técnica, administrativa o auxiliar. Se deja sin efecto el Ordinario N° [3.482 de 5.07.2016](#), de esta Dirección.
2. Los dependientes de corporaciones municipales que cuenten con las competencias y se desempeñen en establecimientos educacionales poseen la calidad de asistentes de la educación de categoría auxiliar, si realizan labores de transporte de estudiantes y de alimentación. Se deja sin efecto la conclusión N° 1 del Ordinario N° [1.447 de 15.04.2020](#), de esta Dirección.

TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO. EMERGENCIA SANITARIA CAUSADA POR COVID-19. LEY N° 21.220. TRABAJADORES DE JARDINES INFANTILES. SALA CUNA. ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES

[287/12, 7.05.24](#)

1. La Ley N° [21.220](#) no resulta aplicable a los trabajadores que se desempeñan en jardines infantiles y salas cunas administrados en virtud de un convenio de transferencia de fondos y que prestaron el servicio educacional de forma remota por la emergencia sanitaria causada por el Covid-19.

2. Si existió acuerdo entre los trabajadores que se desempeñan en las oficinas centrales y regionales de Fundación Integra y su empleador en el sentido de prestar servicios a distancia o teletrabajo, y dicha modalidad se mantuvo después de la entrada en vigencia de la Ley N° [21.220](#), entonces esa prestación de servicios debe ajustarse a la normativa permanente que fijó el legislador para el trabajo a distancia o teletrabajo.

3. Si existió acuerdo entre los trabajadores que se desempeñan en la casa central de una corporación municipal y su empleador en el sentido de prestar servicios a distancia o teletrabajo, y dicha modalidad se mantuvo después de la entrada en vigencia de la Ley N° [21.220](#), entonces esa prestación de servicios debe ajustarse a la normativa permanente que fijó el legislador para el trabajo a distancia o teletrabajo

4. Cualquiera sea la modalidad en que cada trabajador preste sus servicios, será obligación del empleador otorgarle los implementos y herramientas que necesite para cumplir sus labores, ya sea por aplicación del principio de ajenidad de la relación laboral, o por disponerlo así el legislador en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIÓN MUNICIPAL. ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL. BONIFICACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO. LEY N° 20.976. LEY N° 20.964

[288/13, 7.05.24](#)

1) Podrán postular a la Bonificación por Retiro Voluntario regulada en la Ley N° [20.976](#) los profesionales de la educación que desempeñen funciones docentes directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de la Corporación Municipal.

2) Las personas cuyos contratos se rigen por el Código del Trabajo y que cumplen funciones

relacionadas con la administración del servicio educacional, en las Corporaciones Municipales, pueden postular a la Bonificación por Retiro Voluntario regulada en la Ley N° [20.964](#).

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIÓN MUNICIPAL. BENEFICIO DE LA TITULARIDAD

[289/14, 7.05.24](#)

1. Se rectifica el Dictamen N° [1.914/47 de 4.11.2022](#), eliminando, en el párrafo 9 el vocablo “técnico” que precede a “directivas”.
2. Se remite, para su conocimiento, copia Ordinario N° [2.241 de 27.12.2022](#), de esta Dirección del Trabajo.
3. Se remite, para su conocimiento, Ordinario N° [2.237 de 27.12.2022](#), de este Servicio.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIÓN MUNICIPAL. BONIFICACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO. LEY N° 20.976. CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL

[290/15, 7.05.24](#)

Para efectos de calcular la Bonificación por Retiro Voluntario –regulada en la Ley N° [20.976](#)– que le corresponde percibir a cada profesional de la educación, deben considerarse exclusivamente los años servidos de forma continua para la respectiva Corporación Municipal o establecimiento educacional regido por el Decreto Ley N° [3.166, de 1980](#), del Ministerio de Educación Pública. Reconsiderábase en tal sentido el Ordinario N° [1.009 de 27.02.2020](#), de esta Dirección del Trabajo.

ESTATUTO DOCENTE. REMUNERACIONES. ASIGNACIÓN DE RECONOCIMIENTO POR DOCENCIA EN ESTABLECIMIENTOS DE ALTA CONCENTRACIÓN DE ALUMNOS PRIORITARIOS. SUSPENSIÓN DE LA RENDICIÓN DE INSTRUMENTOS DEL SISTEMA DE RECONOCIMIENTO Y PROMOCIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

[291/16, 7.05.24](#)

Los profesionales de la educación que, encontrándose en tramo inicial o temprano suspendieron sus procesos de evaluación del Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente, en base a lo establecido por la Ley N° [21.272](#), pudieron continuar percibiendo la Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios, después de julio de 2021.

