



**Certeza jurídica será eje de la gestión
de la Dirección del Trabajo**

Boletín Oficial

SEPTIEMBRE 2026 / N° 334



TEMA CENTRAL

- Certeza jurídica será eje de la gestión de la Dirección del Trabajo

PRENSA

- Director del Trabajo se reúne con Consejo de la Sociedad Civil de la DT
- 150 mil trabajadores laboran en teletrabajo y trabajo a distancia
- DT fiscaliza seguridad de trabajadores recolectores de residuos domiciliarios

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

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

Certeza jurídica será eje de la gestión de la Dirección del Trabajo

- *Director del Trabajo, David Oddó Beas, rindió la Cuenta Pública Participativa 2025 e informó los objetivos de su gestión.*
- *Una DT "que entrega reglas claras" es uno de los objetivos centrales.*



"Una Dirección que entrega reglas claras, que fiscaliza y sanciona cuando corresponde, pero que también previene, orienta y acompaña el cumplimiento", es el objetivo de David Oddó.

Durante los próximos cuatro años la Dirección del Trabajo (DT) tendrá como pilar de su gestión la entrega de certeza jurídica a empleadores y trabajadores, de modo que cuenten con reglas claras para su relacionamiento en el ámbito laboral.

Así lo sostuvo el Director del Trabajo, David Oddó Beas, en la Cuenta Pública Participativa 2025 difundida por el Servicio.

Junto con hacer un balance de lo realizado por la DT durante el año anterior, la autoridad fijó las características del rumbo institucional para el próximo cuatrienio.

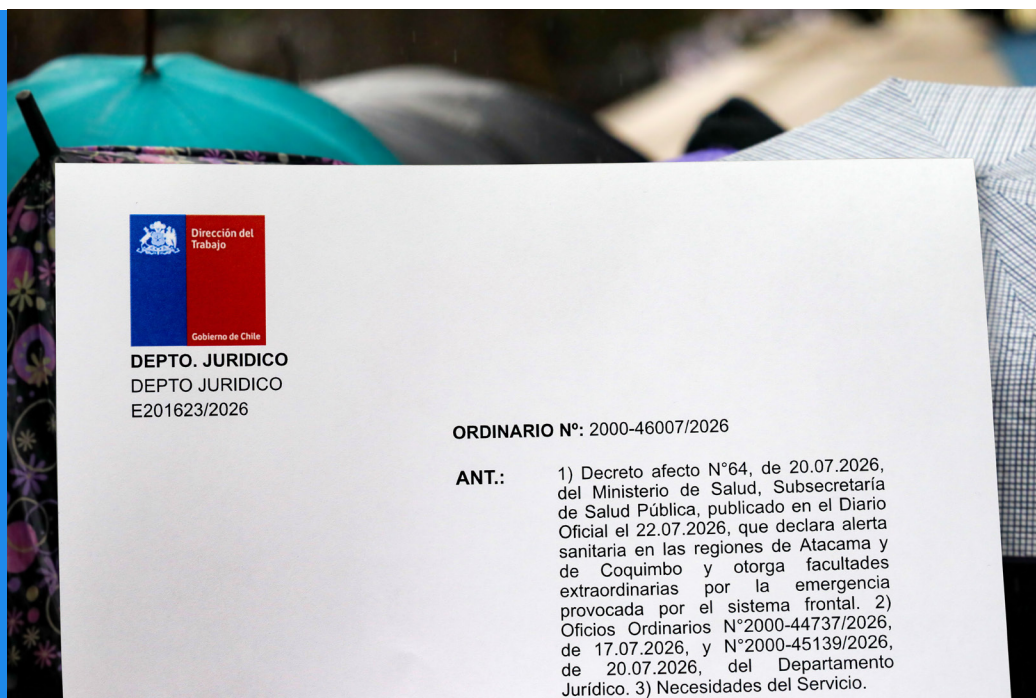
Al definir su objetivo de propiciar una DT "al servicio de todas las personas", David Oddó explicó que ello "significa una Dirección que entrega reglas claras, que fiscaliza y sanciona cuando corresponde, pero que también previene, orienta y acompaña el cumplimiento", a la vez que "escucha, con igual atención, a los trabajadores y a los empleadores, que se moderniza para servir mejor y que actúa siempre dentro de la ley, entregando certeza jurídica a todos los actores del mundo del trabajo".

Añadió que "cuando las reglas son claras, la fiscalización es más justa, porque todos saben qué se espera de ellos; el diálogo es más productivo, porque se construye sobre bases comunes; y la modernización tiene sentido, porque ordena aquello que ya es claro".

El ordinario

N°2000-46007/2026

determinó que en situaciones de alerta sanitaria primero está la seguridad de las personas y luego la continuidad de las labores.



Compromisos institucionales

En su exposición, David Oddó definió los cuatro compromisos de su gestión institucional.

Estos son "entregar certeza jurídica", "fiscalización estratégica que acompaña", "fortalecer el diálogo social" y "modernizar para servir mejor".

Respecto de la certeza jurídica, la ejemplificó con los recientes dictámenes sobre la Ley de 40 Horas, entregando la fórmula para la aplicación de la rebaja a 42 horas y despejando dudas sobre su alcance. Otra materia importante es la claridad con que la Dirección del Trabajo se pronunció en el contexto de la emergencia climática, recordando que primero está la seguridad y salud de los trabajadores.

En cuanto a la fiscalización estratégica, informó sobre programas nacionales inspectivos focalizados en sectores de alto riesgo para los trabajadores, complementarios de aquellas fiscalizaciones en respuesta a denuncias.

Sobre el diálogo social, planteó la realización de reuniones y mesas de trabajo con todos los sectores laborales, tanto sindicatos como asociaciones gremiales, pues estas instancias "son la forma en que conocemos, de primera fuente, las dificultades de cada parte; anticipamos problemas y detectamos dónde se requiere aportar mayor certeza para avanzar".

