



**Director del Trabajo
inicia giras regionales
con énfasis en seguridad
y diálogo social**

Boletín Oficial

JUNIO 2026 / N° 333



TEMA CENTRAL

- Director del Trabajo inicia giras regionales con énfasis en seguridad y diálogo social

PRENSA

- Dirección del Trabajo emite dictámenes por rebaja de jornada laboral a 42 horas semanales
- Capacitación virtual a Mipymes para reducir la informalidad laboral
- Campaña de difusión digital sobre permiso laboral para vacunación

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
- AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Director del Trabajo inicia giras regionales con énfasis en seguridad y diálogo social

David Oddó Beas visitó Los Lagos y Magallanes entre el 11 y el 15 de mayo.



David Oddó, nuevo director del Trabajo.

Una agenda con énfasis en el contacto con organizaciones sindicales y gremiales, con miras a fortalecer el diálogo social y la fiscalización de condiciones de seguridad en las obras, fue la que cumplió el nuevo director del Trabajo, David Oddó Beas, en su primera gira a regiones, cumplida a mitad de mayo último.

El abogado, académico y experto en derecho del trabajo y seguridad social, asumió el cargo el pasado 23 de marzo, en lo que significó su regreso a la Dirección del Trabajo. Ello, puesto que anteriormente se desempeñó en este servicio durante el segundo gobierno del Presidente Sebastián Piñera. Primero, como jefe de asesores de gabinete de la DT y, posteriormente, como jefe del Departamento Jurídico y Fiscal, cargo al que accedió mediante el Sistema de Alta Dirección Pública.

Oddó explicó que “mi intención es recorrer el país para explicar a nuestros funcionarios y funcionarias los nuevos énfasis operativos que estarán centrados en una fuerte fiscalización de la seguridad de los trabajadores, la informalidad laboral y la facilitación del diálogo social entre las organizaciones sindicales y gremiales para facilitar prácticas preventivas que reduzcan la infraccionalidad y generen climas laborales positivos”.

Entre el 11 y el 15 de mayo últimos la autoridad realizó una serie de actividades en las regiones de Los Lagos y Magallanes. Priorizó el contacto con organizaciones sindicales y empleadores y la coordinación con los equipos regionales para fortalecer la fiscalización de la higiene y seguridad en obras y demás lugares de trabajo y la informalidad laboral en sectores económicos precarizados.

El director del Trabajo recorrió las obras del Puente Chacao, proyecto donde se reactivó una mesa de trabajo para fortalecer la fiscalización de las condiciones de seguridad a favor de los trabajadores.



Puente Chacao y salmonicultura

La visita comenzó en la región de Los Lagos, donde Oddó participó en una mesa de trabajo desarrollada en la obra del Puente Chacao, instancia que será fortalecida y en la que participaron representantes del Consorcio Puente Chacao (CPC), trabajadores sindicalizados y equipos de la Dirección del Trabajo. En el encuentro se abordaron materias vinculadas a las condiciones laborales y al funcionamiento de los espacios de diálogo existentes en una de las obras de infraestructura más relevantes del país y cuya construcción implica altos riesgos de accidentabilidad grave y fatal.

En ese contexto, el director del Trabajo sostuvo una reunión con el presidente del sindicato interempresa del Puente Chacao, Luis Cortés, oportunidad en la que escuchó las principales inquietudes y demandas de los trabajadores. Desde 2023 a la fecha, la Dirección del Trabajo ha realizado más de 90 fiscalizaciones en el lugar, enfocadas principalmente en el resguardo de la seguridad y salud de las y los trabajadores.

En Los Lagos el director también visitó una planta de proceso salmonero y sostuvo un encuentro con dirigentes sindicales de Puerto Montt y Chiloé vinculados a la industria del salmón. Con ellos dialogó sobre las condiciones de trabajo del sector, las dinámicas laborales y las principales preocupaciones de las organizaciones sindicales. Estas valoraron el espacio de conversación y la posibilidad de plantear directamente sus demandas e inquietudes a la autoridad nacional.

Contacto portuario en Magallanes

La agenda del director del Trabajo continuó el 13 de mayo en Punta Arenas, región de Magallanes, donde la Dirección Regional del Trabajo convocó a representantes de los cinco sindicatos portuarios de la zona para sostener una jornada de diálogo sobre la realidad laboral de quienes desempeñan funciones en el puerto. Asimismo, David Oddó se reunió con representantes de trabajadores de ENAP, abordando materias relacionadas con las condiciones de trabajo y la realidad productiva de la región.

TEMA CENTRAL

Reunión con funcionarios

En ambas regiones, David Oddó sostuvo reuniones de trabajo con equipos regionales y provinciales de la Dirección del Trabajo que incluyeron a personal de la Isla de Chiloé. En esas instancias pudo dialogar directamente con las funcionarias y funcionarios sobre los desafíos que implica desarrollar labores fiscalizadoras y de atención usuaria en territorios marcados por condiciones geográficas y climáticas complejas.

DATOS

90

fiscalizaciones se han realizado desde 2023 en la construcción del Puente Chacao para resguardar la seguridad y salud de los trabajadores expuestos a graves riesgos por la naturaleza de las obras.

El nuevo director del Trabajo es licenciado en Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile, magíster en Derecho Laboral de la Universidad Adolfo Ibáñez y cuenta con más de quince años de trayectoria en derecho del trabajo y seguridad social, tanto en el ámbito público como privado. Asimismo, es profesor de Derecho del Trabajo en la Pontificia Universidad Católica de Chile y docente en programas de posgrado y especialización.

Representantes de la Dirección del Trabajo, del consorcio Puente Chacao y de las organizaciones sindicales de la obra acordaron la continuación de la mesa de trabajo sobre seguridad.





La ley de 40 Horas privilegia el acuerdo entre el empleador y el trabajador para definir las nuevas formas horarias. Si no lo hay, el empleador debe establecer los días de las rebajas, siempre al final de la jornada.

Dirección del Trabajo emite dictámenes por rebaja de jornada laboral a 42 horas semanales

- *Pronunciamientos explican la fórmula de reducción horaria y la aplicación de la figura de exclusión de limitación de jornada.*
- *Nueva jornada comenzó a regir el pasado 26 de abril.*

La Dirección del Trabajo (DT) emitió dos nuevos dictámenes sobre la Ley 21.561 que reduce paulatinamente la anterior jornada laboral ordinaria de 45 horas semanales a 40 horas en abril de 2028.

El cuerpo legal fue publicado en el Diario Oficial el 26 de abril de 2023 y estableció una reducción gradual que significó pasar de 45 a 44 horas semanales en abril de 2024 y de 44 a 42 horas el pasado 26 de abril.

Los dos nuevos pronunciamientos de la DT fueron emitidos el 16 de abril último y abordan el cómo aplicar la disminución de dos horas semanales y el cómo se configura la exclusión de limitación de jornada para tipos específicos de trabajadores y trabajadoras.

Reducción a 42 horas

Para la aplicación de la nueva reducción la DT emitió el dictamen 253/21.