LEY N° 21.561. BANDA HORARIA. CONTROVERSIAS EN SU APLICACIÓN

[297/17, 8.05.24](#)

1. Ante la solicitud de un trabajador o trabajadora que cumpla con los requisitos para ejercer del derecho establecido en el artículo 27 del Código del Trabajo, la parte empleadora no puede negarse, salvo que se dé lugar a alguna de las excepciones contempladas en la misma norma, conforme a lo establecido en el cuerpo del presente informe.
2. En caso de existir controversia entre el o la solicitante, el inspector del trabajo respectivo resolverá si una determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas, a petición de cualquiera de las partes.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR. TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO. LEY N° 21.645. COMPLEMENTA DICTAMEN N° 67/1, 26.01.24

[339/18, 3.06.24](#)

- 1 En el marco del procedimiento previsto en el artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, la ausencia de respuesta del empleador conlleva un incumplimiento de su obligación legal, toda vez que el legislador no contempla dicha alternativa dentro del procedimiento establecido. De igual forma, la respuesta del empleador fuera del plazo de quince días, siguientes al requerimiento de la persona trabajadora, incumple lo dispuesto en dicha disposición legal.
- 2 Si la respuesta del empleador consiste en un rechazo de la propuesta de la persona trabajadora y este no cumple la condición de acreditar, de forma justificada, que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo también se está en presencia de un incumplimiento del deber del empleador de ofrecer trabajo a distancia o teletrabajo a la persona trabajadora beneficiaria.
- 3 Este Servicio se encuentra habilitado para verificar en terreno dichas circunstancias, de acuerdo con la potestad fiscalizadora de este Servicio que se encuentra reconocida por el ordenamiento jurídico laboral, en virtud de los artículos 503, 505 del Código del Trabajo y 1° y 5° del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.
- 4 En caso que después del ejercicio de la potestad fiscalizadora de este Servicio, sea necesario dar lugar a la potestad sancionatoria, esto es,

a la configuración de la respectiva infracción laboral que se sanciona a través de una multa administrativa, corresponde que las eventuales sanciones administrativas se determinen de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo, por tratarse de normativa de carácter general respecto de las estipulaciones del contrato individual de trabajo y, particularmente, de obligaciones que emanan de la modalidad en que se prestan los servicios.

- 5 El empleador debe informar por escrito al trabajador o a la trabajadora acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los medios de trabajo correcto, y de forma previa al inicio de las labores a distancia o mediante teletrabajo, debe capacitarlo o capacitarla acerca de las principales medidas de seguridad y salud, lo que podrá ejecutar de forma directa o a través del organismo administrador del seguro de la Ley N° [16.744](#) al que se encuentre afiliado, según lo dispuesto por los artículos 152 quáter M y N del Código del Trabajo.

ACOSO SEXUAL. ACOSO LABORAL. VIOLENCIA EN EL TRABAJO. LEY N° 21.643; PROTOCOLO DE PREVENCIÓN. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIONES

[362/19, 7.06.24](#)

Fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° [21.643](#) al Código del Trabajo.

Selección de

RESOLUCIONES, ÓRDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES

RESOLUCIONES

2.414 exenta, 1.03.24

Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

Aprueba bases para optar a la modalidad de teletrabajo en la Dirección del Trabajo, para el año 2024 y deja sin efecto Resolución exenta N° 3.234, de la materia.

2000-6.033 exenta, 6.03.24

Oficina de Contraloría

Deja sin efecto Resolución exenta N° 1.252, 29.09.21, de la Directora del Trabajo, de la época, y delega facultad de firmar "Por orden del Director Nacional del Trabajo" en el/la subjefe/a de la Oficina de Contraloría, respecto a los actos que se indican.

23 exenta, 27.03.24

Departamento de Estudios

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

38 exenta, 26.04.24

Departamento Jurídico

Establece requisitos obligatorios y procedimiento de autorización para los sistemas electrónicos de registro y control de la asistencia y determinación de las horas de trabajo.

2000-12.062 exenta, 13.05.24

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.

43 exenta, 24.05.24

Departamento de Tecnologías de información

Deja sin efecto la Resolución exenta N° 1.353, 12.12.22, y asigna funciones de encargado de seguridad y confidencialidad de los documentos electrónicos de la Dirección del Trabajo a funcionario que indica.

44 exenta, 24.05.24

Dirección

Establece marco normativo de seguridad de la información en la Dirección del Trabajo.

2000-13.008 exenta, 27.05.24

Departamento de Atención de Usuarios

Aprueba actualización constitución y funcionamiento Comité Calidad de Servicio y experiencia usuaria en la Dirección del Trabajo.

2000-13.450 exenta, 30.05.24.

Departamento de Inspección

Aprueba la Política Nacional Inspectiva de la Dirección del Trabajo.

50 exenta, 4.06.24

Departamento de 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.

51 exenta, 4.06.24

Departamento de 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.

ÓRDENES DE SERVICIO

2000-4, 8.03.24

Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

Instruye sobre procedimiento de solicitud y utilización de trabajo extraordinario para la Dirección del Trabajo y la jornada de trabajo.