Finalmente, acerca de la modernización de la DT, informó que se están revisando los sistemas tecnológicos, canales de atención y procedimientos para "reducir tiempos y mejorar la efectividad". Expresó que durante este año se ampliarán los trámites digitales y se fortalecerán el seguimiento y la información a los usuarios.

"La Dirección del Trabajo no crea leyes, ni tampoco las redefine...entrega certeza sobre las leyes que ya existen".

TEMA CENTRAL

"La Dirección del Trabajo escucha, con igual atención, a los trabajadores y a los empleadores".

Principales resultados 2025

Al hacer un balance del quehacer operativo de la DT el año pasado, el director del Trabajo informó 104 mil fiscalizaciones, 30 mil de cuales concluyeron con la aplicación de sanciones.

También valoró las más de 173 mil conciliaciones a favor de 175 mil trabajadores que al término de su relación laboral recuperaron, en su conjunto, más de 115 mil millones de pesos.

Igualmente resaltó las 3.302 mediaciones laborales que involucraron a más de 280 mil trabajadores y la firma de 3 mil instrumentos colectivos entre sindicatos y empleadores a favor de 430 mil personas. En gran medida todo esto fue posible gracias a la asistencia técnica brindada en 1.407 negociaciones colectivas. Estos resultados, sostuvo, "demuestran algo esencial: que el diálogo social produce efectos concretos".

La DT capacitó a más de 8.800 dirigentes sindicales y a más de 7 mil empleadores de micro, pequeñas y medianas empresas.

Acerca de los cinco meses transcurridos de su gestión, David Oddó destacó la emisión de pronunciamientos sobre afiliación sindical, acuerdos entre empleadores y sindicatos y la calificación de servicios mínimos en las negociaciones colectivas. Al respecto subrayó que la "Dirección del Trabajo no crea leyes, ni tampoco las redefine", sino que "entrega certeza sobre las leyes que ya existen".

Despliegue regional

Un énfasis de la gestión 2026-2030 será una permanente conexión con la labor regional de la institución.

Una demostración de ello la brindó el Director del Trabajo ya durante mayo pasado con sus visitas a las regiones de Los Lagos y Magallanes.

En Los Lagos, David Oddó visitó las obras del Puente Chacao y se reunió con el consorcio y los sindicatos para prolongar la mesa de trabajo en seguridad y salud. También sostuvo un encuentro con dirigentes sindicales de la industria salmonera de la provincia de Chiloé.

En Magallanes destacó su encuentro con dirigencias sindicales portuarias.

DATOS

104

mil fiscalizaciones se realizaron durante el año 2025.

30

mil fiscalizaciones terminaron con la aplicación de multas.

115

mil millones de pesos recuperó la Dirección del Trabajo directamente a favor de los trabajadores.

3.302

mediaciones laborales que involucraron a más de 280 mil trabajadores efectuó la Dirección del Trabajo.

Director del Trabajo se reúne con Consejo de la Sociedad Civil de la DT

- *En la primera sesión de este año del COSOC, el director David Oddó destacó la importancia de fortalecer los vínculos con los distintos actores de la sociedad civil.*

El Consejo de la Sociedad Civil de la Dirección del Trabajo (COSOC) sostuvo el lunes 22 de junio su primera reunión del año 2026, oportunidad en que fue presentado el Director del Trabajo, David Oddó Beas.

La máxima autoridad del Servicio manifestó su intención de fortalecer los vínculos institucionales con las organizaciones representativas de la sociedad civil. Igualmente, explicó que "nuestra administración priorizará la prevención de los conflictos como fórmula para llegar a acuerdos y soluciones".

A la sesión asistieron representantes de 11 de las 15 organizaciones que desde octubre de 2024 integran el actual COSOC, al haber sido electas en un proceso de votación libre e informada. Su ejercicio se mantendrá hasta octubre de 2027.

En el encuentro cada uno de los consejeros se presentó ante el Director del Trabajo y expuso brevemente la importancia que para sus organizaciones significa integrar el COSOC.

Los asistentes a la primera reunión de este año, realizada el 22 de junio pasado. Los consejeros aportaron sugerencias a la Cuenta Pública Participativa 2025



PRENSA

Durante la sesión, la DT también recordó a dos ex miembros de anteriores directivas del COSOC. Se trata de los dirigentes gremiales Roberto Fantuzzi, fallecido en junio de 2025, y Ronald Bown, fallecido en mayo de 2026.

Finalmente, con el acuerdo de los consejeros se resolvió que las futuras sesiones serán preferentemente presenciales, sin descartar la modalidad telemática cuando sea necesario.

El actual presidente del COSOC es Gino Tramontina, del Sindicato Ripley-Call Center, y la vicepresidenta es Claudia Muñoz, del Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas S.A.

En este nuevo periodo, la coordinación de funcionamiento del COSOC es asumida por el Departamento de Relaciones Laborales, a través de su Unidad de Diálogo Social y Asistencia Técnica, quedando radicada la secretaría ejecutiva en la jefatura departamental.

DATOS

15

instituciones de la sociedad civil, sindicales, gremiales, sociales y académicas son parte de la actual composición del COSOC.



Las empresas de actividades profesionales son las que más utilizan la modalidad de teletrabajo. Un total de 1.294 de ellas registra pactos de este tipo con sus trabajadores.

150 mil trabajadores laboran en teletrabajo y trabajo a distancia

- *Dirección del Trabajo es el organismo legalmente responsable de registrar los contratos de ambas modalidades en el país.*
- *Las empresas que ocupan estos tipos de labores son 6.108.*

Casi 150 mil trabajadores y trabajadoras de todo el país se mantienen laborando bajo las modalidades de teletrabajo y trabajo a distancia en poco más de seis mil empresas.