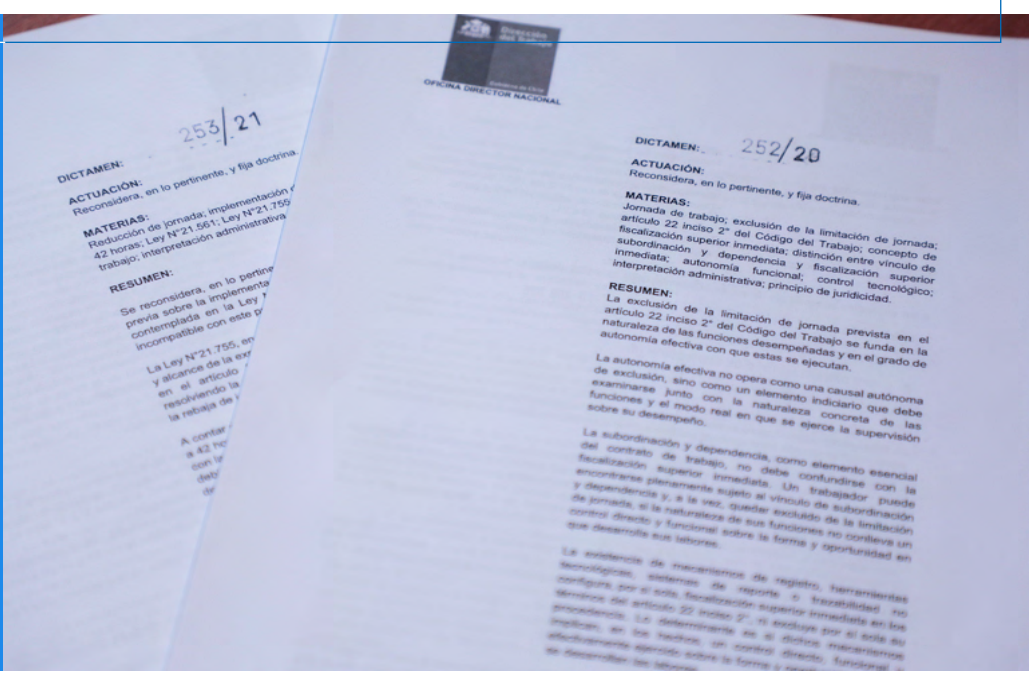
Este señala que la primera opción para decidir el modo de la rebaja es un acuerdo entre el empleador y el trabajador.

De no haberlo, la ley define que:

- En la jornada de 5 días semanales el trabajador o trabajadora saldrá 1 hora antes en dos días.
- En la jornada de 6 días semanales el trabajador o trabajadora saldrá 50 minutos antes en dos días y 20 minutos antes en un tercer día.

En todos los casos la reducción debe aplicarse al término de la jornada y el empleador definirá los días.

Los dictámenes emitidos el 16 de abril establecen el modo de aplicación de la reducción a 42 horas y precisan los supuestos para calificar una exceptuación de jornada.



Nueva jornada total semanal

Considerando que ya en el año 2024 se aplicó la reducción de 45 a 44 horas semanales, la nueva jornada ordinaria semanal que permanecerá vigente hasta el 25 de abril de 2028 queda así:

- En la jornada de 5 días semanales el trabajador o trabajadora saldrá 1 hora antes en tres días.
- En la jornada de 6 días semanales el trabajador o trabajadora saldrá 50 minutos antes en tres días, 20 minutos antes en un cuarto día y 10 minutos antes en un quinto día.

Exclusión de limitación de jornada

Esta posibilidad en la normativa laboral está establecida en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo. Cobija a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que laboran sin que, dada la naturaleza de sus funciones, estén sometidos a una supervisión superior directa.

En el dictamen 252/20, del 16 de abril último, la DT establece las situaciones que ameritan excluir a un trabajador o trabajadora de la limitación de jornada.

Estas son las siguientes:

- Si el trabajador/a organiza su propio tiempo y modalidad de trabajo.
- Si se le evalúa por resultados y no por horario.

El dictamen sostiene que el control de jornada no lo define el título o cargo de la función desempeñada, ni tampoco el contrato de trabajo o que exista una jefatura, tampoco el registrar la entrada a través de una app. Lo que importa, añade, es el cómo cumple el trabajador o trabajadora sus labores diarias.

Es decir, para calificar la exceptuación de jornada se debe examinar en la realidad el cumplimiento del tipo de función. Ni siquiera la posesión por parte de la empresa de una herramienta de monitoreo geográfico, como el GPS, puede considerarse de por sí un control de jornada. Solo surte ese efecto si se le usa para revisar la ubicación en tiempo real de un trabajador, contactarlo si se detecta un desvío de ruta o se le exige estar en un cierto lugar a cierta hora.

DATOS

42

horas constituyen entre el 26 de abril de 2026 y el 25 de abril de 2028 la jornada ordinaria semanal de trabajo.

Capacitación virtual a Mipymes para reducir la informalidad laboral

- *Cursos gratuitos enseñan a cumplir con la escrituración de contratos de trabajo, entrega de comprobante de pago de remuneraciones, uso correcto del registro de control de asistencia y pago de cotizaciones previsionales.*

La Dirección del Trabajo (DT) puso a disposición de micro, pequeños y medianos empleadores y empleadoras un curso digital para aprender normas laborales básicas cuyo incumplimiento significa incurrir en prácticas de informalidad laboral.

El curso es gratuito y está disponible en la plataforma DT MiPyME, en el link <https://mipyme.dt.gob.cl>.

Se trata de una alternativa importante en un contexto nacional en que la tasa de ocupación informal según el Boletín de Informalidad Laboral enero-marzo, del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), alcanza al 26,5%. Este porcentaje significa que en el país hay 2.498.665 personas clasificadas como ocupados informales, lo que representa un aumento del 3,2% en los últimos doce meses.

Para la DT, las principales infracciones que conforman una situación de informalidad laboral son: no escrituración del contrato de trabajo, no otorgar el comprobante de pago de remuneraciones, uso incorrecto del registro de control de asistencia y declaración y no pago de cotizaciones previsionales.

Un total de 2.145 empleadores y empleadoras han participado desde el año 2024 en los cursos virtuales ofrecidos para ellos por la Dirección del Trabajo.



La DT y las Mipymes

Esta plataforma online, a cargo de la Unidad de Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (UNIPYME), dependiente del Departamento de Relaciones Laborales de la DT, permite acceder a cursos sobre normativa laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, ofreciendo a este segmento empleador una oferta de educación y acompañamiento preventivo ante la infracción. Desde su creación, en el año 2024, ha matriculado en sus cursos voluntarios a 2.145 empleadores y empleadoras.

Junto con el curso sobre informalidad laboral, actualmente la plataforma ofrece también cursos sobre la Ley Karin, Decreto Supremo 44 (seguridad laboral), Normativa laboral y también aloja el curso de sustitución de multas por capacitación para aquellos empleadores que han solicitado este recurso y se les ha aceptado dicha sustitución.

Inscripción y características

Los empleadores y empleadoras pueden solicitar de forma voluntaria la matrícula para el curso de informalidad laboral en la casilla mipyme@dt.gob.cl

Aparte de su gratuidad, otra característica favorable de esta iniciativa es que se trata de un curso asincrónico. Es decir, cada alumno y alumna puede incorporarse a él en el momento en que lo decida y cumplir con la malla curricular en la medida de sus tiempos y posibilidades. Y al final del curso, luego de rendir una evaluación, recibe un certificado de participación del curso por parte de la Dirección del Trabajo.

“Objetivo primordial de nuestro Servicio”

El Director del Trabajo, David Oddó Beas, explicó que “este curso responde a un objetivo primordial de nuestro Servicio -alineado con el objetivo gubernamental de enfrentar la informalidad laboral- que es hacer respetar el cumplimiento de la legislación laboral, no solo a través

de la aplicación de multas sino que también enseñando las normas laborales a sectores de empleadores y empleadoras que carecen del conocimiento necesario y de asesoría apropiada y necesitan de estas capacitaciones para modificar positivamente su comportamiento”.

Al describir las características específicas, la autoridad precisó que “en este curso revisaremos qué se entiende por informalidad laboral ante la Dirección del Trabajo, abordando su significado, alcances y principales implicancias normativas, con el fin de que los empleadores cuenten con información clara y actualizada sobre la normativa vigente”.

Otras alternativas

David Oddó recordó, igualmente, que el Código del Trabajo establece un tratamiento especial para los micro y pequeños empleadores en caso de que incurran en incumplimientos con sus trabajadores y trabajadoras, siempre que no arriesguen de modo inminente su vida y salud. De incurrir en otro tipo de faltas, la DT les da un plazo de, a lo menos, 5 días hábiles para corregir la infracción y así evitar la multa.

Asimismo, si una multa ha sido cursada, siempre que no sea respecto de infracciones de higiene y seguridad, el empleador o empleadora de micro y pequeñas empresas, es decir, que tenga contratados hasta 49 trabajadores y trabajadoras, puede solicitar a la DT acceder a un curso de capacitación de sustitución de la infracción, el que si es aceptado y de ser cumplido íntegramente permitiría la sustitución de la sanción.