2000-6, 11.03.24

Departamento de Inspección

Actualiza instrucciones para la tramitación de solicitudes de autorización para centralizar la documentación laboral y previsional.

2000-8, 23.04.24

Oficina Auditoría

Deja sin efecto Orden de Servicio N° 2 de 27 de febrero de 2015 e imparte nuevas instrucciones respecto de la forma de dar respuesta a Informe Preliminar de Auditoría.

2000-10, 26.04.24

Departamento de Inspección

Establece procedimiento de tramitación de solicitudes por artículo 27 inciso cuarto del Código del Trabajo.

2000-12/2024

Departamento de Inspección

Establece procedimiento de tramitación de solicitudes por artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo.

2000-14, 29.04.24

Oficina Auditoría

Deja sin efecto Orden de Servicio N° 9 de 2014 e Instruye sobre Procedimiento de Control Funcional y Técnico, realizado por Departamentos, Oficinas y Direcciones Regionales del Trabajo.

1388-16, 17.05.2024*Departamento de Inspección*

Sistematiza y actualiza los procedimientos de autorización y renovación de sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos.

CIRCULARES**2000-35, 30.01.24***Departamento de Inspección*

Establece procedimiento para que el representante legal o mandatario debidamente autorizado de una empresa, solicite información de los datos ingresados en el Registro Electrónico Laboral (REL) o en el Portal Antiguo, sobre Ley de Inclusión.

2000-44, 6.02.24*Departamento de Inspección*

Instruye sobre Programas Nacionales de Fiscalización año 2024.

2000-47, 6.02.24*Departamento de Relaciones Laborales*

Establece directrices e instrucciones para la sesión temática de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU) con motivo de la Comisión Centenario de la Dirección del Trabajo.

2000-68, 12.03.24*Departamento de Inspección*

Instruye realización de Programas Nacionales de Fiscalización al sector de Servicios Interurbanos

de Transporte de Pasajeros y de la Locomoción Colectiva Interurbana de Pasajeros para el año 2024.

2000-72, 15.03.24*Oficina de Comunicaciones Institucionales*

Imparte instrucciones obligatorias para el uso y modalidad del logo 100 años y sus aplicaciones durante 2024, año del centenario de la DT.

01, 5.04.24*Subdirección*

Define Sistema para Atención de Consultas Laborales, Virtuales y solicitudes de OIRS y deja sin efecto normativa anterior.

2000-89, 5.04.24*Departamento de Inspección*

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización a la Minería Empresas Principales y sus Empresas Contratistas.

2000-103, 18.04.24*Departamento de Inspección*

1) Imparte instrucciones sobre modalidades y procedimientos de actuación inspectiva respecto a reducción de jornada de trabajo. 2) Establece propuesta de Programa Nacional de Fiscalización año 2024, destinado a verificar el cumplimiento de la rebaja efectiva de la jornada semanal de trabajo.

2000-105, 19.04.24

Departamento de Inspección

Instruye ejecución de dos y eventualmente de un tercer Programa Nacional de Fiscalización en el marco de las Elecciones de Gobernadores Regionales y Alcaldes y eventual Segunda Vuelta Gobernadores Regionales en todo el territorio nacional.

2000-106, 19.04.24

Departamento de Inspección

Instruye la realización de Programas Nacionales de Inspección al Sector Comercio, por feriados obligatorios e irrenunciables, año 2024 y por extensión de la Jornada de Trabajo en el período inmediatamente anterior a Navidad.

2000-115, 24.04.24

Departamento de Inspección

Instruye ejecución de Programa Nacional de Inspección de Empresas de Recolección de Residuos Domiciliarios en la modalidad que se indica.

2000-118, 25.04.24

Departamento de Relaciones Laborales

Reitera y complementa instrucciones en cuanto al registro de directorios provinciales y/o regionales de las asociaciones nacionales de funcionarios.

2000-119, 25.04.24

Departamento de Inspección

Imparte instrucciones de ejecución sobre materia agregada en el marco de la implementación de la reducción de jornada Ley N° [21.561](#); precisa alcances Oficio Circular N°2000-103/2024; fija proceso de fiscalización en relación a Dictamen N° [213/07, 5.04.24](#) y; establece mecanismos de control en la realización de las fiscalizaciones asociadas a la Ley N° [21.561](#).

1388-145, 28.05.24

Departamento de Inspección

Precisa sobre sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos respecto de trabajadores portuarios empleados por empresas de muellaje.

1388-148, 29.05.24

Departamento de Inspección

Instruye tramitación sobre sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos respecto de conductoras/es de vehículos para el transporte de personal en faenas mineras.