La información está basada en los registros electrónicos vigentes subidos por las empresas a la plataforma virtual de la Dirección del Trabajo (DT) según lo establece la Ley 21.220, vigente desde abril de 2020.

La diferencia entre ambas modalidades es que en el teletrabajo las labores son prestadas a través de medios tecnológicos, mientras que en el trabajo a distancia las labores realizadas afuera de la empresa no tienen ese carácter.

PRENSA

La DT mantiene una permanente observación para que las empresas acogidas a esta modalidad cumplan con todas sus obligaciones hacia los trabajadores y trabajadoras, en un contexto en que diversas leyes establecen esta modalidad de trabajo también a grupos específicos, como trabajadoras embarazadas o quienes estén a cargo de niños y niñas en edad preescolar, menores de 12 años o con discapacidad.

La ley de trabajo a distancia y teletrabajo fija condiciones para que el trabajador pueda cumplir sus labores apropiadamente, tales como el cumplimiento del derecho a desconexión después de la jornada, la entrega de los equipos necesarios y el pago del costo de su uso, y también asegurar condiciones de higiene y seguridad apropiadas.

El organismo ha incluido en su tipificador infraccional cerca de 40 materias denunciabiles y eventualmente sancionables si se comprueban infracciones y desde el año pasado se han aplicado 114 sanciones.

Empresas

Los 149.816 trabajadores que laboran en ambas condiciones han sido contratados por 6.108 empresas que mantienen con ellos 162.312 pactos laborales vigentes. La diferencia se debe a la existencia de trabajadores contratados por más de una empresa.

La mayor cantidad de empresas es del segmento micro, que concentra el 28,4 por ciento de los pactos de trabajo vigentes (1.736). Le siguen las pequeñas empresas, con el 25,6 por ciento (1.563) y las empresas medianas, con el 15,9 por ciento (970). Las empresas grandes representan el 11,1 por ciento (675).

Por sectores productivos, las empresas involucradas en pactos vigentes de teletrabajo y trabajo a distancia se concentran en "Actividades profesionales, científicas y técnicas" (1.294), "Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas" (818) e "Información y comunicaciones" (741).

DATOS

6.108

son las empresas que mantienen la modalidad de teletrabajo.

149.816

son los trabajadores y trabajadoras que siguen prestando servicios desde fuera de sus empresas.

114

sanciones ha aplicado la DT desde el año pasado por vulneraciones a la Ley de Trabajo a Distancia y Teletrabajo.

DT fiscaliza seguridad de trabajadores recolectores de residuos domiciliarios

- *El objetivo del programa inspectivo a nivel nacional es proteger de accidentes laborales y enfermedades a peonetas y conductores de los camiones.*

La Dirección del Trabajo (DT) inició un programa nacional de fiscalización a empresas de recolección de residuos domiciliarios con el fin de verificar que se resguarde la vida y salud de peonetas y conductores de los camiones que desempeñan las labores de recogida de los desechos generados en las ciudades.

El programa consta de 30 inspecciones a camiones en ruta y a una sucursal o base de las empresas fiscalizadas. Su modalidad no contempla el otorgamiento de plazos de corrección en caso de detectarse infracciones y, bajo ciertas circunstancias, existe la posibilidad de suspender el recorrido del vehículo recolector.

La primera fiscalización se efectuó el 22 de junio en la comuna de La Florida, Región Metropolitana, y culminó con infracciones por no haber en el vehículo un recipiente en condiciones óptimas para el agua potable y por no acreditarse la certificación de los zapatos de seguridad para los trabajadores.



Fiscalización realizada el 7 de julio en la región de Ñuble, dentro del programa nacional de fiscalización al retiro de basura domiciliaria.

PRENSA

El Director del Trabajo, David Oddó Beas, informó que "los trabajadores deben contar con todas las medidas de resguardo de salud y seguridad que contempla la normativa vigente y, para ello, los equipos de la Dirección del Trabajo a lo largo de todo el país están en terreno, verificando que el cumplimiento por parte de los empleadores del rubro sea óptimo".

Este programa inspectivo surgió de un acuerdo suscrito en diciembre de 2019 en una mesa técnica instalada por la Subsecretaría del Trabajo. En esta mesa participaron varias instituciones públicas, entre ellas la Dirección del Trabajo y las Seremis de Salud, con el fin de revisar ciertas problemáticas denunciadas por los trabajadores. En dicho acuerdo participaron las federaciones sindicales del sector FENASINAJ, FEBARCHI, FENSITRAMBICH, FENAREUR Y FENASERCH.

Fiscalizaciones

Entre las 14 materias inspeccionadas en el programa figuran la provisión de agua potable, habilitación de servicios higiénicos y lugares para el consumo de alimentos a disposición de los trabajadores, también que estos cuenten con los elementos de protección personal necesarios. Igualmente, que carguen pesos no superiores a los 25 kilos y estén resguardados de la radiación UV. Asimismo, que estén debidamente protegidas las partes móviles de maquinarias y equipos activados en los camiones.

Uno de los principales objetivos del programa es también fiscalizar que los trabajadores tengan protección frente a riesgos de enfermedades producto de las labores desarrolladas, para lo cual deben estar vacunados de acuerdo con el calendario y pautas establecidos por el Ministerio de Salud.

Las infracciones detectadas acarrearán multas de entre 3 y 60 Unidades Tributarias Mensuales.

Aparte de las sanciones, es posible suspender de inmediato las faenas del camión recolector fiscalizado en ruta cuando no haya agua potable para consumo y no cuenten los recolectores con zapatos de seguridad ni guantes de seguridad apropiados para riesgos mecánicos o químicos. La suspensión será levantada cuando sean subsanadas las infracciones.

Una vez que las multas hayan sido notificadas se informará a los municipios contratantes de las empresas sancionadas para que, en su calidad de empresa principal, arbitre las medidas que correspondan para la protección de los trabajadores recolectores de residuos domiciliarios.