DATOS

26,5%

es la tasa de ocupación informal según el Boletín de Informalidad Laboral enero-marzo del Instituto Nacional de Estadísticas.

2.498.665

personas fueron clasificadas como ocupados informales por el Instituto Nacional de Estadísticas en el trimestre enero-marzo.

Campaña de difusión digital sobre permiso laboral para vacunación

- *Trabajadores y trabajadoras en todo el país tienen derecho a contar con medio día para concurrir a vacunarse en el marco de programas o campañas públicas de inmunización.*

La Dirección del Trabajo (DT) activó una campaña digital para difundir el derecho de trabajadores y trabajadoras a disponer del tiempo legal de medio día para vacunarse en el contexto de la campaña de inmunización del Ministerio de Salud contra la influenza, el Covid y otros virus respiratorios.

La campaña de inmunización para proteger contra virus invernales está enfocada en grupos de riesgo, adultos mayores, embarazadas y personal de salud.

La DT subió a todas sus plataformas digitales -X, Youtube, Instagram, Facebook y Tik Tok- gráficas e imágenes audiovisuales explicando el derecho de vacunación.

El Director del Trabajo, David Oddó Beas, explicó que "a través de todos nuestros canales digitales de difusión la Dirección del Trabajo está informando a los empleadores sobre su deber de otorgar un lapso de mediodía para vacunación a todos los trabajadores y trabajadoras que son objeto de esta campaña de salud pública. El objetivo es proteger a los grupos de riesgo contra la influenza, el Covid y otras enfermedades invernales, con lo cual, de paso, se reduce el ausentismo laboral y se crea un entorno más seguro para todos".

Las enfermedades virales de invierno motivan campañas nacionales de inmunización que dan derecho laboral de medio día para ser vacunado.



Según el artículo 66 Ter del Código del Trabajo, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación, para lo cual debe avisar a su empleador/a con al menos dos días de anticipación.

El Código del Trabajo además precisa que el tiempo para vacunarse será complementado con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

Agrega que el tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

Por último, la normativa explicita que, si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considere un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador/a.

La finalidad de esta campaña es que la mayor cantidad de trabajadores pertenecientes a los grupos objetivos de la campaña se vacunen con el fin de bajar los virus invernales y que la población general esté más protegida, lo que reduce el ausentismo y crea un entorno más seguro para todos.

DATOS

66 Ter

del Código del Trabajo es el artículo que otorga medio día de permiso para vacunación para trabajadores y trabajadoras que sean público objetivo de campañas oficiales de inmunización.

Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

Leyes ■■

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA

[Ley N° 21.822](#). Ley Integral de las Personas Mayores y de Promoción del Envejecimiento Digno, Activo y Saludable. Su artículo 29, incorpora en el Título II del Libro I del Código del Trabajo un nuevo Capítulo XI, Del contrato del trabajador adulto mayor, y los artículos 152 quinquies J, 152 quinquies K, 152 quinquies L, 152 quinquies M, 152 quinquies N y 152 quinquies Ñ que lo componen. Diario Oficial 1.06.26.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

[Ley N° 21.808](#). Crea un nuevo sistema de subsidio unificado de empleo. Sus artículos [11](#) y [24](#) consagran obligaciones que debe desarrollar la Dirección del Trabajo en relación con esta nueva legislación. Con vigencia diferida por fecha 1.10.26. Diario Oficial 13.03.26.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

[Ley N° 21.809](#). Sobre convivencia, buen trato y bienestar de las comunidades educativas, con el objetivo de prevenir y erradicar el acoso escolar, la discriminación y todo tipo de violencia en los establecimientos educacionales. Esta ley entrará en vigencia a contar de los tres meses de su publicación en el Diario Oficial, de conformidad con las reglas y excepciones señaladas en sus artículos transitorios. Diario Oficial 1.04.26.

[Ley N° 21.819](#). Modifica la [ley N° 21.040](#) y otros cuerpos legales, fortaleciendo la gestión educativa y mejorando las normas sobre administración e instalación del Sistema de Educación Pública. Diario Oficial 25.05.26.

MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA

[Ley N° 21.825](#). Modifica la [ley N° 21.659](#), sobre seguridad privada, para aumentar el plazo de presentación y pronunciamiento sobre los estudios de seguridad que dispone, y extiende la prórroga de vigencia de la última autorización del personal de seguridad privada que indica. Diario Oficial 28.05.26.

Decretos ■■

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría de Previsión Social

Decreto [N° 72, 23.12.25](#). Establece el presupuesto para la aplicación del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para el año 2026. Diario Oficial 5.03.26.

Decreto [N° 61, 26.08.25](#). Aprueba Reglamento para el Sistema de Información de Datos Previsionales a que se refiere el artículo [56](#) de la [Ley N° 20.255](#), modificado por la [Ley N° 21.735](#), y modifica los Decretos [N° 23, de 2008](#), y [N° 52, de 2022](#). Diario Oficial 13.03.26.

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Subsecretaría de Relaciones Exteriores

Decreto [N° 4, 15.01.26](#). Promulga el Convenio N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981, de la Organización Internacional del Trabajo. Diario Oficial 27.03.26.

Resoluciones ■■

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo / Dirección del Trabajo

Resolución exenta [N° 2000-1.435, 15.01.26](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual. Diario Oficial 15.04.26.

Resolución exenta [N° 2000-1.441, 15.01.26](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual. Diario Oficial 15.04.26.

Resolución exenta [N° 2.000-3.393, 4.02.26](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimiento de fiscalización. Diario Oficial 2.03.26.

Resolución exenta [N° 2000-3.767, 9.02.26](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de fiscalización. Diario Oficial 16.03.26.

Resolución exenta [N° 2.000-3.936, 10.02.26](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual. Diario Oficial 2.03.26.

Resolución exenta [N° 2000-5.033, 20.02.26](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual. Diario Oficial 15.04.26.

Resolución exenta [N° 2000-10.083, 2.04.26](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual. Diario Oficial 15.05.26.

Resolución exenta [N° 2.000-10.839, 10.04.26](#). Suspende temporalmente la obligatoriedad del Sistema de Gestión Inspectiva, restablece plataformas institucionales, regula el régimen de comisiones en curso, dispone medidas de transición y ordena su publicación en el Diario Oficial. Diario Oficial 17.04.26.

Subsecretaría del Trabajo / Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Extracto de Resolución exenta [N° 632, 3.03.26](#). Modifica Resoluciones exentas N° 1.560, de 2024, que aprueba el "Instructivo de Presentación, Revisión y Autorización de solicitudes de curso a financiarse en el Marco de la Franquicia Tributaria que consagra el [artículo 36](#) de la [Ley N° 19.518](#)", y la [N° 3.496, 30.12.25](#), que fija los valores hora máximos por participante a imputarse con cargo a la franquicia tributaria que establece el [artículo 36](#) de la [Ley N° 19.518](#), ambas de este Servicio Nacional" en el sentido que indica. Diario Oficial 6.03.26.

Subsecretaría de Previsión Social / Superintendencia de Pensiones

Resolución exenta [N° 290, 18.02.26](#). Actualiza tablas de valores superiores e inferiores de los artículos [25](#) y [70](#) de la [Ley N° 19.728](#). Diario Oficial 5.03.26.

Resolución exenta [N° 383, 6.03.26](#). Actualiza tablas de valores superiores e inferiores de los artículos [25](#) y [70](#) de la [Ley N° 19.728](#). Diario Oficial 17.03.26.

MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA

Subsecretaría de Prevención del Delito

Resolución exenta [N° 830, 5.03.26](#). Aprueba instrucciones generales sobre capacitación especializada en seguridad privada aplicables a los guardias de seguridad en los espectáculos de fútbol profesional. Diario Oficial 7.03.26.

Resolución exenta [N° 831, 5.03.26](#). Establece elementos defensivos y de protección adicionales para guardias de seguridad privada especializados en espectáculos de fútbol profesional. Diario Oficial 7.03.26.