2000-167, 5.06.24

Departamento de Inspección

Informa Plan de Fiscalización en Seguridad y Salud en recintos portuarios, año 2024.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes y Circulares

DICTÁMENES

COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N° 16.744

[O-01-IBS-00352, 6.02.24](#)

Plazo que tienen los organismos administradores para la calificación del origen de una enfermedad o accidente como para realizar las acciones de cobro.

SUBSIDIO AL EMPLEO. SUBSIDIO AL EMPLEO DE LA MUJER. SUBSIDIO AL EMPLEO JOVEN

[O-01-IBS-00379, 9.02.24](#)

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 2024.

SUBSIDIO AL DISCAPACITADO MENOR DE 18 AÑOS

[O-01-IBS-00385, 12.02.24](#)

Subsidio para las personas con discapacidad mental y las personas con discapacidad física o sensorial severa, menores de 18 años de edad. Informa el valor del subsidio a contar del 1° de febrero de 2024.

SUBSIDIO INCAPACIDAD LABORAL (SIL)

[O-02-F-00245, 1.03.24](#)

Imparte instrucciones en el marco de la modificación de la cotización a recaudar del 7% para salud de sus trabajadores afiliados y adscritos a FONASA.

CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (CCAF). CRÉDITO SOCIAL

[37.121, 7.03.24](#)

Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar sólo podrán informar para descuento en las remuneraciones del trabajador o en la pensión del afiliado una sola cuota de un mismo crédito social, la que, además, deberá respetar el porcentaje máximo de descuento que es permitido por la regulación vigente.

CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (CCAF). CRÉDITO SOCIAL

[37.212, 7.03.24](#)

La obligación del empleador consiste en practicar el descuento informado por la Caja de Compensación de Asignación Familiar (CCAF) y que esta carga constituye una obligación legal.

LICENCIA MÉDICA. CAUSALES DE RECHAZO. REALIZACIÓN DE TRABAJOS REMUNERADOS O NO

[44.956, 19.03.24](#)

Si una persona realiza una publicación con fines comerciales en su cuenta en redes sociales, en una fecha en la que debía estar guardando reposo en virtud de lo prescrito en una licencia médica, queda acreditado que realizó trabajos en tal período; fundamento que lleva a concluir que procede rechazar la licencia médica.

LICENCIA MÉDICA. CESANTÍA

[45.004, 19.03.24](#)

De manera excepcional, de acuerdo al artículo [15](#) del D.F.L. N° [44, de 1978](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se puede autorizar la licencia médica presentada por un trabajador cesante, cuando esta sea la continuación de otra licencia médica de que hacía uso desde antes del término de la relación laboral, entendiéndose que es continuada cuando se ha otorgado sin solución de continuidad y por el mismo diagnóstico. Que, de lo anterior, se desprende que no corresponde autorizar licencia médica a un trabajador cesante, por cuanto no tiene ausencia laboral que justificar ni remuneración que reemplazar, salvo que la licencia médica haya iniciado antes del término de la relación laboral.

LICENCIA MÉDICA. CAUSAL DE RECHAZO. FUERA DE PLAZO. CAUSALES

[46.177, 20.03.24](#)

En caso de huelga no corresponde autorizar licencias médicas iniciadas durante la misma, porque el trabajador no tiene que justificar ausencia laboral, salvo si se debe autorizar por los días de reposo que quedaren, posteriores

al término de la misma, y b) cuando la persona se encuentra haciendo uso de licencias médicas continuadas desde ante del inicio de la huelga.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. TRABAJADOR INDEPENDIENTE

[47.332, 22.03.24](#)

Si durante el transcurso de la licencia médica se inicia un nuevo período de cobertura, con una base imponible anual mayor, se deberá reliquidar el monto del subsidio a partir del día 1 de julio del año en curso hasta la finalización del respectivo reposo.

LICENCIAS MÉDICAS. ENFERMEDAD GRAVE DEL HIJO MENOR DE UN AÑO

[49.771, 26.03.24](#)

Aun cuando sean dos los hijos que padecen una enfermedad grave, la madre solamente tiene derecho a una licencia médica, pudiendo optar por utilizarla ella o el padre, pero no pueden estar ambos con licencia médica por dicha causa.

CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (CCAF). CRÉDITO SOCIAL. REPROGRAMACIÓN

[51.473, 28.03.24](#)

La reprogramación automática en favor del deudor, en los casos previstos en la normativa (todos los cuales implican morosidad por causas ajenas a la voluntad del deudor), no provoca un mayor endeudamiento de la afectada, sino que prorroga o difiere los saldos de descuento que exceden los topes normativos del Sistema de CCAF, el que opera sin intereses ni otros cargos.

De acuerdo a la jurisprudencia de este Organismo, todos los montos que no se puedan cobrar por el Sistema de CCAF, dentro de los topes permitidos, en conformidad a la normativa que las rige, deberán recaudarse fuera del Sistema de Cajas, esto es, sin la posibilidad de efectuar descuentos a las remuneraciones de la deudora y optando por la vía de la justicia ordinaria en la cobranza de estos saldos adeudados.