DATOS

30

camiones de retiro de residuos domiciliarios han sido fiscalizados en todo el país.

Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

Leyes ■■

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

[Ley N° 21.828](#). Promueve la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de las mujeres en las empresas que indica. Su artículo único, incorpora en el Título III del Libro I del Código del Trabajo, a continuación del artículo 157 sexies, un nuevo Capítulo III denominado De las medidas para la inclusión de las mujeres trabajadoras en las empresas. Diario Oficial 23.07.26.

[Ley N° 21.818](#). Reemplaza el artículo [5 bis](#) del Decreto [ley N° 3.500, de 1980](#). Entra en vigencia el 1.09.26. Diario Oficial 17.06.26.

[Ley N° 21.830](#). Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como de la asignación familiar y maternal y del subsidio familiar. Diario Oficial 22.06.26.

Decretos ■■

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Subsecretaría de Educación

Decreto [N° 117, 30.03.26](#). 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 2026. Diario Oficial 4.06.26.

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Subsecretaría de Relaciones Exteriores

Decreto [N° 74, 16.04.26](#). Promulga enmiendas a la Parte A del Código de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar. Diario Oficial 22.07.26.

Resoluciones ■■

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo

Resolución exenta [N° 536, 8.05.26](#). 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 2.07.26.

Subsecretaría del Trabajo / Dirección del Trabajo

Resolución exenta [N° 2000-18.228, 19.06.26](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual. Diario Oficial 15.07.26.

Resolución exenta [N° 2000-18.238, 19.06.26](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de fiscalización. Diario Oficial 15.07.26.

Resolución exenta [N° 2000-18.240, 19.06.26](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de fiscalización. Diario Oficial 15.07.26.

Resolución exenta [N° 2000-19.255, 29.06.26](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de fiscalización. Diario Oficial 15.07.26.

Resolución exenta [N° 2000-19.278, 29.06.26](#). Aprueba actualización de Instructivo de Asignación de Viviendas Fiscales. Diario Oficial 15.07.26.

MINISTERIO DE SALUD

Instituto de Salud Pública

Extracto de Resolución exenta [N° 2.518, 12.05.26](#), aprueba documento de referencia "[Espacios de trabajo inclusivos para personas neurodivergentes: diseño universal y ajustes razonables para la gestión psicosocial, el confort ambiental térmico, acústico y lumínico](#)", elaborado por el Departamento de Salud Ocupacional". Diario Oficial 9.06.26.

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

Subsecretaría para las Fuerzas Armadas / Fuerza Aérea de Chile / Dirección General de Aeronáutica Civil

Resolución exenta [N° 04/3/0057/0717, 8.04.25](#). Aprueba la Segunda Edición del Procedimiento Aeronáutico Instrucción de vuelo por instructores independientes - DAP-PEL 10. Diario Oficial 12.06.26.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD. RENOVACIÓN

291/27, 3.06.26

1.) La aplicación armónica del artículo [66](#) de la [Ley N° 16.744](#) y de los artículos [23](#) y [27](#) del Decreto [N° 44 de 2023](#) permite sostener que, para efectos de la constitución, funcionamiento y renovación de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, los conceptos de empresa, faena, sucursal o agencia deben determinarse atendiendo especialmente a la unidad espacial, funcional y preventiva del lugar de trabajo, a la prestación efectiva de servicios y a la exposición común.

2.) Conforme a dicho criterio, si las dependencias de la Universidad Alberto Hurtado ubicadas en la comuna de Santiago Centro operan como una unidad integrada de trabajo, con espacios comunes, un mismo plan de emergencia y evacuación, un mismo programa de prevención de riesgos y una comunidad de riesgos laborales, resultaría jurídicamente procedente considerarlas, para estos efectos como una misma sede, sucursal o faena y que, la entidad empleadora o a quien esta designe, convoque a la referida elección que se encuentra pendiente en la que pueden participar las personas trabajadoras que laboran en dicha sede.

3.) Lo resuelto constituye una conclusión jurídica fundada en la aplicación armónica de las disposiciones legales, reglamentarias y doctrina administrativa citadas, a partir de los antecedentes proporcionados por la recurrente, y no obsta al ejercicio posterior de las facultades fiscalizadoras de esta Dirección del Trabajo, especialmente en orden a verificar en terreno la efectiva configuración de la unidad espacial, funcional y preventiva invocada, así como las condiciones reales de prestación de servicios y exposición a riesgos de las personas trabajadoras comprendidas en el respectivo Comité Paritario.

INGRESO MÍNIMO MENSUAL. REAJUSTE. MONTO. [LEY N° 21.830](#)

307/28, 22.06.26

Fija el sentido y alcance de la [Ley N° 21.830](#), publicada en el Diario Oficial de fecha 22 de junio de 2026, que "Reajusta el Monto del Ingreso Mínimo Mensual, así como de la Asignación Familiar y Maternal y el Subsidio Familiar", del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA. FIJA SENTIDO Y ALCANCE DEL ARTÍCULO 323, INCISO 2° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. CAMBIO DE AFILIACIÓN SINDICAL. REGLA DEL ARTÍCULO 307. OPORTUNIDAD PARA NEGOCIAR DEL ARTÍCULO 333. RECONSIDERA ÍNTEGRAMENTE LA DOCTRINA CONTENIDA EN EL DICTAMEN [N° 838/28 DE 12.06.2023](#)

308/29, 23.06.26

Por necesidades del Servicio, y atendida la lectura sistemática que corresponde efectuar del Libro IV del Código del Trabajo, se reconsidera íntegramente la doctrina contenida en el Dictamen N° 838/28 de 12.06.2023.