Resolución exenta [N° 1.507, 18.05.26](#). Aprueba instrucciones generales sobre convalidación de asignaturas de los cursos de perfeccionamiento, aplicable a los cursos de formación de vigilantes privados y guardias de seguridad y el curso de especialización de los guardias de seguridad, cuya autoridad fiscalizadora es Carabineros de Chile. Diario Oficial 27.05.26.

MINISTERIO DE SALUD**Subsecretaría de Salud Pública**

Resolución exenta [N° 1.697, 26.12.25](#). Aprueba documento denominado [Protocolo de Vigilancia Ocupacional por Exposición a Factores de Riesgo de Trastornos Musculoesqueléticos V3](#) y deja sin efecto resoluciones que indica. Diario Oficial 26.02.26.

Instituto de Salud Pública

Extracto de Resolución exenta [N° 698, 3.02.26](#), que aprueba "Protocolo para la evaluación de puestos de trabajo con exposición a radiaciones ionizantes asociadas al uso de equipos de tomografía computada (TC)" y deja sin efecto resolución que indica. Diario Oficial 9.03.26.

Extracto de Resolución exenta [N° 873, 9.02.26](#), que aprueba "Guía para el cuidado de la salud mental en el trabajo: Recomendaciones y orientaciones para su gestión" del Departamento de Salud Ocupacional del Instituto de Salud Pública de Chile. Diario Oficial 9.03.26.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Resolución [N° 5, 24.02.26](#). Modifica Resolución [N° 35, 27.12.18](#) que estableció un procedimiento para la aplicación de las facultades previstas en los incisos primero y cuarto del artículo [67](#) de la Ley [N° 10.336](#). Diario Oficial 17.04.26.

Resolución [N° 6, 13.04.26](#). Modifica la Resolución [N° 510, de 2013](#), de este origen, que aprueba Reglamento de sumarios instruidos por la Contraloría General de la República y las Resoluciones exentas [N°s. 2.314, de 2024](#), que delega atribuciones y firma en las jefaturas que indica de la División de Función Pública, y la Resolución exenta [N° 2.630, de 2025](#), que actualiza la estructura, organización y funciones de la Fiscalía, ambas de esta entidad de fiscalización. Diario Oficial 4.05.26.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL PARTICULAR SUBVENCIONADO. REMUNERACIÓN COMPLEMENTARIA ADICIONAL

143/10, 24.02.26

1) Atendido que los aumentos remuneratorios pactados individual o colectivamente surten sus efectos en la forma en que las partes lo hayan convenido, corresponderá analizar caso a caso si es posible imputarlos a la Remuneración Complementaria Adicional, de acuerdo con lo señalado en el cuerpo del presente informe.

2) Los aumentos que se produzcan en cualquiera de los tres componentes de la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional absorben la Remuneración Complementaria Adicional.

EMPRESAS DE MUELLAJE. TRABAJADORES PORTUARIOS. LEY INCLUSIÓN. DERECHO A SALA CUNA

144/11, 24.02.26

1. Para determinar la aplicación de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 157 bis del Código del Trabajo, la empresa de muellaje debe remitirse a lo dispuesto en el Decreto [N° 64 de 2017](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que corresponde al Reglamento del Capítulo II "De (la) Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad" del Título III del Libro I del Código del Trabajo, que ha sido modificado por los Decretos N° [36](#) y N° [56](#), ambos de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2. Para determinar la cantidad de trabajadoras necesarias para la existencia de la obligación de otorgar el derecho de sala cuna, se deben contabilizar a las trabajadoras portuarias permanentes y eventuales que realicen labores habitualmente, considerando el promedio mensual del año calendario anterior a la fecha en que analizará la aplicación de la norma. A la cifra obtenida luego del ejercicio señalado, deben sumarse las trabajadoras que no realizan funciones portuarias, las que deben ser contabilizadas a la fecha en que se analizará si la empresa está obligada a otorgar el derecho a sala cuna.

ESTATUTO DE SALUD. CORPORACIÓN MUNICIPAL. LEY N° 20.919. REQUISITOS

145/12, 24.02.26

Resulta procedente considerar los servicios prestados en hospitales públicos para la bonificación por retiro voluntario establecida en el artículo 1° de la Ley [N° 20.919](#).

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

146/13, 24.02.26

1) Ante una denuncia inconsistente, el empleador deberá proporcionar a la persona denunciante un plazo razonable para complementarla, debiendo iniciar la investigación con dichos antecedentes, sin que esté dentro de sus facultades prescindir de una denuncia u omitirla.

2) Las denuncias dirigidas a aquellas personas comprendidas dentro del inciso 1° del artículo 4 del Código del Trabajo, deberán ser remitidas a la Dirección del Trabajo, donde deberán ser tramitadas conforme a los estándares establecidos en el Reglamento, particularmente el principio de imparcialidad.

3) Para iniciar una investigación conforme a la [Ley N° 21.643](#), se requiere la individualización de la persona denunciante. Lo anterior no obsta al deber del empleador de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

4) Este Servicio deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento requerido, por tratarse de una materia que incide directa y exclusivamente en la potestad de administración del empleador.

DIRECTOR DE SINDICATO BASE Y DE ORGANIZACIÓN DE GRADO SUPERIOR. HORAS DE TRABAJO SINDICAL. SUMA. PROCEDENCIA

150/14, 26.02.26

Reconsidera la doctrina contenida en el Dictamen [N° 514/20, 25.01.95](#) y cualquier otro pronunciamiento emitido por esta Dirección que sea incompatible con lo sostenido en el presente informe, solo en cuanto, resulta jurídicamente procedente sumar el número de horas semanales de trabajo sindical a que tiene derecho un director de sindicato base a aquellas que le corresponde utilizar en su calidad de dirigente de una federación o confederación, cuando ambos cargos los desempeña una misma persona.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES. DERECHOS LABORALES. FAMILIAS DE ACOGIDA. COMPLEMENTA DICTÁMENES N°S 1.646/031, 21.03.16 Y 4.968/078, 5.10.26

168/15, 27.02.26

1) Se confirma la doctrina de esta Dirección, contenida en el Dictamen [N° 1.646/31, 21.03.16](#), en cuanto a los derechos que, en el ámbito de la protección de la maternidad, la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponden al trabajador o a la trabajadora a quien se le confiere el cuidado personal de un niño, niña o adolescente, por aplicación de una medida de protección decretada por el tribunal respectivo.

2) En cuanto a la forma en que debe ejercerse el permiso postnatal parental en el caso previsto por el artículo 200 del Código del Trabajo, debe estarse a lo señalado en el presente informe.

3) Los derechos contemplados en los artículos 199 bis, 66 quinquies, 152 quáter O bis, 67, 76 bis y 27 del Código del Trabajo, resultan jurídicamente procedentes respecto del trabajador o de la trabajadora a quien se le ha entregado el cuidado personal de un niño, niña o adolescente mediante

resolución judicial, por haber decretado el respectivo tribunal una medida de protección respecto de ellos, cumpliéndose los requisitos legales establecidos en cada caso.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA. REGISTRO DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO. RECONSIDERA INSTRUCCIONES CONTENIDAS EN EL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA

169/16, 27.02.26

Para efectos de que este Servicio proceda al registro de los instrumentos colectivos, deberá estarse a lo dispuesto en el artículo 324 del Código del Trabajo, debiendo tenerse por reconsideradas las instrucciones que al respecto se contienen en el Manual de Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Negociación Colectiva y Huelga, de conformidad a lo señalado en el cuerpo de este informe.

MEDIDAS DE RESGUARDO. LEY N° 21.643. ACOSO SEXUAL. ACOSO LABORAL. VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL

196/17, 6.03.26

1. Las medidas de resguardo implementadas dentro de un procedimiento de investigación por denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros, no pueden ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

2. La modificación del puesto de trabajo de la persona denunciante en aplicación de una medida de resguardo, no puede mermar su situación económica, por lo tanto, el empleador debe garantizar que, a lo menos, la persona mantenga la remuneración que tenía en su puesto de trabajo original, lo que incluye la remuneración variable, debiendo pagar la diferencia si fuese necesario.