LICENCIA MÉDICA. TIPOS MATERNALES. LICENCIAS MATERNALES CESANTE CONTRATO DE OBRA O PLAZO FIJO. PORTUARIOS Y GENTE DE MAR

[54.964, 3.04.24](#)

Respecto de los derechos de protección a la maternidad de las trabajadoras portuarias o embarcadas o gente de mar, iniciada una licencia médica de protección a la maternidad dentro del período de cesantía involuntaria, cuando éste termine, se podrá en forma continuada hacer uso de otros derechos de protección a la maternidad. En cambio, si la primera licencia médica de protección a la maternidad se inicia cuando ya ha terminado el denominado período de cesantía involuntaria o habiéndose iniciado dentro de dicho período las licencias se interrumpen y se emite otra licencia ya transcurridos los tres meses calendario siguientes al último turno o viaje, la trabajadora no podrá hacer uso de dichos beneficios de conformidad al artículo [18 A\)](#) de la Ley N° [10.662](#).ello sin perjuicio, que de cumplir con los requisitos del artículo [3](#), de la Ley N° [20.545](#), acceda a éste (beneficio para las mujeres que trabajan por obra, faena o a plazo fijo. cuyo objeto es otorgar cobertura de subsidios de maternidad de hasta 30 semanas a las mujeres con contratos de trabajo precarios).

ASIGNACIÓN FAMILIAR. LICENCIA MÉDICA

[56.226, 4.04.24](#)

En los períodos en que un trabajador se encuentra con licencia médica, la asignación familiar debe pagarse por el empleador, aunque no pague remuneraciones.

LEY N° 16.744. MUNICIPALIDADES

[O-01-ISESAT-00823, 17.04.24](#)

Entidad competente en el ámbito municipal, de la supervigilancia en materias de seguridad y salud en el trabajo.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. TRABAJADORES INDEPENDIENTES

[61.372, 15.04.24](#)

La ISAPRE debe incorporar a la renta anual imponible del Servicio de Impuestos Internos (SII), las rentas por las cuales la parte interesada efectuó cotizaciones dentro del período de cobertura. Si la parte interesada se encuentra en su segundo año de cobertura, se le debe adicionar a la renta imponible anual del SII, las rentas imponibles complementarias de los doce meses anteriores al inicio de la licencia prenatal.

LICENCIAS MÉDICAS. COTIZANTE ISAPRE

[60.076, 12.04.24](#)

El artículo [197](#) del [DFL N° 1 de 2005](#), del Ministerio de Salud, en el evento que al día del término del contrato por desahucio el cotizante esté en situación de incapacidad laboral, el contrato se extenderá de pleno derecho hasta el último día del mes en que finalice la incapacidad y mientras no se declare la invalidez del cotizante.

LICENCIA MÉDICA. CESANTÍA INVOLUNTARIA. LICENCIAS MATERNALES. LICENCIAS PRE Y POST-NATAL. PERMISO POSTNATAL PARENTAL

[57.398](#), [8.04.24](#)

Iniciada una licencia médica de protección a la maternidad dentro del período de cesantía involuntaria, cuando éste termine, se podrá en forma continuada hacer uso de otros derechos de protección a la maternidad. En consecuencia, si la primera licencia médica de protección a la maternidad se inicia cuando ya ha terminado el denominado período de cesantía involuntaria o habiéndose iniciado dentro de dicho período las licencias se interrumpen y se emite otra licencia ya transcurridos los tres meses calendario siguientes al último turno o viaje, la trabajadora no podrá hacer uso de dichos beneficios de conformidad al artículo [18 A\)](#) de la Ley N° [10.662](#). De no tener cobertura, si se cumplen con los requisitos para ello, pueden acogerse al artículo [3°](#) de la Ley N° [20.545](#), que creó un subsidio especial en beneficio de las mujeres que trabajan por obra, faena o a plazo fijo que a la sexta semana anterior al parto, no tengan un contrato de trabajo vigente, que se otorgará hasta por un máximo de treinta semanas y comenzará a devengarse a partir de la sexta semana anterior al parto.

LEY N° 16.744. TELETRABAJO. ACCIDENTE CON OCASIÓN DEL TRABAJO

[62.586](#), [17.04.24](#)

Se exceptúan de la cobertura de salud laboral, los accidentes domésticos, es decir, aquellos ocurridos al interior del domicilio, con motivo de la realización de las labores de aseo, de preparación de alimentos, lavado, planchado, reparaciones, actividades recreativas u otras similares que, por su origen no laboral, deben ser cubiertos por el respectivo sistema de salud común.