Se fija como sentido y alcance del artículo 323 inciso 2° del Código del Trabajo el siguiente: el trabajador que se desafilia del sindicato con el cual mantiene un instrumento colectivo vigente y se afilia a otra organización sindical, permanece sujeto al instrumento colectivo suscrito por la organización a la que pertenecía, no forma parte del proceso de negociación colectiva iniciado por el sindicato al que se afilió con posterioridad, y debe pagar el total de la cuota mensual ordinaria de su antiguo sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del referido instrumento, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del nuevo sindicato, en caso de existir éste, y tendrá su derecho a negociar colectivamente con esta última organización en la oportunidad que le corresponda conforme al artículo 333 del Código del Trabajo.

LIBERTAD SINDICAL. NEGOCIACIÓN COLECTIVA. ACUERDO MARCO. ACUERDO COLECTIVO ATÍPICO. SE DEJA SIN EFECTO LA DOCTRINA CONTENIDA EN EL DICTAMEN N° 747/39, 17.11.25

319/30, 3.07.26

Se acoge la solicitud de reconsideración presentada por la Asociación Gremial de Empresarios para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA) y se deja sin efecto la doctrina contenida en el Dictamen N° 747/39 de 17.11.2025.

El acuerdo marco celebrado con fecha 23.11.2022 entre la Confederación de Trabajadores del Cobre, la Asociación Gremial de Empresarios para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA) y CODELCO Chile no constituye instrumento colectivo del artículo 320 del Código del Trabajo, por no ajustarse a las reglas previstas en el Libro IV del referido Código.

Esta Dirección no se encuentra facultada para calificar el acuerdo marco como una categoría de acuerdo colectivo atípico producto de la negociación colectiva, por carecer dicha categoría de reconocimiento en el ordenamiento jurídico, conforme al principio de juridicidad y a la reserva legal del artículo 19 N° 16 inciso quinto de la Constitución Política de la República, que entrega al legislador la fijación de las modalidades y procedimientos de la negociación colectiva.

No procede el registro del referido acuerdo marco en la Inspección del Trabajo, por circunscribirse el registro del artículo 320 inciso final del Código del Trabajo a los instrumentos colectivos celebrados conforme a las reglas del Libro IV.

La calificación del eventual incumplimiento del acuerdo marco como práctica desleal o antisindical, así como las controversias entre las partes sobre su contenido, alcances y efectos, son de competencia exclusiva de los Juzgados de Letras del Trabajo, conforme a los artículos 292 inciso cuarto y 420 letra a) del Código del Trabajo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA. PROHIBICIÓN DE NEGOCIAR COLECTIVAMENTE PREVISTA EN EL ARTÍCULO 304 INCISO 3° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. SE RECONSIDERA LA DOCTRINA CONTENIDA EN EL DICTAMEN N°995/30, 14.07.2023

354/31, 07.08.2026

Por necesidades del Servicio, se reconsidera la doctrina contenida en el Dictamen N° 995/30 de 14.07.2023.

La prohibición de negociar colectivamente prevista en el artículo 304 inciso 3° del Código del Trabajo se configura por la sola circunstancia de que el presupuesto de una empresa o institución, pública o privada, haya sido financiado en más del 50% por el Estado, en cualquiera de los dos últimos años calendario, directamente o a través de derechos o impuestos, cualquiera sea el título, la modalidad o la denominación bajo la cual los recursos hayan sido entregados, y sin que resulte exigible que dicho financiamiento se encuentre establecido nominativamente, respecto de la entidad de que se trate; en la ley de presupuestos del Sector Público.

Para los efectos del cómputo del porcentaje señalado deben considerarse todos los recursos de origen estatal destinados a financiar el presupuesto de la entidad en el respectivo año calendario, tales como aportes y transferencias fiscales o municipales, subvenciones y recursos entregados en virtud de convenios de ejecución de programas o prestaciones, sin que corresponda distinguir según se trate de recursos entregados a título gratuito u oneroso, ni según se encuentren o no sujetos a condiciones, destinación específica, contraprestación o rendición de cuentas.

No constituyen financiamiento del presupuesto, para los efectos del artículo 304 inciso 3° del Código del Trabajo, las sumas que una empresa o institución percibe del Estado en calidad de precio por bienes provistos o servicios efectivamente previstos a órganos de la Administración, en virtud de contratos onerosos celebrados conforme a la Ley N°19.886, por constituir la contraprestación de una obligación contraída y no recursos destinados a financiar el presupuesto de la entidad.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

La prohibición no rige respecto de las entidades exceptuadas por el artículo 304 inciso 4º del Código del Trabajo, ni deben computarse aquellos recursos que la respectiva ley de presupuestos del Sector Público declare expresamente no computables para los efectos del inciso 3º del mismo artículo.

La oportunidad para hacer valer que una empresa o institución se encuentra en la situación descrita en el artículo 304 inciso 3º del Código del Trabajo es la respuesta al proyecto de contrato colectivo, debiendo proporcionarse a la comisión negociadora sindical los antecedentes en que se funda la reclamación, la que será resuelta por el Inspector del Trabajo o por el Director del Trabajo, según corresponda, conforme al artículo 340 del citado cuerpo normativo.

Selección de RESOLUCIONES Y CIRCULARES

Resoluciones ■■

2000-18.228 exenta, 19.06.26

Departamento de Inspección

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

2000-18.238 exenta, 19.06.26

Departamento de Inspección

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de fiscalización.

2000-18.240 exenta, 19.06.26

Departamento de Inspección

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de fiscalización.

2000-19.255 exenta, 29.06.26

Departamento de Inspección

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de fiscalización.

2000-19.278 exenta, 29.06.26

Dirección del Trabajo

Aprueba actualización de Instructivo de Asignación de Vivendas Fiscales.

Circulares ■■

2000-259, 9.06.26

Departamento de Inspección

Instrucción complementaria sobre tratamiento de errores o inconsistencias en resoluciones de multa.

