



Corte Suprema reafirma facultades interpretativas de la Dirección del Trabajo

Boletín Oficial

Dirección del Trabajo

TEMA CENTRAL

- Corte Suprema reafirma facultades interpretativas de la Dirección del Trabajo

PRENSA

- Sindicatos piden a la DT capacitación, económica y en nuevas tecnologías
- Estudio sobre efectos de la cuota de género de la Reforma Laboral en directivas sindicales
- Veintitrés nuevos vehículos aumentan la capacidad fiscalizadora en todo el país
- DT fiscalizó 114 locales de Líder para constatar que los contratos de trabajo se ajusten a la normativa

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

Corte Suprema reafirma facultades interpretativas de la Dirección del Trabajo



El dictamen de la DT sostiene que los trabajadores y trabajadoras de plataformas gozan de derechos laborales.

- *Fallo del pasado 23 de mayo del máximo tribunal ratifica pronunciamiento emitido en abril por la Corte de Apelaciones de Santiago sobre trabajadores de plataformas digitales.*
- *Con la sentencia se confirma que la DT no incurre “en actos ilícitos o arbitrarios al momento de emitir dictámenes”, y rechaza de manera definitiva lo sostenido por la empresa Uber en un recurso de protección presentado en noviembre del año pasado.*

La Corte Suprema confirmó el martes 23 de mayo que la Dirección del Trabajo (DT) actúa dentro de su ámbito de competencia y no incurre en actos ilícitos o arbitrarios al momento de emitir dictámenes acerca de las relaciones laborales.

Esto, a propósito del pronunciamiento jurídico que hizo la DT en octubre pasado sobre los trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales y que fue cuestionado por Uber mediante un recurso de protección.

La sentencia del máximo tribunal confirma en todas sus partes el fallo emitido el 4 de abril último por la Corte de Apelaciones de Santiago. En esa ocasión el tribunal de alzada rechazó el recurso de protección presentado por Uber en noviembre del año pasado en contra del dictamen de la DT [1831/39, del 19 de octubre de 2022](#), que interpretaba los alcances de la Ley N° [21.431](#), que modificó el Código del Trabajo, regulando el contrato de trabajadores/as de empresas de plataformas digitales de servicios.

En su dictamen, la DT abordaba por primera vez el vínculo laboral de los trabajadores/as de aplicaciones, situándolos en las categorías de dependientes e independientes, describiendo la relación que mantienen con sus empleadores y los derechos que les deben ser cautelados.

El fallo de la Suprema avalando las facultades interpretativas de la DT en esta materia fue suscrito por los ministros Mario Carroza, Jean Pierre Matus y Mario Gómez (s), y el abogado integrante Pedro Águila. En contra se pronunció la ministra Ángela Vivanco.

El voto de mayoría confirmó lo dictado por la Corte de Apelaciones en cuanto a que “no puede imputársele a tal órgano (Dirección del Trabajo) cuando ejerce su función mediante la dictación de un dictamen que se trate de un acto ilícito o arbitrario, pues está actuando dentro del ámbito de su competencia”.

Al respecto, el director del Trabajo, Pablo Zenteno Muñoz, señaló que “tomamos esta sentencia como un reconocimiento a la postura que siempre sostuvimos como institución en torno a la defensa de nuestras facultades interpretativas y, en ese sentido, vemos en este fallo una confirmación de la tesis histórica de la Corte Suprema en torno a las facultades que tiene la Dirección del Trabajo en el ámbito de la legislación laboral”.

Añadió que este fallo “viene a reforzar y reconocer el rol importante de nuestra institución en el ámbito del cumplimiento de la legislación laboral, de la interpretación de las nuevas leyes laborales, considerando nuevas realidades en el mundo del trabajo”.

Finalmente, subrayó que “el fallo de la Corte Suprema da cuenta de una tesis que sostuvimos desde el inicio de nuestra defensa, y es que en la emisión de este dictamen no transgredimos la legislación, no transgredimos la Constitución, ni mucho menos nuestro marco normativo dictado por el DFL 2 del año 1967, en el sentido de las facultades que la legislación y el ordenamiento jurídico nos reconocen en materia de interpretación de la legislación laboral”.