ESTATUTO DE SALUD. CORPORACIÓN MUNICIPAL. FERIADO. ACUMULACIÓN. SUMARIO. SUSPENSIÓN DE FUNCIONES

197/18, 6.03.26

El funcionario regido por la [Ley N° 19.378](#) que desee acumular su feriado debe solicitar expresamente a la entidad empleadora hacer uso conjunto de su feriado con el correspondiente al año siguiente en caso de licencias médicas y de suspensión de funciones por sumario administrativo.

ESTATUTO DE SALUD. CORPORACIÓN MUNICIPAL. SUMARIO. DESIGNACIÓN FISCAL

198/19, 6.03.26

Resulta procedente designar como fiscal de un sumario administrativo incoado en contra de un funcionario de la categoría a) de la Ley [N° 19.378](#) a un funcionario de la categoría b) en el caso que indica.

JORNADA DE TRABAJO. EXCLUSIÓN DE LA LIMITACIÓN DE JORNADA. ARTÍCULO 22 INCISO 2° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. CONCEPTO DE FISCALIZACIÓN SUPERIOR INMEDIATA. DISTINCIÓN ENTRE VÍNCULO DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA Y FISCALIZACIÓN SUPERIOR INMEDIATA. AUTONOMÍA FUNCIONAL. CONTROL TECNOLÓGICO. INTERPRETACIÓN ADMINISTRATIVA. PRINCIPIO DE JURIDICIDAD

252/20, 16.04.26

Reconsidera, en lo pertinente, y fija doctrina.

La exclusión de la limitación de jornada prevista en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo se funda en la naturaleza de las funciones desempeñadas y en el grado de autonomía efectiva con que estas se ejecutan.

La autonomía efectiva no opera como una causal autónoma de exclusión, sino como un elemento indiciario que debe examinarse junto con la naturaleza concreta de las funciones y el modo real en que se ejerce la supervisión sobre su desempeño.

La subordinación y dependencia, como elemento esencial del

contrato de trabajo, no debe confundirse con la fiscalización superior inmediata. Un trabajador puede encontrarse plenamente sujeto al vínculo de subordinación y dependencia y, a la vez, quedar excluido de la limitación de jornada, si la naturaleza de sus funciones no conlleva un control directo y funcional sobre la forma y oportunidad en que desarrolla sus labores.

La existencia de mecanismos de registro, herramientas tecnológicas, sistemas de reporte o trazabilidad no configura, por sí sola, fiscalización superior inmediata en los términos del artículo 22 inciso 2°, ni excluye por sí sola su procedencia. Lo determinante es si dichos mecanismos implican, en los hechos, un control directo, funcional y efectivamente ejercido sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores.

La calificación de la exclusión de jornada es casuística y debe efectuarse caso a caso, considerando la naturaleza real de las funciones desempeñadas, el grado de autonomía del trabajador y la existencia efectiva de supervisión directa sobre la ejecución del trabajo, con primacía de la realidad.

La Ley [N° 21.561](#) modificó el catálogo de causales de exclusión del artículo 22 inciso 2°, suprimiendo hipótesis de carácter geográfico, pero no modificó el estándar sustantivo de la fiscalización superior inmediata ni estableció que la disponibilidad tecnológica de supervisión sea equivalente a su ejercicio efectivo.

REDUCCIÓN DE JORNADA. IMPLEMENTACIÓN DE LA REBAJA DE 44 A 42 HORAS. LEY N° 21.561. LEY N° 21.755. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO. INTERPRETACIÓN ADMINISTRATIVA

253/21, 16.04.26

Se reconsidera, en lo pertinente, la doctrina administrativa previa sobre la implementación de la reducción de jornada contemplada en la Ley [N° 21.561](#), en todo lo contrario e incompatible con este pronunciamiento.

La Ley [N° 21.755](#), en su artículo 24, vino a precisar el sentido y alcance de la expresión "en forma proporcional" contenida en el [artículo tercero transitorio](#) de la [Ley N° 21.561](#), resolviendo la discusión relativa a la forma de implementar la rebaja de jornada en ausencia de acuerdo.

A contar del 26 de abril de 2026, la rebaja de jornada de 44 a 42 horas semanales debe implementarse de conformidad con la Ley [N° 21.561](#) y con el artículo [24](#) de la Ley [N° 21.755](#), debiendo reflejarse en una disminución efectiva y operativa del tiempo de trabajo.

La ley privilegia el acuerdo entre las partes y con las organizaciones sindicales como mecanismo principal para implementar la rebaja de jornada. A falta de acuerdo, el legislador no ha establecido requisitos específicos sobre la forma de configurarlo o acreditarlo, no correspondiendo a la autoridad administrativa introducir exigencias adicionales no previstas en la ley. Sin perjuicio de ello, corresponderá al empleador acreditar mediante antecedentes razonables que han existido instancias reales de interacción y tratativas con los trabajadores o sus organizaciones sindicales sin que se haya logrado alcanzar un acuerdo formal, pudiendo dicha acreditación efectuarse por cualquier medio idóneo.

Para el caso en que no ha existido acuerdo en ninguna etapa, en jornadas distribuidas en cinco días la rebaja de dos horas semanales del hito de cuarenta y cuatro a cuarenta y dos horas deberá implementarse mediante la disminución de una hora al término de la jornada en dos días distintos; y en jornadas distribuidas en seis días deberá implementarse mediante la disminución de cincuenta minutos al término de la jornada en dos días distintos y la fracción de veinte minutos en un tercer día, conforme a la unidad de tiempo establecida en la Ley [N° 21.755](#). En el caso de trabajadores con jornada inferior a 44 horas semanales a la fecha de entrada en vigencia de este hito, la rebaja necesaria para alcanzar las 42 horas deberá distribuirse aplicando como unidad máxima de rebaja diaria la de una hora en jornadas de cinco días y de 50 minutos en jornadas de seis días, debiendo el remanente que no complete dicha unidad distribuirse en un día distinto, sin acumulación. Esta regla opera con independencia del origen de la jornada inferior, sea contractual o derivada de un acuerdo previo entre las partes.

Para el caso en que existió acuerdo en la etapa anterior pero no existe acuerdo expreso en el presente hito, dicho acuerdo agota y circunscribe sus efectos respecto de esa etapa específica, sin que pueda extenderse a la presente etapa de transición, salvo lo que se pueda interpretar de la redacción del propio acuerdo. No habiendo acuerdo expreso para esta segunda etapa, el empleador debe aplicar la regla supletoria del artículo

tercero transitorio de la Ley [N° 21.561](#), precisada por el artículo [24](#) de la Ley [N° 21.755](#), sin poder reabrir ni modificar unilateralmente lo acordado para la primera etapa, y con independencia de la forma en que dicho acuerdo o aplicación supletoria hubiere distribuido la rebaja anterior.

SERVICIOS MÍNIMOS. EQUIPOS DE EMERGENCIA. NEGOCIACIÓN COLECTIVA. INICIO DEL PROCEDIMIENTO. RECONSIDERACIÓN DE DOCTRINA

[264/22, 7.05.26](#)

Se reconsidera la doctrina previa en la especie, determinando que los servicios mínimos y equipos de emergencia deben encontrarse calificados antes del inicio del proceso de negociación colectiva consultado. Se determina que, tratándose de empresas en que no existía sindicato y este se constituye, los procesos de negociación colectiva iniciados sin contar con dicha calificación deberán suspenderse hasta su obtención, continuando posteriormente desde el estado en que se encontraban.

REMUNERACIONES. CALIFICACIÓN JURÍDICA. ARTÍCULO 41 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. APORTES DEL EMPLEADOR A ENTIDADES AUTÓNOMAS. CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR. CORPORACIONES Y SERVICIOS DE BIENESTAR. CONVENIOS DE PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS. LEY [N° 18.833](#). BENEFICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA. COMPETENCIA INTERPRETATIVA. PRINCIPIO DE JURIDICIDAD Y COORDINACIÓN ENTRE ÓRGANOS DEL ESTADO

[265/23, 7.05.26](#)

Se reconsidera, en lo pertinente, la doctrina administrativa contenida en los Ordinarios [N° 48, 6.01.17, N° 5.618, 20.11.17, N° 198, 1.02.22, N° 1.294, 13.10.23](#) y [N° 250, 15.04.26](#), y en todo otro pronunciamiento de este Servicio en cuanto resulten incompatibles con los criterios fijados en el presente dictamen.