2000-264, 10.06.26

Imparte instrucciones sobre modalidades y procedimientos de actuación inspectiva respecto a reducción de jornada de trabajo a 42 horas.

2000-269, 15.06.26

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa de Fiscalización por Protocolo de Vigilancia de Riesgo Psicosocial a centros de trabajo.

2000-279, 18.06.26

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 26.06.2026.

2000-280, 18.06.26

Departamento de Inspección

Deja sin efecto Circular N° 86, 26.02.26 y establece criterios de planificación y gestión de los Programas Regionales de Fiscalización para el segundo semestre del año 2026.

2000-285, 23.06.26

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa de Fiscalización con enfoque de género en sector feminizado en sector de la salud.

2000-303, 8.07.26

Departamento de Inspección

Actualiza procedimiento para solicitar y emitir "Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales y Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales".

2000-321, 21.07.26

Departamento de Inspección

Deja sin efecto los Oficios Circular N° 2000-218/2025 y N° 2000-219/2025 e imparte nuevas instrucciones sobre la determinación del empleador y la fiscalización del [artículo 8° transitorio](#) de la Ley [N° 20.378](#) en el transporte público urbano de pasajeros.

2000-316, 17.07.26

Departamento de Gestión y Desarrollo

Imparte instrucciones para el desarrollo del proceso de gestión de riesgos institucionales 2026.

2000-347, 05.08.2026

Departamento de relaciones laborales

Actualiza el procedimiento administrativo y uso de la plataforma de votación electrónica de la Dirección del Trabajo.

2000-365, 13.08.2026

Departamento de relaciones laborales

Instruye levantamiento nacional de cifras de afiliación de las Centrales Sindicales vigentes y establece metodología, responsables y plazos.

2000-368, 14.08.2026

Departamento de relaciones laborales

Imparte instrucciones para ingreso de reclamos por despido y ratificación de finiquito presencial ante situación que indica. Deroega Circular 01 de fecha 12 de agosto de 2026.

Selección de Dictámenes y Circulares

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Dictámenes ■■

LICENCIAS MÉDICAS. MAL USO Y OTORGAMIENTO DE LICENCIAS ([LEY N° 20.585](#)). RECURSOS ADMINISTRATIVOS

[O-01-S-02.563, 12.06.26](#)

Un acto sancionatorio de la [Ley N° 20.585](#) se encuentra firme y ejecutoriado y las sanciones adquieren firmeza una vez agotadas las instancias de reclamación, por lo que una invocación de invalidación administrativa que constituye una potestad de autotutela de la administración y no un recurso contra actos firmes, no altera el estado de ejecutoria señalado.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. BASE DE CÁLCULO. CÁLCULO SIMPLIFICADO

[O-01-S-02.646, 17.06.26](#)

El Subsidio por Incapacidad Laboral se determina principalmente calculando el promedio de las remuneraciones netas de los tres meses anteriores al inicio de la licencia médica, excluyendo ingresos ocasionales como bonos, gratificaciones o aguinaldos. Existen dos procedimientos para realizar este cálculo: el método general, que utiliza las liquidaciones de sueldo y es obligatorio cuando no se cumplen las condiciones para la simplificación, y el método simplificado, que emplea las rentas imponibles en lugar de las liquidaciones físicas. Este último se aplica si la variación entre las remuneraciones de los tres meses previos es igual o menor al diez por ciento y, además, si la variación entre el promedio de los últimos tres meses y el promedio de los últimos doce meses es igual o menor al doce por ciento. Cabe destacar que el método simplificado no puede aplicarse a personas trabajadoras del sector público que mantienen su remuneración durante la licencia médica, ni a aquellas personas trabajadoras cuyos empleadores tengan convenios de pago directo de subsidios con las Cajas de Compensación.

[LEY N° 16.744](#). ENFERMEDAD PROFESIONAL

[O-02-ISESAT-02.296, 22.06.26](#)

Responde consulta sobre activación de denuncias por posible enfermedad laboral y criterios en el contexto de programas de vigilancia de arbovirosis, malaria y gripe aviar.

ASIGNACIÓN FAMILIAR. DETERMINACIÓN TRAMO

[O-01-S-02.728, 26.06.26](#)

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

SUBSIDIO FAMILIAR

[O-01-S-02.732, 26.06.26](#)

Régimen de Subsidio Familiar. Informa nuevo valor a contar del 1° de mayo de 2026.

LICENCIAS MÉDICAS. SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL. SECTOR PÚBLICO

[O-01-S-02.748, 26.06.26](#)

Ante las consultas sobre la aplicación de la [Ley N° 21.735](#) en el sector público, esta Superintendencia ha determinado que, durante los periodos de licencia médica, la entidad empleadora debe garantizar el pago íntegro de las remuneraciones de las personas funcionarias, incluyendo la cotización del 1% establecida en dicha normativa. Respecto al reembolso de los subsidios por incapacidad laboral, las entidades pagadoras deben reintegrar a la entidad empleadora el subsidio correspondiente y el 0,1% destinado a la cuenta de capitalización individual de la persona trabajadora; no obstante, el 0,9% destinado al Fondo Autónomo de Protección Previsional es de exclusiva responsabilidad de la entidad empleadora, no siendo reembolsable por la entidad pagadora del subsidio.

LICENCIAS MÉDICAS. INCUMPLIMIENTO DEL REPOSO

[O-01-S-02.791, 1.07.26](#)

Este dictamen aclara que las instituciones de salud no pueden utilizar sistemas de reconocimiento facial, biometría ni GPS para controlar el reposo médico, aun cuando la persona afiliada lo autorice, ya que no existe ninguna ley que lo permita actualmente y el uso de estos sistemas implica gestionar datos personales sensibles y fiscalizar a los afiliados sin contar con una autorización legal expresa en el ámbito de las licencias médicas. Por lo tanto, si en el futuro se desea incorporar este tipo de tecnología, será necesario dictar una nueva ley que defina claramente sus reglas, objetivos y garantías.