LEY N° 16.744. PRESTACIONES MÉDICAS. REEDUCACIÓN PROFESIONAL

[O-01-ISESAT-00845](#), [18.04.24](#)

Recibir simultáneamente el beneficio de reeducación profesional de la Ley N° [16.744](#) y el beneficio de gratuidad para cursar estudios de educación superior, en términos de cobertura, considerando que ellos cubren al menos la matrícula y arancel, no podrían percibirse simultáneamente ya que se generaría de ese modo un enriquecimiento sin causa para el beneficiario. Finalmente, cabe recordar que es la Subsecretaría y a la Superintendencia, ambas de Educación Superior, quienes deben pronunciarse, dentro del ámbito de sus respectivas atribuciones, sobre la concesión del beneficio de gratuidad.

CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (CCAF). AFILIACIÓN. DESAFILIACIÓN.

[01-S-00854](#), [19.04.24](#)

No corresponde autorizar a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar a financiar los gastos en que se incurra para tener un ministro de fe en los procesos de afiliación y/o desafiliación de una entidad empleadora.

CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (CCAF). CRÉDITO SOCIAL

[O-01-S-00857](#), [19.04.24](#)

Corresponde permitir que las Cajas de Compensación puedan incorporar al crédito social, adicional al seguro de desgravamen, un seguro de hospitalización voluntario cuyo objeto sea únicamente cubrir cuotas impagas asociadas al riesgo de hospitalización por enfermedad o por accidente del afiliado.

LEY N° 16.744. ACCIDENTE DE TRAYECTO[66.495, 24.04.24](#)

Si el infortunio ocurre cuando la persona afectada se encontraba en la calle, por el hecho de haber agarrado a su perro para entrarlo no puede entenderse como una interrupción del trayecto directo, más bien obedece al deber de cuidado que se ha recogido en la jurisprudencia de este Servicio. En efecto, el auxilio a un animal accidentado en la calle o a una persona no obstan para calificar el accidente como de trayecto.

LEY N° 16.744. TRABAJADOR INDEPENDIENTE[67.485, 25.04.24](#)

Si un pensionado ha tenido retención de cotizaciones en la operación renta, por haber ejecutado trabajos el año anterior, por los cuales percibió honorarios por un monto superior a 5 salarios mínimos, y cumple con los requisitos para cotizar como trabajador independiente obligado, y como tal, resultan procedentes las retenciones efectuadas por el SII. En consecuencia, las cotizaciones enteradas al organismo administrador están bien pagadas, no correspondiendo reembolso, ni devolución alguna.

LEY N° 16.744. PRESTACIONES MÉDICAS[68.009, 26.04.24](#)

Cuando el trabajador accidentado o enfermo se niegue a continuar su tratamiento o dificulte o impida deliberadamente su curación, deberá ser advertido PERSONALMENTE O POR ESCRITO, mediante carta certificada o por correo electrónico que, de persistir en su conducta, se le suspenderá el pago del subsidio hasta en tanto no cambie de actitud. La aplicación de esta medida deberá ser dispuesta por el médico tratante y con el visto bueno del jefe técnico correspon-

diente. Dentro de los 5 días hábiles siguientes, se deberá informar a la Superintendencia de Seguridad Social la aplicación de esta medida, adjuntando los antecedentes que la sustentan.

ASIGNACIÓN FAMILIAR. CAUSANTE HIJO INVÁLIDO DUPLO[71.556, 3.05.24](#)

Los hijos que estén afectados de invalidez, originan por esta sola circunstancia el derecho al beneficio de asignación familiar, cualquiera que sea su edad. Solo para estos efectos, se entiende por inválido a la persona que por causas hereditarias o adquiridas, carezca o haya perdido de modo presumiblemente permanente 2/3 o más de su capacidad de ganancia.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. BASE DE CÁLCULO[71.654, 3.05.24](#)

Las remuneraciones ocasionales no se consideran en el cálculo de la remuneración neta para estos efectos. Las remuneraciones ocasionales no deben confundirse con las remuneraciones de naturaleza variable, para lo cual se debe tener a la vista el artículo 71 del Código del Trabajo que precisa que "se entenderá por remuneraciones variables a los tratos, comisiones, primas y otras que impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes". Por ende, si se encuentran establecidos premios o bonificaciones que no están referidas a una fecha específica, sino que a otros factores tales como rendimiento, productividad o logro de metas, se trata de remuneraciones de naturaleza variable, porque existe la posibilidad de que su resultado mensual no sea constante entre uno y otro mes.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. REMUNERACIÓN NETA

[72.645, 6.05.24](#)

La remuneración neta para estos efectos, es la remuneración imponible con deducción de las cotizaciones personales y los impuestos correspondientes. Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, no se considerarán para la determinación de las bases de cálculo de los subsidios.