Para que un pago efectuado por el empleador sea calificado como remuneración del artículo 41 del Código del Trabajo, deben concurrir copulativamente los cuatro elementos esen-

ciales contenidos en su inciso primero, esto es, que se trate de una contraprestación; en dinero o en especie avaluable en dinero; que el trabajador perciba del empleador; y por causa del contrato de trabajo. La sola circunstancia de no figurar en la enumeración del inciso segundo no convierte un pago en remuneración.

No constituyen remuneración del artículo 41 del Código del Trabajo los aportes que efectúa el empleador a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, en el marco de un convenio de prestaciones complementarias regido por la Ley [N° 18.833](#), ni los aportes a una Corporación o Servicio de Bienestar autónomo regido por el [Título XXXIII del Libro I del Código Civil](#), por la Ley [N° 20.500](#) u otras de similar naturaleza, destinados a financiar prestaciones de seguridad social complementaria a favor de los trabajadores afiliados y de sus cargas familiares, por faltar a su respecto los elementos subjetivo y de causa exigidos por el inciso primero de la referida disposición.

Sí constituye remuneración el aporte o contratación y pago directo que efectúa el empleador, sin intermediación de una entidad previsional o de bienestar autónoma, a favor de uno o más trabajadores determinados, destinada a financiar seguros u otros beneficios evaluables en dinero, por reunir los elementos del artículo 41 inciso primero del Código del Trabajo.

La calificación de las prestaciones como beneficios previsionales o de seguridad social para los regímenes de pensiones, salud, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de cesantía y otros, y su tratamiento tributario, son materias entregadas, respectivamente, a la Superintendencia de Seguridad Social, a la Superintendencia de Pensiones, al Instituto de Previsión Social y al Servicio de Impuestos Internos, conforme a sus leyes orgánicas, sin que corresponda a esta Dirección sustituirlos en su esfera de competencia, sin perjuicio de las facultades y deberes que la ley establece respecto de la Dirección del Trabajo y su Director.

Lo resuelto se entiende sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio y de la competencia de los demás órganos del Estado para pronunciarse, en sus respectivos ámbitos, sobre los casos concretos que les sean planteados.

TRABAJADORES DE CONAF. JORNADA DE TRABAJO. LEY N° 21.561. SERVICIO NACIONAL FORESTAL. SERVICIO DE BIODIVERSIDAD Y ÁREAS PROTEGIDAS. ASOCIACION DE FUNCIONARIOS. CONSTITUCIÓN. REFORMA DE ESTATUTOS

[272/24, 25.05.26](#)

- 1) A los trabajadores de la Corporación Nacional Forestal que realizan labores de carácter transitorio les son aplicables las normas de la Ley [N° 21.561](#) que reduce la jornada de trabajo a 40 horas, situación que no acontece respecto del personal permanente, quienes se encuentran regidos por el artículo [21](#) del D.L. [N° 249, de 1973](#), del Ministerio de Hacienda, que establece una jornada ordinaria de trabajo de 44 horas semanales, distribuida de lunes a viernes.
- 2) A partir del 23.05.2025, los sindicatos de la Corporación Nacional Forestal que representen al personal traspasado al Servicio Nacional Forestal, cuentan con el plazo de dos años para modificar sus estatutos según lo previsto en la Ley [N° 19.296](#), pasando a regirse, para todos los efectos legales, por dicha normativa, a contar del correspondiente depósito ante la Inspección del Trabajo.
- 3) El Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas no es el continuador ni sucesor legal de la Corporación Nacional Forestal, por lo que a su respecto corresponde aplicar la normativa general de la Ley [N° 19.296](#), que reconoce el derecho de los trabajadores de la Administración del Estado a constituir las asociaciones de funcionarios que estimen conveniente, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas, debiendo dar cumplimiento a los quórums establecidos en el artículo [13](#) de la citada ley.

CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL. SERVICIO DE BIODIVERSIDAD Y ÁREAS PROTEGIDAS. ORGANIZACIONES SINDICALES. ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. REFORMA DE ESTATUTOS. FUERO DE DIRIGENTES. COMPETENCIA

273/25, 25.05.26

El Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas no constituye el continuador ni sucesor legal de la Corporación Nacional Forestal. La Ley [N° 21.600](#) no contempla una regla especial que autorice a los sindicatos constituidos en CONAF para transformarse, modificar sus estatutos o pasar a regirse por la Ley [N° 19.296](#) manteniendo su continuidad jurídica y organizacional. En consecuencia, respecto del personal que sea traspasado a dicho Servicio, corresponde aplicar la normativa general de la Ley [N° 19.296](#) para la constitución de asociaciones de funcionarios, con cumplimiento de los quórum establecidos en su artículo [13](#). La doctrina contenida en el Dictamen [N° 3006/229, 19.07.00](#), no resulta aplicable a la situación consultada. Las materias relativas al eventual fuero y demás prerrogativas de los dirigentes que adquieran la calidad de funcionarios públicos deberán ser conocidas por la Contraloría General de la República.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA. IMPUGNACIONES Y RECLAMACIONES. AUDIENCIA ANTE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO. ARTÍCULO 340 LETRA C) DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. SILENCIO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA SINDICAL. ALLANAMIENTO. RECONSIDERACIÓN DE DOCTRINA

275/26, 26.05.26

Se reconsidera la doctrina contenida en el Dictamen [N° 450/15, 4.07.25](#), respecto de la procedencia de la audiencia prevista en el artículo 340 letra c) del Código del Trabajo. La audiencia que debe citar la Inspección del Trabajo procede cuando ambas partes del proceso de negociación colectiva han deducido alegaciones, esto es, cuando la respuesta del empleador contiene impugnaciones o reclamaciones y, además, la comisión negociadora sindical ha formulado reclamaciones dentro del plazo legal, configurándose así una controversia que la audiencia tiene por objeto resolver. El silencio de la comisión negociadora sindical frente a las impugnaciones o reclamaciones contenidas en la respuesta del empleador implica su allanamiento o conformidad, no haciendo procedente la citación a audiencia. Lo resuelto rige hacia el futuro, a contar de la fecha de su emisión, manteniéndose lo obrado con anterioridad conforme a la interpretación que por este pronunciamiento se modifica.

Selección de RESOLUCIONES, ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES

Resoluciones ■■

2000-1.435 exenta, 15.01.26

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

2000-1.441 exenta, 15.01.26

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

2000-5.033 exenta, 20.02.26

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

2000-9.800 exenta, 31.03.26

Oficina Director

Establece orden de subrogación del cargo de Subdirector del Trabajo.

2000-10.083 exenta, 2.04.26

Departamento de Relaciones Laborales

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

2.000-10.839, 10.04.26

Suspende temporalmente la obligatoriedad del Sistema de Gestión Inspectiva, restablece plataformas institucionales, regula el régimen de comisiones en curso, dispone medidas de transición y ordena su publicación en el Diario Oficial.

Orden de Servicio ■■

2000-9, 26.02.26

Departamento de Relaciones Laborales

Presenta la Estrategia de Formación y Capacitación de la Dirección del Trabajo la cual modifica, actualiza, ordena y unifica criterios de Asistencia Técnica.

Circulares ■■

2000-75, 17.02.26

Departamento de Inspección

Lineamientos transitorios de flexibilización de cargas de trabajo en el marco del proceso de implementación del Sistema de Gestión Inspectiva (SGI) y su incidencia en los resultados del segundo cuatrimestre del Proceso de Evaluación de Desempeño SED 2026.

2000-81, 25.02.26

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.

2000-84, 26.02.26

Departamento de Inspección

Instruye ejecución de Programa Nacional de Fiscalización a empresas del rubro marítimo en modalidad que se indica.

2000-86, 26.02.26

Departamento de Inspección

Instruye criterios de planificación para Programas Regionales de Fiscalización y creación de estos en el Sistema de Gestión Inspectiva – SGI.