LICENCIAS MÉDICAS. SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL. COTIZACIONES. SUBSIDIO MATERNAL**95.432, 6.07.26**

Aplicación correcta de las normas de cálculo contenidas en el D.F.L. [N° 44 de 1978](#) y el impacto de la [Ley N° 21.735](#) en la determinación de la remuneración neta. La entidad pagadora no puede realizar una deducción al incluir la cotización del 0,1% establecida en la [Ley N° 21.735](#) —la cual es de cargo institucional— como parte de las cotizaciones personales de la persona afiliada, afectando el monto líquido final.

LICENCIAS MÉDICAS. SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL. COTIZACIONES**94.776, 6.07.26**

Procede la reliquidación de subsidios por incapacidad laboral de una persona trabajadora, al determinar que la entidad pagadora incurrió en un error al descontar la cotización del 0,1% establecida en el [artículo 4° transitorio](#) de la [Ley N° 21.735](#) dentro del cálculo de la remuneración neta. Se establece jurídicamente que dicha cotización es de exclusivo cargo de la parte empleadora y, por tanto, no debe considerarse como una deducción personal de quien trabaja.

CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR. CRÉDITO SOCIAL. LÍMITE DE DESCUENTO**95.263, 7.07.26**

La Caja de Compensación de Asignación Familiar (CCAF) debe ajustar el plan de pagos de la persona reclamante, adecuando las cuotas a su capacidad real de descuento —excluyendo bonos esporádicos— y restituyendo los montos cobrados en exceso por sobre el tope legal, para asegurar la protección de sus ingresos de subsistencia.

LEY N° 16.744. PRESTACIONES ECONÓMICAS. SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL**95.544, 8.07.26**

La cobertura del seguro y el derecho a percibir el subsidio por incapacidad laboral subsisten más allá de la terminación de la relación laboral, siempre que la patología haya sido calificada como de origen laboral durante la vigencia de ésta, con las características que se aprecian en este dictamen.

LICENCIA MÉDICA. INCUMPLIMIENTO DEL REPOSO**O-01-DFS-02.925, 13.07.26**

El criterio de territorialidad y cumplimiento del reposo en licencias médicas establece que, con el fin de garantizar el derecho de fiscalización de las entidades competentes (COM-PIN o Isapre), el reposo prescrito debe ser cumplido estrictamente dentro del territorio nacional. El viaje al extranjero es admisible únicamente cuando existe una instrucción expresa de realizar un procedimiento médico específico, necesario para la recuperación de la patología, que no pueda efectuarse dentro del territorio nacional.

LICENCIA MÉDICA. PROCEDIMIENTO**O-01-DFS-02.930, 13.07.26**

Cuando un recurso es presentado directamente ante la Superintendencia sin haber pasado previamente por la COM-PIN, la entidad deriva los antecedentes a la Comisión para que resuelva en primera instancia conforme a la normativa. Si la COM-PIN ya había emitido un pronunciamiento sobre el caso, no es necesario generar una nueva resolución; basta con incorporar el documento existente al expediente administrativo. Esta gestión formaliza el proceso y habilita a la persona interesada a ejercer, si así lo desea, su derecho a apelar ante la Superintendencia, evitando de este modo la duplicidad de actuaciones.

LICENCIA MÉDICA. INCUMPLIMIENTO DEL REPOSO**O-01-S-02.953, 14.07.26**

Asistir a la Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos (ECEP), mientras se tiene una licencia médica constituye un incumplimiento del reposo prescrito, lo cual es causal suficiente para el rechazo de dicha licencia médica.

Circulares ■■

PROTOCOLO DE CALIFICACIÓN DEL ORIGEN DE PATOLOGÍAS DE COLUMNA LUMBAR

3.916, 20.07.26

Modifica el Título III. Calificación de enfermedades profesionales, del Libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes, del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la [Ley N° 16.744](#). Vigencia 1° de diciembre de 2026. Contiene disposiciones transitorias.

LICENCIAS MÉDICAS

3.917, 21.07.26

Imparte instrucciones respecto del plazo para reclamar por rechazo de licencia médica ante Superintendencia de Seguridad Social. Modifica los Libros II y III del [Compendio Normativo sobre Licencias Médicas, Subsidios por Incapacidad Laboral y Seguro SANNA](#).

ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

3.918, 24.07.26

Proyectos de estudios de investigación e innovación. Modifica el Título III. Estudios de investigación e innovación, del Libro IV. Prestaciones preventivas, del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la [Ley N° 16.744](#).

Selección de Dictámenes

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

DOCENTE. SUPRESIÓN HORAS DE DESEMPEÑO. DESISTIMIENTO OPORTUNO DE RENUNCIA. IMPROCEDENCIA ACEPTACIÓN. REGULARIZACIÓN RELACIÓN LABORAL

OF93.364, 14.05.26

Recurrente se desistió oportunamente de la renuncia presentada en el contexto del artículo 73 de la [Ley N° 19.070](#), por lo que debe regularizarse su situación laboral en los términos que indica. Aplica Dictámenes N°s. [92.267/2016](#); [14.636/2003](#); [9.782/2018](#), y [2.309/2020](#).

MUNICIPALIDADES. PERSONAL CÓDIGO DEL TRABAJO. APLICACIÓN REDUCCIÓN GRADUAL JORNADA LABORAL. IMPLEMENTACIÓN. ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES ADMINISTRADOS DIRECTAMENTE POR MUNICIPALIDADES

D282, 14.05.26

Sobre aplicación de reducción gradual de jornada laboral dispuesta por la [Ley N° 21.561](#), respecto de los servidores que indica. Aplica Dictámenes N°s. [E124.189/2021](#); [22.138/2015](#); [E72.278/2021](#); [55.490/2016](#); [D231/2026](#); [28.240/2011](#); [78.336/2011](#); [E480.675/2024](#); [D123/2026](#); [E160.316/2021](#); [E339.272/2023](#); [78.180/2014](#), y [77.672/2015](#).