LICENCIA MÉDICA POR ENFERMEDAD GRAVE DE NIÑO MENOR DE UN AÑO

[72.930, 7.05.24](#)

Si es rechazada esta licencia al padre, por no constar su cesión por la madre trabajadora, se debe acompañar ante la entidad correspondiente, el documento mediante el cual la madre opta por no hacer uso del permiso en cuestión cediéndoselo al padre. Cabe recordar que en caso de que la madre trabajadora efectúe la delegación, ella se realiza al momento en que el médico tratante va a emitir el documento. Lo anterior significa que, en dicho momento, a elección de la madre, el padre podrá utilizar este tipo de licencia, pero siempre que la madre tenga la calidad de trabajadora.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. CÁLCULO REMUNERACIÓN NETA. BASE DE CÁLCULO. MÁS DE UN EMPLEADOR

[73.220, 7.05.24](#)

Tratándose de trabajadores que tengan más de un empleador o que revistan a la vez, las calidades de trabajador dependiente e independien-

te, tendrán derecho al aludido subsidio mínimo en el evento que la suma de los subsidios que hubieren devengado en un mismo período no supere el monto de aquél.

SEGURO ESCOLAR. D.S. N° 313, 1972 del M. del TRABAJO y PREVISIÓN SOCIAL

[73.340, 7.05.24](#)

Informa cobertura a los estudiantes que tengan la calidad de alumnos regulares de establecimientos fiscales o particulares, de nivel de transición de la educación parvularia, de enseñanza básica, media normal, técnica, agrícola, comercial, industrial, de institutos profesionales, de centros de formación técnica y universitaria, dependientes del Estado o reconocidos por éste, por los accidentes que sufran durante sus estudios, o en la "realización de su práctica educacional o profesional" respecto de toda lesión que sufran a causa o con ocasión de sus estudios, o de la realización de su práctica profesional o educacional, y que le produzca incapacidad o muerte.

CÁLCULO REMUNERACIÓN NETA. SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. BASE DE CÁLCULO

[74.000, 8.05.24](#)

La base de cálculo para la determinación del monto de los subsidios considerará los datos existentes a la fecha de iniciación de la licencia médica y será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia.

ASIGNACIÓN FAMILIAR. TRABAJADOR INDEPENDIENTE

[75.239, 10.05.24](#)

A los trabajadores independientes obligados se les considerará beneficiarios sólo por aquellos meses en que hubiesen efectivamente cotizado, siempre que las cotizaciones del mes respectivo se hayan enterado dentro de los plazos legales. En todo caso, deben declarar ante el Instituto de Previsión Social el total de ingresos que han devengado en el año calendario inmediatamente anterior a aquél en que se devengue la asignación, para que proceda el pago. El Instituto de Previsión Social verifica la efectividad de la declaración, pudiendo rechazar la solicitud o ajustar el monto del beneficio, según el caso, si aquélla no correspondiere a los ingresos realmente devengados en el período que corresponda.

ASIGNACIÓN FAMILIAR. COMPENSACIÓN

[75.243, 10.05.24](#)

Los empleadores pagarán a sus trabajadores dependientes, las asignaciones familiares y maternales una vez al mes, junto con el correspondiente pago de las remuneraciones y previo el reconocimiento de las cargas y la autorización de pago efectuada por la respectiva entidad administradora. Por su parte, los empleadores que paguen asignaciones familiares y maternales a sus trabajadores, deducirán el monto pagado por este concepto, de las cotizaciones que deben enterar en las instituciones de previsión.

LICENCIA MÉDICA. ENMENDADURAS. LICENCIA MÉDICA DE REEMPLAZO

[75.282, 12.05.24](#)

La enmendadura de la licencia, de cualquier naturaleza que ella sea, será motivo de su rechazo, aun cuando se presente con enmienda salvada por

quien cometió el error. Por ello, es necesario requerir una licencia de reemplazo emitida en forma correcta. En estos casos, para efecto de los plazos de tramitación se deberán considerar las fechas en que se tramitó la licencia reemplazada. Quienes tengan dificultades para obtener del profesional que suscriba o emita una nueva licencia médica de reemplazo, las COMPIN o ISAPRES podrán extender el respectivo formulario de reemplazo.

LICENCIAS MÉDICAS. CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (CCAF). SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL

[O-01-S-01.061, 22.05.24](#)

La regulación de la Circular [3797](#) permite señalar que existe una autorización amplia para que las Cajas de Compensación de Asignación Familiar puedan suscribir mandatos amplios de transferencia electrónica para efectuar el pago de prestaciones y beneficios de Seguridad Social, sin necesidad de requerir el consentimiento del beneficiario al momento de presentarse cada licencia médica.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. AUTOMATICIDAD DE LAS PRESTACIONES

[84.823, 29.05.24](#)

Puede ocurrir que el empleador no sólo no haya pagado las imposiciones de su trabajador, sino que tampoco las haya declarado, caso en el cual también corresponde aplicar en favor del trabajador el principio de la automaticidad de las prestaciones, en el entendido que no existen dudas de la efectividad del vínculo laboral.