2000-115, 17.03.26

Departamento de Inspección

Complementa instrucciones Circular N° 2000-86/2026.

2000-116, 18.03.26

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Inspección a Packing Agrícolas de Temporada, en el plazo y modalidad que se indica.

2000-138, 30.05.26

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 02.04.2026.

2000-141, 31.03.26

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización a Sectores Preferentemente Migrantes. Esta circular ha sido complementada por Circulares N°s. 155, 10.04.26 y 181, 23.04.26.

2000-169, 17.04.26

Departamento de Inspección

Imparte instrucciones transitorias para el reingreso, tratamiento, control y seguimiento en DTPLUS de procedimientos inspectivos registrados en el Sistema de Gestión Inspectiva (SGI), y regula el tratamiento prioritario de comisiones pendientes y nuevos ingresos, con ocasión de la suspensión temporal de la obligatoriedad del SGI.

2000-179, 23.04.26

Departamento de Inspección

Instruye la realización del Programa Nacional de Fiscalización al Sector Comercio, por feriado obligatorio e irrenunciable del 01 de mayo 2026.

2000-180, 23.04.26

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización al sector de Servicios Interurbanos de Transporte de Pasajeros y de la Locomoción Colectiva Interurbana de Pasajeros para el 30.04.2026.

2000-189, 27.04.26

Departamento de Inspección

Complementa instrucciones de Circular N° 2000-169/2026 y entrega directrices de uso de Tablet en período de transición SGI-DTPLUS.

2000-196, 29.04.26

Departamento de Inspección

Imparte instrucciones a seguir en los procedimientos sobre ajuste de las jornadas excepcionales autorizadas con promedio superior a las 42 horas de trabajo, en el marco de la implementación gradual de la Ley N° 21.561, que debe cumplirse a partir del 26 de abril de 2026.

2000-223, 12.05.26

Departamento de Atención de Usuarios

Imparte instrucciones sobre la entrega de información a través del "Seguimiento de Trámites" del Sistema Único de Atención Ciudadana (SUAC).

2000-233, 22.05.26

Departamento de Inspección

Complementa instrucciones Circular N° 2000-169, 17.04.26, que imparte instrucciones transitorias para el reingreso, tratamiento, control y seguimiento en DTPlus de procedimientos inspectivos registrados en el Sistema de Gestión Inspectiva.

2000-241, 27.05.26

Departamento de Inspección

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

2000-249, 2.06.26

Departamento de Atención de Usuarios

Deja sin efecto Oficio Circular 2000-389, 6.10.25, y actualiza instrucciones y responsabilidades para la operatividad del Sistema de Gestión de Filas.

Selección de Dictámenes y Circulares

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Dictámenes ■■

SUBSIDIO AL DISCAPACITADO MENOR DE 18 AÑOS

[O-01-S-00892, 20.02.26](#)

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 2026.

LICENCIA MÉDICA. SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. TÉCNICO EXTRANJERO

[O-01-S-01131, 11.03.26](#)

Licencia Médica. Subsidio por Incapacidad Laboral. Emite pronunciamiento sobre Ley [N° 18.156](#), sobre técnicos extranjeros.

LEY N° 16.744. PRESTACIONES PREVENTIVAS. COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

[O-01-S-01219, 17.03.26](#)

No hay obligación de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) independiente para los funcionarios de un Hospital que trabajan en un piso de un edificio que ya tiene un CPHS del Servicio de Salud. Lo anterior, pues el Servicio de Salud es considerado la entidad empleadora, pues entera la cotización del Seguro de la Ley [N° 16.744](#). La normativa sólo exige un CPHS separado cuando se trata de faenas o sucursales distintas que no tienen comunicación física entre sí.

SUBSIDIO UNIFICADO DE EMPLEO

[O-01-S-01.364, 25.03.26](#)

Emite pronunciamiento relativo al [artículo cuarto transitorio](#) de la Ley [N° 21.808](#).

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. PAGO SUBSIDIO MATERNAL

[O-01-S-01.468, 31.03.26](#)

Régimen de subsidios maternales. Informa Nuevo monto del subsidio diario mínimo, a contar del 1° de enero de 2026.

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

[O-01-S-01.567, 7.04.26](#)

La morosidad de la empresa en el reembolso de cuotas de crédito social y/o cotizaciones previsionales, un hecho acreditado en el procedimiento concursal, permite a la CCAF suspender beneficios.

LICENCIAS MÉDICAS. TRAMITACIÓN DE LICENCIAS

[O-01-S-01.589, 9.04.26](#)

Emite pronunciamiento relativo a licencias médicas emitidas por profesionales que tienen relación de parentesco con el paciente.

LEY N° 16.744. PRESTACIONES PREVENTIVAS

[O-01-S-01.664, 16.04.26](#)

El D.S. N° [44 de 2023](#) sobre prevención de riesgos laborales indica que el programa de trabajo preventivo que deben elaborar las entidades empleadoras, debe incluir, debe incluir el promover la prevención del consumo de alcohol y drogas en el trabajo, sin incluir la rehabilitación. Es el Reglamento Interno de higiene y Seguridad el encargado de establecer las prohibiciones de consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo y difundir un estilo de vida y alimentación saludables.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. PROCEDIMIENTO CONCURSAL

[O-01-S-01.728, 20.04.26](#)

El subsidio se rige por las reglas de inembargabilidad de las remuneraciones, regladas en el artículo 57 del Código del Trabajo, con el límite de inembargabilidad de las remuneraciones (hasta 56 UF). Para calcular el monto embargable, se deben sumar todos los subsidios percibidos en un período (mensual o equivalente) y aplicar el límite sobre ese total.

LEY N° 16.744**58.596, 27.04.26**

Las resoluciones administrativas sobre incapacidad (COMPIN o COMERE) gozan de presunción de legalidad, son obligatorias y deben ser cumplidas inmediatamente por los organismos administradores del seguro (Mutualidades e ISL), incluso antes de que estén ejecutoriadas.

LICENCIAS MÉDICAS**O-01-S-01837, 28.04.26**

Procedimiento aplicable a licencias médicas emitidas por diagnóstico de Fibromialgia.

LEY N° 16.744. ACCIDENTE CON OCASIÓN DEL TRABAJO**59.631, 29.04.26**

El accidente sufrido por el trabajador en la cabaña proporcionada por el empleador durante una comisión de servicio debe calificarse como accidente laboral ("con ocasión del trabajo"), ya que la lesión fue causada por una condición insegura de la infraestructura (un desnivel), manteniendo la cobertura del seguro cuando el empleador impone el lugar de pernoctación.

TRABAJADOR INDEPENDIENTE. SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL (SIL). COTIZACIONES**O-01-S-01.990, 7.05.26**

Se debe distinguir entre aquellos obligados a cotizar y quienes lo hacen voluntariamente, garantizando a ambos el acceso al beneficio si cumplen los requisitos de afiliación y densidad de cotizaciones. Respecto de los trabajadores independientes voluntarios, una vez activada la incapacidad laboral, la entidad pagadora del SIL debe enterar la cotización de salud por el periodo de subsidio y el trabajador debe enterar de forma personal solo la fracción proporcional correspondiente a los días efectivamente trabajados, la cual puede ser inferior a un IMM.

LICENCIAS MÉDICAS. ENFERMEDAD GRAVE DE NIÑO MENOR DE UN AÑO. INCUMPLIMIENTO DEL REPOSO**O-01-S-02.091, 13.05.26**

La licencia Tipo 4, por enfermedad grave de niño menor de un año, cubre una situación de salud "grave", que exige la supervisión directa, continua y permanente del niño o niña. Por ello se le deben aplicar las reglas generales en materia de cumplimiento de reposo.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. EXTRANJERO**O-01-S-02.138, 15.05.26**

Responde consulta relativa a situación de trabajador extranjero que presenta dificultad para obtener pago asociado a licencia médica por falta de cédula de identidad chilena.

CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (CCAF). AFILIACIÓN. VOTACIÓN**O-01-S-02.139, 15.05.26**

El representante legal y los socios de una empresa solo pueden votar en la afiliación a una Caja de Compensación si son considerados trabajadores dependientes. La Dirección del Trabajo es el organismo competente para pronunciarse sobre una relación laboral.