DECLARACIÓN DE SALUD INCOMPATIBLE CON EL CARGO. LICENCIAS MÉDICAS RECHAZADAS. CÓMPUTO PLAZO

D320, 10.06.26

Licencias médicas rechazadas son útiles para estimar que un funcionario tiene salud incompatible con el cargo. Aplica Dictámenes N°s. [15.477/93](#); [33.464/2002](#); [10.685/2018](#), y [10.540/2019](#). Reconsidera Dictamen N° 60.302, de 2004, y toda otra jurisprudencia administrativa de este origen contraria al criterio contenido en el presente dictamen.

SERVICIOS LOCALES DE EDUCACIÓN PÚBLICA (SLEP). ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN, ASIGNACIÓN PACTADA EN CONVENIOS COLECTIVOS, REQUISITOS PAGO, PRINCIPIO DE JURIDICIDAD

D330, 17.06.26

Atiende oficios N°s. 615 y 244/INC/2026, ambos de 2026, de la Cámara de Diputadas y Diputados, y del Senado, respectivamente. Desestima solicitud de reconsideración del Dictamen N° D11, de 2026. Servicio Local de Educación Pública de Magallanes debe pagar la asignación de zona contemplada en el artículo 47 de la [Ley N° 21.109](#), sin perjuicio de la planilla complementaria a que se refiere el [artículo cuadragésimo segundo transitorio](#), inciso final, de la [Ley N° 21.040](#). Aplica Dictámenes N°s. [E20.264/2025](#); [3.280/2020](#); [84.233/2016](#); [32.595/2019](#); [E262.050/2022](#); [E20.452/2025](#), y [D11/2026](#).

ASMAR. JORNADA LABORAL. APLICACIÓN LIMITACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO. APLICACIÓN NORMATIVA TELETRABAJO. PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. CUIDADORES. REQUISITOS

D337, 23.06.26

En ASMAR, cargos de profesional, técnico y de jefatura, distintos de los que integran los niveles de dirección y administración, no son de aquellos excluidos de la limitación de jornada ordinaria conforme al artículo 22, inciso segundo, del Código del Trabajo. Su personal, por ser funcionario público, no puede acceder al contrato especial de trabajo a distancia sin habilitación legal expresa. Aplica Dictámenes N°s. [45.073/2017](#); [E519.505/2024](#); [E443.357/2024](#); [E7.004/2025](#); [39.451/2016](#); [3.810/2017](#); [E5.650/2025](#); [E29.215/2025](#), y [D86/2026](#).

SERVICIOS LOCALES DE EDUCACIÓN PÚBLICA (SLEP). MUNICIPALIDADES. CORPORACIÓN MUNICIPAL. BENEFICIOS PACTADOS CON ANTERIORIDAD EN CONTRATOS COLECTIVOS. RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL. INOPONIBILIDAD. VIGENCIA TEMPORAL. ACREDITACIÓN REQUISITOS. COORDINACIÓN ENTRE ENTIDADES. PROCEDENCIA ESPECÍFICA DE ESTIPULACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

D340, 25.06.26

Responsabilidad patrimonial por condiciones pactadas con anterioridad al traspaso a los servicios locales de educación y que les son inoponibles a estos últimos, queda radicada en la municipalidad o corporación municipal respectiva, por aplicación del [artículo cuadragésimo segundo transitorio](#) de la [Ley N° 21.040](#). Aplica Dictámenes N°s. [D83/2026](#); [E20.264/2025](#); [3.280/2020](#), y [D187/2026](#).

INSTRUCCIONES SOBRE REQUISITOS PARA OTORGAR CALIDAD DE TITULAR A PROFESIONALES CONTRATADOS DE LA EDUCACIÓN PARVULARIA, BÁSICA O MEDIA, DE CONFORMIDAD CON LA [LEY N° 21.803](#)

IN19N26, 26.06.26

Imparte instrucciones sobre los requisitos para otorgar la calidad de titular a los profesionales contratados de la educación parvularia, básica o media, de conformidad con la [Ley N° 21.803](#). Aplica Dictámenes N°s. [E5.664/2020](#); [E273.681/2022](#); [55.655/2015](#); [34.838/2015](#); [29.618/2018](#); [784/2017](#); [30.897/95](#); [14.011/2000](#); [E46.541/2020](#), y [4.294/2016](#).

ELABORACIÓN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN VIOLENCIA EN EL TRABAJO, EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN MUNICIPALIDADES. LEY KARIN

D361N26, 24.07.2026

Complementa dictámenes e instructivo que indica, en el sentido que la participación de las entidades que señala, en la elaboración de protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, debe sujetarse a los términos del artículo 57 del decreto N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aplica Dictámenes N° [014234N/2018](#); [E89527N/2021](#); [033801N/2000](#); [037611N/2008](#); [E15438N/2025](#); Complementa Dictámenes N° [E24167N/2025](#); [E27156N/2025](#); [E111833/2025](#) y [E516610/2024](#).

Selección de Dictámenes

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

1.411, 10.06.26

Aporte adicional por seguro de invalidez y sobrevivencia.

1.723, 14.07.26

Tablas de cálculo del impuesto único de segunda categoría.

Contrato de trabajadores de artes y espectáculos.

1.837, 24.07.26

Cálculo de utilidad para gratificación de trabajadores de empresas sujetas al régimen pro pyme.

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° 334

Septiembre | Año 2026

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
David Oddó Beas
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL
DEL TRABAJO

Directora 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