Contenido de la ley

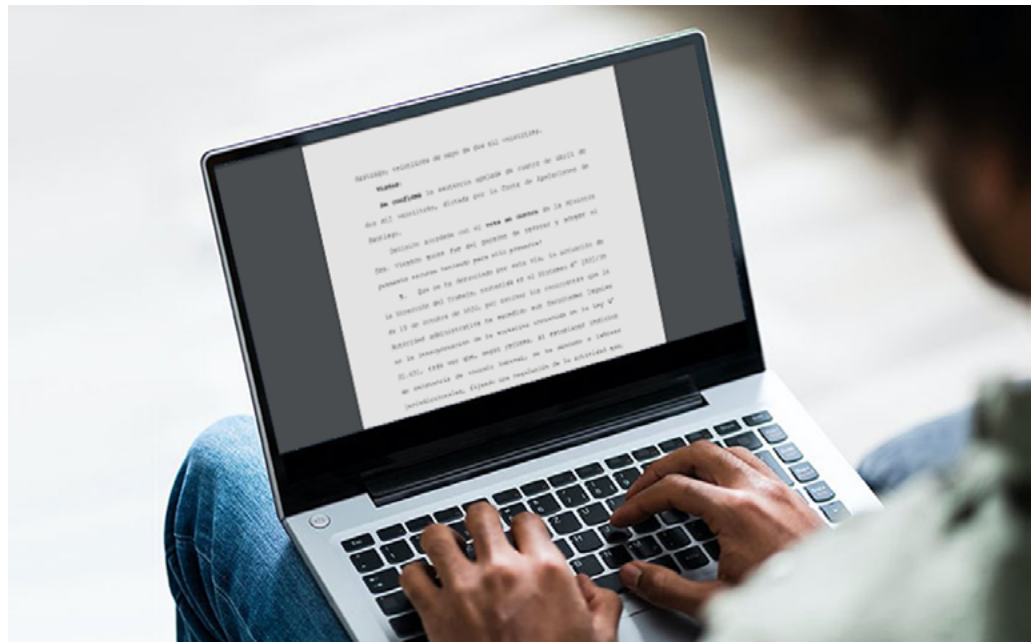
La nueva Ley [21.431](#) reconoce los siguientes tipos de empresa de plataformas digitales:

- de transporte menor de pasajeros.
- de retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías.
- de “armado de pedidos”, es decir, efectuando la compra de bienes o mercaderías y/o encargándose de su despacho y entrega tipo “cornershop”.
- de contratación de servicios online, asignando trabajo vía online a trabajadores y trabajadoras que entregan su servicio por este medio.
- de mera intermediación entre oferta y demanda, que no participa de la organización del trabajo, no decide las condiciones en que se prestará el servicio ni la contratación.

Asimismo, la nueva ley señala que en este ámbito existen dos tipos de trabajadores y trabajadoras y cuáles son las características que los definen:

- El primero es el dependiente. En este caso existe prestación de servicios personales, pago de remuneración y la subordinación y dependencia como elemento central que caracteriza a la relación de trabajo.
- En el segundo caso, el trabajador independiente no reúne estos requisitos, en especial la subordinación y dependencia, y por lo mismo se le caracteriza como trabajador por cuenta propia.

El fallo de la Corte Suprema, del 23 de mayo último, respaldó por 4 votos a 1 la posición de la DT.



Dictamen de la DT

El pronunciamiento de la DT sostiene que, entre otros derechos, la ley garantiza para todos y todas un estatus de protección en el tratamiento de datos personales, lo que se destaca como una medida tendiente a colaborar en el difícil acceso de la programación algorítmica, prohibiéndose la discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones.

Asimismo, destaca el otorgamiento gratuito que debe hacer el empleador respecto de elementos de protección personal como rodilleras, coderas y cascos, siempre que se trate de trabajadores de plataformas que utilicen bicicletas o motocicletas, ajustándose a la Ley de Tránsito.

Además, se les reconoce a estos trabajadores derechos colectivos en afiliación sindical, negociación colectiva y huelga. El proyecto establece también la posibilidad de negociación colectiva reglada y no reglada para organizaciones sindicales de trabajadores de plataformas que afilien a dependientes e independientes o solo a independientes.

También se menciona la capacitación que debe realizar el empleador, la que debe cumplir con los estándares de seguridad y salud definidos por la Superintendencia de Seguridad Social mediante la Circular [3.688](#), del 22 de agosto de 2022.

La ley también exige un seguro de daños que proteja a los bienes personales que utiliza el trabajador en la prestación de servicios, con cobertura anual mínima de 50 UTM. Otro asunto es que se reconoce una base de cálculo de indemnizaciones legales.

Para ver Dictamen 1831/39:

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-122851_recurso_pdf.pdf

Para ver Ley N° 21.431:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>

Sindicatos piden a la DT capacitación, económica y en nuevas tecnologías

- *Consulta nacional permitió recoger las nuevas necesidades de capacitación de las dirigencias.*
- *Durante el segundo semestre se pondrá en marcha su nueva estrategia de formación sindical.*



Dirigentes sindicales presentes en la entrega del “Diagnóstico y bases del Programa Nacional de Formación Sindical”.