CIRCULARES

SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL

[3.806, 1.03.24](#)

Régimen de subsidios por incapacidad laboral administrado por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Modifica el [Compendio de normas que regulan a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar](#).

LICENCIAS MÉDICAS

[3.807, 8.03.24](#)

Aplicación de la causal de presentación fuera de plazo respecto de licencias médicas de pre y post natal. Instruye lo que indica.

SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS (SANNA)

[3.808, 27.03.24](#)

Modifica Circular N° [3.791, de 2023](#), de la Superintendencia de Seguridad Social.

INTERESES PENALES Y REAJUSTES QUE DEBEN APLICARSE A LAS COTIZACIONES QUE SE PAGUEN FUERA DEL PLAZO LEGAL. IMPARTE INSTRUCCIONES

[3.810, 29.03.24](#)

Modifica el número 1, de la Letra I, del Título II, del Libro II, del [Compendio de normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744](#), y modifica

el número 5.4.5.6 del Título IV, del Libro V, del [Compendio de normas que regulan a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar](#).

COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N° 16.744

[3.812, 29.05.24](#)

Modifica la Letra N del Título V del Libro III del [Compendio de Normas del Sistema de Pensiones](#) de la Superintendencia de Pensiones y el Título IV del Libro VI del [Compendio de normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744](#), de la Superintendencia de Seguridad Social.

ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y OTROS ASPECTOS CONTENIDOS EN LA LEY N° 21.643 (LEY KARIN)

[3.813, 7.06.24](#)

Imparte instrucciones a los organismos administradores y empresas con administración delegada y modifica los Títulos II y III del Libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes, los Títulos I y II del Libro IV. Prestaciones preventivas y el Título I del Libro V. Prestaciones médicas, todos del Compendio de normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Selección de Dictámenes

ESTADO DE EXCEPCIÓN CONSTITUCIONAL DE CATÁSTROFE. TELETRABAJO

E449.327, 7.02.24

Los órganos de la Administración del Estado se encuentran facultados para adoptar medidas de gestión en materia de personal, en los términos que se precisan, a propósito del estado de excepción constitucional de catástrofe declarado en las provincias que se indican de la región de Valparaíso. Aplica Dictámenes N°s. [3.610/2020](#), y [E276.053/2022](#).

SERVICIOS LOCALES DE EDUCACIÓN PÚBLICA. PERSONAL SUJETO AL CÓDIGO DEL TRABAJO

E467.057, 26.03.24

El inciso primero del artículo [109](#) de la Ley N° [21.647](#) permite mantener las contrataciones regidas por el Código del Trabajo realizadas por los servicios locales de educación pública por las que se consulta. Atiende oficio N° 563/4/2023 de la Comisión de Educación de la Cámara de Diputadas y Diputados.

FACULTADES CGR. INSTRUCCIONES LEY DE REAJUSTE 2024

E468.799, 1.04.24

Imparte instrucciones para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° [21.647](#), que otorga reajuste general de remuneraciones a las y los

trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica y modifica diversos cuerpos legales.

FACULTADES DE CONTRALORÍA. INSTRUCCIONES

E471.612, 5.04.24

Imparte instrucciones con motivo de las próximas elecciones municipales, de gobernadores/as regionales, de consejeros/as regionales y primarias respectivas.

SERVICIOS PÚBLICOS, PERSONAL REGIDO POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO. JORNADA LABORAL, REDUCCIÓN JORNADA, IMPLEMENTACIÓN

E480.675, 26.04.24

Sobre aplicación de la reducción de la jornada laboral dispuesta en la Ley N° [21.561](#) a los funcionarios públicos regidos por el Código del Trabajo. Aplica Dictámenes [25.472/92](#); [25.563/2019](#); [E311.546/2023](#); [41.907/2005](#); [51.761/2006](#); [26.507/2008](#); [63.342/2015](#), y [62.201/2016](#).

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

450, 28.02.24

Beneficio tributario del artículo [42 bis](#) de la [Ley sobre Impuesto a la Renta](#).

589, 26.03.24

IVA en servicios de asesoría previsional.

593, 26.03.24

Forma de emisión y declaración Boleta de Honorarios Electrónicas en Declaración Jurada N° 1879.

690, de 11.04.24

Tratamiento tributario de reserva especial de seguros de invalidez y sobrevivencia.

961, 16.05.24

Se pronuncia sobre posibilidad de utilizar el crédito fiscal IVA asociado al pago de primas de seguros de salud que benefician a los trabajadores de una empresa, conforme a lo dispuesto en el N° 1 del artículo [23](#) de la [Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios \(LIVS\)](#). Cambia criterio establecido en Oficio N° 2.750, de 2024 y pronunciamientos previos.

962, 16.05.24

Tratamiento tributario de los seguros de vida y salud contratados por una empresa en beneficio de sus trabajadores.

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° 325

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