LEY SANNA. CONTINGENCIA CUBIERTAS**O-01-S-02.197, 19.05.26**

Para acceder al permiso por Fase Terminal de la Ley SANNA, el médico tratante debe emitir un informe que certifique la condición y una licencia médica inicial con un tope máximo 30 días, la cual, en caso de cáncer avanzado, debe estar respaldada por las Garantías Explícitas en Salud (GES), requiriendo además la ratificación de la condición por el director del área médica del prestador institucional de salud; tras 90 días desde el primer permiso, la licencia puede renovarse sucesivamente en periodos de 90 días hasta el fallecimiento del menor, siempre que el médico emita un informe fundado que justifiquen el nuevo periodo de reposo y el director médico lo ratifique.

SELECCIÓN DE DICTÁMENES Y CIRCULARES

Circulares ■■

LICENCIAS MÉDICAS

3.913, 18.03.26

Establece el Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión de Licencias Médicas (GRIS LM). Modifica el [Libro VII](#) del [Compendio Normativo sobre Licencias Médicas, Subsidios por Incapacidad Laboral y Seguro SANNA](#). Vigencia: 1 de abril de 2026. Contiene disposiciones transitorias.

ASISTENCIA TÉCNICA

3.914, 20.03.26

Asistencia técnica para la coordinación y cooperación de la actividad preventiva de entidades empleadoras que comparten un mismo lugar de trabajo.

Selección de Dictámenes

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

MUNICIPALIDADES. INCLUSIÓN LABORAL

D101, 10.03.26

No procede considerar a los prestadores de servicios bajo la modalidad de honorarios, para los efectos del cálculo del porcentaje mínimo legal previsto en el artículo 45, inciso segundo, de la Ley [N° 20.422](#).

MEDIDAS DISCIPLINARIAS. FUERO GREMIAL

D117, 13.03.26

Efectos de una medida disciplinaria de destitución aplicada a un dirigente de una asociación de funcionarios se producen con la ratificación de la misma por parte de esta Contraloría General. Aplica Dictámenes [N°s. 19.918/96](#); [54.642/2005](#); [59.395/2009](#), y [19.488/2013](#).

RÉGIMEN DE JORNADA FUNCIONARIOS CÓDIGO DEL TRABAJO. REDUCCIÓN DE JORNADA

D123, 16.03.26

Carácter de estatuto jurídico de derecho público que tiene el Código del Trabajo respecto de los servidores municipales regulados por el mismo, obligan a la Municipalidad a implementar la reducción de la jornada ordinaria con la gradualidad que impone el citado [artículo primero transitorio](#) de la Ley [N° 21.561](#). Aplica Dictámenes [N°s. E480.675/2024](#); [E6.715/2025](#); [E14.661/2025](#); [E43.828/2020](#); [29.709/2012](#); [40.992/2016](#), y [2.785/2019](#).

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN. HORAS EXTRAORDINARIAS

D125, 16.03.26

Jornada extraordinaria de asistentes de la educación de establecimientos educacionales dependientes de servicios locales de educación pública, se rigen por la regulación supletoria del Código del Trabajo. Aplica Dictámenes [N°s. 40.225/2014](#); [6.968/2017](#); [44.982/2008](#), y [52.970/2009](#).

RÉGIMEN DE JORNADA ÚNICA. TIEMPO DESTINADO A COLACIÓN

D136, 18.03.26

En régimen de jornada única, el tiempo para colación no se imputa a esta, con cargo al empleador, cuando sea inferior a las 43 horas semanales. Aplica Dictámenes [N°s. 25.495/83](#); [55.490/2016](#); [2.813/2019](#); [49.607/2009](#); [31.979/2018](#); [E480.675/2024](#); [11.764/2017](#), y [8.164/2018](#).

MUNICIPAL. PERSONAL SUJETO AL CÓDIGO DEL TRABAJO

D138, 18.03.26

Requisito de ser ciudadano contenido en el artículo 10, letra a), de la Ley [N° 18.883](#), es aplicable a quienes se incorporen a una municipalidad sujetos al Código del Trabajo en virtud del artículo 3° de dicha ley. Aplica Dictámenes [N°s. 36.592/2011](#), y [E204.328/2022](#).

PERSONAL A HONORARIOS. FUERO MATERNAL

D151, 23.03.26

Municipio debe mantener cláusula pactada durante fuero maternal de servidoras a honorarios, atendida la concurrencia de los presupuestos que indica. Aplica Dictámenes [N°s. 14.498/2019](#); [E19.821/2025](#); [E123.095/2025](#); [E24.985/2020](#); [33.643/2019](#), y [2.746/2020](#).

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN. TÉRMINO DE RELACIÓN LABORAL

D159, 26.03.26

Asignación prevista en el artículo 3° de la Ley [N° 20.905](#), debe ser considerada en el cálculo de indemnizaciones y feriado proporcional que indica. Aplica Dictámenes [N°s. E296.953/2023](#); [17.401/2019](#), y [E262.049/2022](#).

PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN. REDUCCIÓN JORNADA LABORAL

D231, 20.04.26

Jornada laboral de los profesionales de la educación sujetos al Título VI de la Ley [N° 19.070](#) se rige por las disposiciones del Código del Trabajo, por lo que les es aplicable la reducción gradual introducida por la Ley [N° 21.561](#), con la precisión que indica, en base a las normas legales que se señalan. Aplica Dictámenes [N°s. E480.675/2024](#); [D43/2026](#); [55.490/2016](#); [9.076/2020](#); [E185.425/2022](#); [E318.981/2023](#), y [D136/2026](#).

Selección de Dictámenes

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

788, 15.04.26

Asignación de movilización pagada a propietario que al mismo tiempo recibe sueldo empresarial.

795, 15.04.26

Deducción de cotizaciones previsionales conforme lo dispuesto en la letra b) del artículo [55](#) de la [Ley sobre Impuesto a la Renta](#).

816, 15.04.26

Aplicación del artículo [11](#) de la Ley N° [19.885](#) a donaciones efectuadas conforme al artículo 157 ter del Código del Trabajo.

902, 23.04.26

IVA en cobranza prejudicial de cotizaciones previsionales adeudadas hecho por la Tesorería General de la República.

1.322, 26.05.26

Tributación de retiro de ahorro previsional voluntario de persona extranjera no domiciliada ni residente en Chile.

Autoridades superiores de la Dirección del Trabajo DIRECCIÓN NACIONAL

| | |
|-------------------------------------|---|
| David Oddó Beas | Director Nacional del Trabajo |
| Carolina Campos Valdivia | Subdirectora del Trabajo (s) |
| Pablo Reyes Carreño | Jefe del Departamento Jurídico (s) |
| Marco Riquelme Aravena | Jefe del Departamento de Inspección (s) |
| Georgie Letelier Araya | Jefa del Departamento de Relaciones Laborales (s) |
| María José Saavedra Galdames | Jefa del Departamento de Atención de Usuarios (s) |
| Jorge Castillo Fuentes | Jefe del Departamento de Administración y Finanzas (s) |
| Néstor Pino Pérez | Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas (s) |
| Maricel Ávalos Lobos | Jefa del Departamento de Estudios (s) |
| Rosa Araya Carvajal | Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo (s) |
| Carolina Carrasco Ureta | Jefa del Departamento de Tecnologías de la Información (s) |
| Isabel Silva Vilches | Jefa de la Oficina de Auditoría Interna (s) |
| Paula Frías Espinoza | Jefa de la Oficina de Contraloría (s) |
| Marta Escalona Cifuentes | Jefa de la Oficina de Comunicación y Difusión |
| Francisco Huircaleo Román | Jefe de la Oficina de Control y Gestión de Multas (s) |

BOLETÍN OFICIAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Año XXXIX N° 333

Junio | Año 2026

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
David Oddó Beas
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL
DEL TRABAJO

Director Responsable
Carolina Campos Valdivia
ABOGADA
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



**Dirección
del Trabajo**

Gobierno de Chile