Conocimientos teóricos y prácticos que les ayuden a superar la fragmentación sindical para incidir con mayor fuerza en esferas de la sociedad que superen el marco de las empresas, demandaron 500 dirigentes de centrales, federaciones, confederaciones y organizaciones de base a la Dirección del Trabajo (DT) en el marco de una consulta hecha por esta institución para elaborar su nueva estrategia de formación sindical.

Las opiniones de las dirigencias –que consideró a las cuatro centrales sindicales y a organizaciones representativas de todo el país y de diversos sectores económicos y productivos– fueron recogidas en un encuentro nacional efectuado en diciembre en Santiago.

Las propuestas cuajaron en el “[Diagnóstico y bases del Programa Nacional de Formación Sindical](#)”, expuesto el miércoles 24 de mayo a más de 300 dirigentes y dirigentas sindicales en un encuentro encabezado por el subsecretario del Trabajo, Giorgio Boccardo, y el director del Trabajo, Pablo Zenteno Muñoz.

En la jornada se firmó la resolución administrativa de las bases del programa formativo que será aplicado a partir del segundo semestre de este año, considerando el máximo de conocimientos que potencien el rol del movimiento sindical en ámbitos que excedan el marco de las empresas, tal como lo solicitaron las propias organizaciones participantes.

El director del Trabajo, Pablo Zenteno, explicó que “el documento que ponemos hoy en conocimiento de las organizaciones sindicales expone un diagnóstico general de los principales problemas y vacíos que tiene la formación sindical en Chile y las principales demandas que plantean los trabajadores”. Preciso que la política de formación sindical se sustentará tanto en las opiniones sindicales, como en la consulta a expertos, la experiencia internacional y la acumulada históricamente por la propia DT.

Principales necesidades de capacitación

Los planteamientos sindicales abordaron los siguientes ámbitos: Organización sindical interna; Ética sindical; Género y sindicalismo; Legislación e institucionalidad laboral; Sindicalismo sociopolítico; Economía y sociología; Negociación colectiva; Huelga y sindicalismo; Historia sindical; Transformaciones laborales y Salud y Seguridad Laboral.

Las aspiraciones capacitadoras van más allá de lo habitualmente impartido en los cursos de formación sindical, generalmente centrados en el conocimiento de la legislación laboral y las negociaciones colectivas.



En el apartado “Sindicalismo sociopolítico”, por ejemplo, se solicita recibir conocimientos amplios, que trasciendan lo sindical, para elaborar diagnósticos y planes de acción informados ante escenarios políticos contingentes. Ello, porque –se sostiene– sus problemáticas específicas están condicionadas por factores sociales, económicos y políticos cambiantes que quieren entender.

En el apartado “Economía y sociología” los sindicatos requieren conocer el funcionamiento de las economías modernas (ciclos de empleo y de inversión, indicadores de distribución salarial, entre otros) y las nuevas tendencias gerenciales con sus modelos de gestión y organización del trabajo para abordar su impacto en las condiciones laborales y de calidad de vida.

En el apartado “Transformaciones laborales” piden contar con herramientas conceptuales para incidir en las adaptaciones y transformaciones tecnológicas.

En “Negociaciones colectivas” prima el deseo de aprender a analizar críticamente la información entregada por las empresas, conocer negociaciones y huelgas emblemáticas por éxitos, fracasos o peculiaridades. Asimismo, quieren explorar nuevos temas y aspectos de estas negociaciones. Sobre todo, experiencias de negociación interempresas que ayuden a

superar la atomización sindical, “con especial énfasis en negociaciones por rama de actividad económica”.

En “Huelga y sindicalismo” demandan un conocimiento histórico de las paralizaciones de faenas, prácticas más comunes de los empleadores, experiencias de otros sindicatos, tácticas más efectivas y claridad sobre límites y consecuencias de las huelgas para el sindicalismo.

Transversalmente, la pretensión es aprender cómo aumentar la afiliación sindical, lograr un contacto más directo y cotidiano con las bases, propiciar instancias de debate intersindical para encontrar puntos de vista comunes y “poner en valor el rol sociopolítico del movimiento sindical”.

El director del Trabajo precisó que la política de formación sindical se sustentará tanto en las opiniones sindicales, como en la consulta a expertos, la experiencia internacional y la acumulada históricamente por la propia DT.

Temas relevantes

- Organización sindical interna
- Ética sindical
- Género y sindicalismo
- Legislación e institucionalidad laboral
- Sindicalismo sociopolítico
- Economía y sociología
- Negociación colectiva
- Huelga y sindicalismo
- Historia sindical
- Transformaciones laborales
- Salud y Seguridad Laboral.



El trabajo para conocer las necesidades de capacitación de dirigentes/as sindicales se inició en diciembre de 2022.

Estudio sobre efectos de la cuota de género de la Reforma Laboral en directivas sindicales

- Investigación “¿Las mujeres al poder?” revela un moderado avance en la integración femenina en los directorios de sindicatos desde que empezó a aplicarse la Ley [20.940](#), que introdujo un sistema de cuotas para estimular ese fenómeno.



Dirigentas sindicales asistentes al lanzamiento del estudio, realizado en la sede de la CUT.

Un moderado aumento de la participación femenina en las dirigencias sindicales durante la última década constató un estudio de la Dirección del Trabajo (DT) divulgado el pasado 23 de marzo.

El incremento de la participación femenina comenzó a verificarse ya a partir del año 2012 y se consolidó luego de la puesta en marcha de la Ley [20.940](#), de Reforma Laboral, cuya aplicación comenzó en 2017.

En el período analizado la proporción de participación de mujeres en los directorios de los sindicatos subió desde el 23,6% (7.293 cargos de dirigentas) hasta el 34,9% (11.569 cargos de dirigentas) actual.

Sin embargo, la investigación de Carolina Díaz y Paulina von Geldern advierte que todavía perdura una brecha de género significativa, puesto que hasta diciembre de 2022 el 65,1% de los cargos era ejercido por hombres.

Nivel de cumplimiento general

En cuanto a los efectos concretos de la Reforma Laboral, el estudio de la DT constató que, del total de sindicatos existentes, el 53% sí debía cumplir con las cuotas de género. Al cabo del tiempo transcurrido, el 82,6% efectivamente cumple hoy con la exigencia. Si bien es una tasa alta, las investigadoras sostienen que no es óptima porque ya en 2016, sin exigencia legal alguna, el 76,9% de los sindicatos contaba con dirigentas.

Cargos ocupados por mujeres

Actualmente, el 31,1% de las dirigentas es presidenta; el 38,2%, secretaria; el 35,5%, tesorera y el 36,1% directora. Para las investigadoras, “no es trivial que la posición con una menor participación relativa de mujeres sea, precisamente, la de mayor visibilidad y responsabilidad asociadas”.

Tipos de sindicatos

La menor proporción dirigencial de mujeres está en los sindicatos de establecimiento (33,9%) y de empresa e interempresa, ambos con el 32,5%, los cuales en conjunto representan la mayor cantidad de organizaciones sindicales de base en el país.

Cumplimiento regional

Acá también las estadísticas son alentadoras, pero con matices.

Por ejemplo, el total nacional de cumplimiento llega al 82,6%, con seis regiones superando el 85%. Encabeza Arica y Parinacota (93,5%), seguida por Valparaíso (88,9%), Los Ríos (88,8%), Biobío (88,5%), Coquimbo (88,4%) y Magallanes (86,3%) Las tres regiones con menores tasas son O'Higgins (72,3%), Antofagasta (77,5%) y Atacama (78,1%).

Cumplimiento por rama económica

Desde este prisma, la tasa nacional de cumplimiento de la ley llega al 82,6%.

Dos ramas económicas superan el 90%. Son Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (95,9%) y Enseñanza (91,8%).

Les siguen Otras actividades de servicios (88,8%), Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas (88,6%), Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (86,2%) y Actividades de servicios administrativos y de apoyo (81,5%).

Conclusiones

Al hacer un balance, las investigadoras verifican que “el incremento de la afiliación sindical de las mujeres no se ha traducido en una participación proporcional en espacios de liderazgo y el acceso paritario a posiciones de poder en las organizaciones de trabajadores y trabajadoras es un desafío que requiere de mecanismos adicionales para ser promovido e impulsado”.

Veintitrés nuevos vehículos aumentan la capacidad fiscalizadora en todo el país

- *Dieciocho camionetas 4x4 y otros cinco vehículos recorren desde fines de marzo zonas apartadas o de difícil acceso en todo el país.*



La entrega de la nueva flota se realizó el sábado 4 de marzo en la explanada de la Plaza de la Constitución.

Veintitrés vehículos, 18 de ellos camionetas 4x4, recibió en marzo la Dirección del Trabajo (DT) para ampliar su capacidad fiscalizadora en regiones.

La recepción de la flota tuvo lugar en la Plaza de la Constitución y fue encabezada por la ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara, el subsecretario del Trabajo, Giorgio Boccardo, y el director de la institución fiscalizadora, Pablo Zenteno, quienes fueron acompañados por dirigentes sindicales de sectores favorecidos por esta extensión inspectiva.

Las autoridades destacaron que ahora la DT cuenta con una flota de 167 vehículos, lo que afianzará el objetivo de aumentar este año las fiscalizaciones en todo el territorio, especialmente en zonas distantes o de difícil acceso donde se concentran faenas mineras, forestales, agrícolas y acuícolas.

Esa meta de crecimiento inspectivo ya tuvo un primer logro el año 2022 durante el cual la fiscalización de la DT creció en el 5,64% respecto del año 2021, pasando de 78.076 a 82.479 inspecciones.

La ministra Jara destacó que “es muy importante contar con una flota adecuada que permita que las y los funcionarios fiscalizadores puedan llegar a todos los rincones donde hay trabajadores y empleadores que requieren también tanto de educación como de fiscalización por parte del Estado”.

A la vez, el director del Trabajo explicó que “como institución estamos muy contentos, hace mucho tiempo que no se incorporaba una flota importante de vehículos para reforzar la labor operativa de nuestro servicio, lo que significa dar mayor protección a las y los trabajadores, garantizar sus derechos y tener mayor capacidad de fiscalizar. Para dar cumplimiento a nuestro desafío de seguir aumentando las fiscalizaciones de terreno en todo el país es indispensable contar con una dotación vehicular que amplíe las zonas, especialmente rurales, a las que debemos llegar para asegurar el respeto pleno de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras que laboran en zonas apartadas o de difícil acceso, de modo que estén protegidos al mismo nivel de sus pares que trabajan en las ciudades”.

Usos específicos de los vehículos

La flota vehicular ya está prestando servicio en las direcciones regionales del Trabajo.

Las 18 camionetas 4x4, cuatro vehículos sedan y una camioneta menor significaron una inversión levemente superior a los 579 millones de pesos.

Las camionetas 4x4 y la camioneta menor prestan servicio en sectores rurales. Todas cuentan con equipamiento que hacen más seguros los desplazamientos. En el caso de la minería, estas nuevas camionetas dan pleno cumplimiento a los requisitos del Reglamento de Seguridad Minera.

En tanto, los cuatro vehículos sedan son utilizados en centros urbanos grandes durante fiscalizaciones, actuaciones de ministros de fe y notificaciones, entre otras actividades legales que debe cumplir la DT.



La Dirección del Trabajo cuenta ahora con 167 vehículos para las fiscalizaciones en terreno a lo largo del país.

DT fiscalizó 114 locales de Líder para constatar que los contratos de trabajo se ajusten a la normativa



La fiscalización en los supermercados Líder consistió en la toma de declaraciones a trabajadoras y trabajadores.

- *Programa buscó verificar las denuncias realizadas por los sindicatos de trabajadores/as que acusan a la empresa de la cadena Walmart Chile de utilizar la figura de la “multifuncionalidad”, situación que contraviene pronunciamientos de la Dirección del Trabajo.*

Entre abril y mayo la Dirección del Trabajo (DT) fiscalizó en todo el país a 114 locales de los supermercados Líder de la cadena Walmart Chile para verificar que los contratos de trabajo de los funcionarios y funcionarias de esta cadena se ajusten a la normativa laboral y contemplen las funciones específicas a realizar en los distintos establecimientos.

El programa buscó verificar las denuncias realizadas por federaciones y sindicatos de la compañía, que se oponen a la figura del “operador de tienda”, nueva categoría –de trabajadores y trabajadoras con desempeños multifuncionales que de acuerdo con el Ordinario [1722 \(25/06/2021\)](#) de la DT– no se ajusta a derecho porque no otorga un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar en los supermercados.

Las fiscalizaciones abarcaron a locales de Administradora de Supermercados Hiper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda. de todo el país.

El director del Trabajo, Pablo Zenteno, explicó que “la materia que estamos fiscalizando, a lo menos desde el año 2011, viene siendo declarada ilegal por la Dirección del Trabajo, precisamente por vulnerar el artículo 10, número 3 del Código del Trabajo. Esta es la segunda vez que estamos realizando un programa en esta empresa, y tiene un alcance más amplio porque seguimos recibiendo denuncias respecto a que se sigue vulnerando esta legislación”.

En las fiscalizaciones se entrevistó en sus lugares de trabajo a los trabajadores/as cuyos contratos fueron modificados mediante la suscripción de anexos que ampliaron el número y tipo de funciones que deben desempeñar en sus turnos. Asimismo, la empresa entregó los anexos de contrato respectivos para cotejarlos con lo declarado por los trabajadores/as.

Pronunciamientos de la DT

El “operador de tienda” cumple diversas funciones y de forma alternada en los supermercados. Por ejemplo, durante un turno puede ser reponedor y en uno siguiente ser asistente en otra área.

Para su implantación, Walmart Chile se ha basado en el artículo 10, número 3, del Código del Trabajo, que señala que “...el contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias”.

La DT se ha pronunciado mediante ordinarios en respuesta a consultas de las organizaciones sindicales. La conclusión ha sido que “no se ajusta a derecho el cargo denominado ‘Operador de Tienda’ (...) al no otorgar un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar en el supermercado”.

En el Ordinario [1722 \(25.06.2021\)](#) sostuvo que la ley obliga a dar un mínimo de certeza en favor del trabajador y que la posibilidad de las funciones específicas, alternativas o complementarias consideradas en el artículo 10, número 3, del código laboral, debe darse “siempre dentro del contexto de una única naturaleza de servicios determinadas” y que no puede admitirse “la posibilidad de establecer servicios que correspondan a naturalezas disímiles”.

En el ordinario [503 \(30.03.2022\)](#) señaló que “...tampoco la multiplicidad de funciones pactadas, cumple con el concepto de ser alternativas o complementarias, dado que las labores establecidas en el contrato son tan variadas, que no es posible precisar cuáles serían las alternativas y cuáles las complementarias, a modo ejemplar, no podemos decir que las labores de aseo y mantención son complementarias a las de hornear, trozar, moler todo tipo de perecibles”.

Finalmente, en el ordinario [734 \(11.05.2022\)](#) la DT reitera la doctrina y añade que: “1) no resulta conforme a derecho que el empleador defina unilateralmente cuáles son las zonas principales y de apoyo en que el trabajador deberá prestar servicios cada mes. 2) No es procedente jurídicamente que el trabajador pueda ser enviado a ejecutar labores distintas en zonas diferentes del establecimiento, en más de una oportunidad en el mismo día. 3) Contraviene a la normativa aplicable que el dependiente pueda ser enviado a ejecutar cualquiera de las labores que se desarrollan en la sala de ventas de los establecimientos del empleador del rubro supermercados”.

Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

LEYES

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Ley N° [21.561](#). Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral. *Diario Oficial 26.04.23.*

Ley N° [21.578](#). Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, aumenta el universo de beneficiarios y beneficiarias de la asignación familiar y maternal, y extiende el ingreso mínimo garantizado y el subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas en la forma que indica (*Diario Oficial 30.05.23*).

MINISTERIO DE SALUD

Ley N° [21.545](#). Establece la promoción de la inclusión, la atención integral y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación. Su artículo [25](#), agrega en el Código del Trabajo un nuevo artículo [66 quinquies](#). *Diario Oficial 10.03.23.*

Ley N° [21.551](#). Exime del requisito de orden médica para examen preventivo de mamografía y establece obligaciones a los prestadores de salud. *Diario Oficial 19.04.23.*

MINISTERIO DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES

Ley N° [21.553](#). Regula a las aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros y los servicios que a través de ellas se presten. *Diario Oficial 19.04.23.*

MINISTERIO DE HACIENDA

Ley N° [21.550](#). Impulsa medidas para la seguridad económica, incluyendo un aporte extraordinario para duplicar el aporte familiar permanente en 2023; un incremento permanente en la asignación familiar y maternal y en el subsidio único familiar, y su automatización para las personas que indica, y la creación del bolsillo familiar electrónico. *Diario Oficial 25.03.23.*

MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

Ley N° [21.565](#). Establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias. *Diario Oficial 9.05.23.*

MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO

Ley N° [21.563](#). Moderniza los procedimientos concursales contemplados en la Ley N° [20.720](#) y crea nuevos procedimientos para micro y pequeñas empresas. *Diario Oficial 10.05.23.*

DECRETOS

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo

Decreto N° [7, 13.02.23](#). Modifica Decreto N° [28, de 2011](#), que establece componentes, líneas de acción, procedimientos, modalidades y mecanismos de control del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo. *Diario Oficial 18.04.23.*

Decreto N° [69, 14.09.22](#). Aprueba Reglamento para la aplicación de la asignación especial de calidad de servicio de la Dirección del Trabajo establecida en el artículo [6°](#) de la Ley N° [21.327](#). *Diario Oficial 4.05.23.*

Decreto N° [83, 5.12.22](#). Modifica Decreto N° [98, 31.10.97](#), que aprueba Reglamento General de la Ley N° [19.518](#), que fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. *Diario Oficial 29.05.23.*

Subsecretaría de Previsión Social

Decreto N° [15, 3.04.23](#). Modifica Decreto N° [49, de 2001](#), que aprueba Reglamento de la Comisión de Usuarios del Sistema de Seguro de Desempleo. *Diario Oficial 16.05.23.*

Decreto N° [16, 5.04.23](#). Aprueba Reglamento que regula el aporte establecido en el Título III Bolsillo Familiar Electrónico, de la Ley N° [21.550](#). *Diario Oficial 26.04.23.*

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Subsecretaría de Relaciones Exteriores

Decreto N° [74, 11.04.23](#). Promulga enmiendas al [Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar](#) y a la Parte A del Código de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar. *Diario Oficial 13.05.23.*

MINISTERIO DE SALUD

Subsecretaría de Salud Pública

Decreto N° [10, 15.03.23](#). Prorroga vigencia del Decreto N° [4, 5.02.20](#) (D.O.: 8.02.20), que decreta alerta sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional por brote del nuevo coronavirus (2019-NCOV). *Diario Oficial 23.03.23.*

MINISTERIO DE HACIENDA

Decreto exento N° [101, 30.03.23](#). Aprueba instrucciones para la implementación del artículo [15](#) de la Ley N° [21.516](#), sobre traspaso de personal de honorario a contrata, y modificación de la dotación máxima de personal. *Diario Oficial 5.04.23.*

MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA

Subsecretaría del Interior

Decreto N° [60, 7.02.23](#). Transfiere temporalmente competencias radicadas en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a los gobiernos regionales que indica. *Diario Oficial 17.05.23.*

RESOLUCIONES

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo

Resolución exenta N° [192, 17.02.23](#). Aprueba Norma General de Participación Ciudadana, que establece modalidades formales específicas de participación ciudadana en la gestión pública en el marco de la Ley N° [20.500](#) y deja sin efecto Resolución N° 53 exenta, de 2015. *Diario Oficial 31.03.23*.

Resolución exenta N° [283, 22.03.23](#). Modifica Resolución N° [625 exenta, de 2020](#), que califica la situación de emergencia laboral que indica y activa implementación de la línea emergencia laboral Covid-19 del Programa de formación en el puesto de trabajo, conforme a lo dispuesto en el Decreto N° [28, de 2011](#), en términos y condiciones que indica. *Diario Oficial 27.04.23*.

Subsecretaría del Trabajo / Dirección del Trabajo

Resolución exenta N° [429, 7.03.23](#). Posterga el plazo establecido en el artículo primero de las disposiciones transitorias de la Resolución exenta N° [2.788, 18.12.19](#), publicada en el Diario Oficial de 27 de diciembre de 2019, que establece un sistema obligatorio de registro y control de asistencia, horas de trabajo y descansos, para el personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, en los términos que indica, y deja sin efecto Resolución N° 683 exenta, de 2022. *Diario Oficial 17.03.23*.

Resolución exenta N° [13, 15.03.23](#). Aprueba Convenio de transferencia de recursos para la producción estadística denominado Diseño de Cuestionarios, Verificación de la Muestra Objetiva, Ejecución de la Marcha Blanca y el Levantamiento Oficial, Encla 2023, suscrito entre la

Dirección del Trabajo y el Instituto Nacional de Estadísticas, autoriza gasto, ordena pago que indica y deja sin efecto Resolución N° 1, de 2023. *Diario Oficial 21.03.23*.

Resolución exenta N° [35, 7.10.22](#). Aprueba modificaciones efectuadas a convenio de colaboración suscrito entre la Dirección del Trabajo y el Banco Central de Chile. *Diario Oficial 4.05.23*.

Resolución exenta N° [53, 15.12.22](#). Aprueba convenio de colaboración sobre transferencia de datos entre la Dirección del Trabajo y el Ministerio de Hacienda. *Diario Oficial 4.05.23*.

Resolución exenta N° [1.189, 8.11.22](#). Aprueba convenio de colaboración para la transferencia de datos con motivo del estudio e investigación que indica, entre la Subsecretaría de Previsión Social y la Dirección del Trabajo. *Diario Oficial 4.05.23*.

Resolución exenta N° [21, 14.04.23](#). Aprueba Convenio de colaboración entre la Subsecretaría de Derechos Humanos y la Dirección del Trabajo. *Diario Oficial 4.05.23*.

Resolución exenta N° [2000-5032/2023, 25.04.23](#). Aprueba incorporación al Registro de Árbitros Laborales de persona que indica. *Diario Oficial 5.05.23*.

Subsecretaría del Trabajo / Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Extracto de Resolución exenta N° [1.416, 8.05.23](#). Modifica el Manual de Procedimientos sobre uso de la Franquicia Tributaria de Capacitación, para empresas. *Diario Oficial 19.05.23*.

Extracto de Resolución exenta N° [1.417, 8.05.23](#). Modifica Manual de Procedimientos para Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación. *Diario Oficial 19.05.23*.

Subsecretaría de Previsión Social / Superintendencia de Pensiones

Resolución exenta N° [755, 14.03.23](#). Establece tablas con valores superiores e inferiores a que se refiere el artículo [25](#) de la Ley N° [19.728](#), para la determinación del monto de las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, desde el 14 de marzo de 2023 hasta el 29 de febrero de 2024. *Diario Oficial 20.03.23.*

Resolución exenta N° [894, 30.03.23](#). Adjudica la licitación pública para el servicio de administración de cuentas de capitalización individual establecido por el Decreto Ley N° [3.500, de 1980](#). En dicha resolución se comunica la adjudicación de la licitación de la cartera correspondiente a los nuevos cotizantes del sistema previsional a la AFP Uno, de modo que a contar del 1 de octubre de 2023 y hasta el 1 de octubre de 2025 los trabajadores que coticen por primera vez en el sistema de pensiones deberán hacerlo en dicha empresa. *Diario Oficial 5.04.23.*

Subsecretaría de Previsión Social / Superintendencia de Seguridad Social

Resolución exenta N° [250, 29.03.23](#). Aprueba Compendio de Instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, y deroga y declara inaplicables las circulares que indica. *Diario Oficial 20.04.23.*

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Subsecretaría de Educación

Resolución exenta N° [1.420, 10.03.23](#). Reajusta a contar del mes de marzo de 2023, la bonificación por retiro voluntario para efectos de la ejecución de la Ley N° [20.976](#), que permite a los profesionales de la educación que indica, entre los años 2016 y 2024, acceder a la bonificación por retiro voluntario establecida en la Ley N° [20.822](#), y aprueba tabla de cálculo. *Diario Oficial 30.03.23.*

MINISTERIO DE SALUD

Instituto de Salud Pública

Resolución exenta N° [615, 13.03.23](#), aprueba Protocolo para la evaluación de puestos de trabajo con exposición a radiaciones ionizantes asociados al uso de equipos de mamografía y anexos A, B, C y D, del Departamento Salud Ocupacional del Instituto de Salud Pública. *Diario Oficial 5.04.23.*

Extracto de Resolución exenta N° [634, 15.03.23](#). Aprueba Guía de conceptos básicos e indicadores en seguridad y salud en el trabajo, versión 2.0. *Diario Oficial 5.04.23.*

Extracto de Resolución exenta N° [793, 30.03.23](#). Aprueba Guía de ergonomía para identificación y control de factores de riesgo por el uso de equipos con pantallas de visualización de datos (PVD). *Diario Oficial 5.04.23.*

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Resolución exenta N° [922, 2.05.23](#). Formaliza procedimiento para la tramitación de los reclamos a que se refieren los artículos [160](#) del [Estatuto Administrativo](#) y [156](#) del [Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales](#). *Diario Oficial 6.05.23.*

OTRAS

MINISTERIO DE SALUD

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

Circular N° [IF 431, 19.05.23](#). Modifica normas administrativas con el objeto de establecer el correo electrónico como principal forma de notificación. *Diario Oficial 27.05.23.*

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

FUTBOLISTAS PROFESIONALES. CONTRATO DE TRABAJO

329/11, 8.03.23

Fija sentido y alcance de la Ley N° [21.436](#) que exige la celebración de un contrato, en los términos que indica, entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las deportistas que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol. Las conclusiones de este dictamen son las siguientes:

1. El objetivo final de la Ley N° [21.436](#) es equiparar las condiciones laborales de las jugadoras de fútbol profesional a la situación contractual de los jugadores profesionales del género masculino.
2. Las entidades deportivas se encuentran obligadas a contratar a las jugadoras de fútbol profesional de categoría adulta en el porcentaje de gradualidad dispuesto en el artículo primero de las disposiciones transitorias de la Ley N° [21.436](#), a partir del 1 de enero de 2023 y según lo expuesto en el presente informe.
3. La base de cálculo para determinar la cantidad de jugadoras que deberán ser contratadas según lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la Ley N° [21.436](#), corresponde al conjunto de jugadoras inscritas y habilitadas, sean adultas o juveniles, que la respectiva entidad deportiva presente como plantel de jugadoras para competir en el campeonato correspondiente, en los términos indicados en el presente informe.

TRABAJADORES DE LA SALUD DEL SECTOR PRIVADO. RECONOCIMIENTO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19. DESCANSO REPARATORIO. LEY N° 21.530. ALCANCES

423/12, 22.03.23

Fija sentido y alcance de Ley N° [21.530](#) que establece un derecho a descanso reparatorio para trabajadores de la salud del sector privado, como reconocimiento a su labor durante la pandemia de Covid-19.

ESTATUTO DE SALUD. LEY N° 21.409. DESCANSO REPARATORIO. PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA EN SISTEMAS DE TURNOS

442/13, 28.03.23

La forma de conceder el descanso reparatorio concedido por la Ley N° [21.409](#) al personal que se desempeña en un sistema de turnos es la que se señala e el presente oficio.

El descanso reparatorio especial concedido por la Ley N° [21.409](#) se debe conceder en los términos expuestos en el presente oficio en el caso de desempeño para más de un empleador que otorgue derecho a obtener el referido beneficio.

EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS. BOLETA DE GARANTÍA O INSTRUMENTO MERCANTIL. SOPORTE DE PAPEL O FORMATO ELECTRÓNICO

453/14, 30.03.23

Para dar cumplimiento a la obligación señalada en el artículo [183-J](#) del Código del Trabajo, las empresas de servicios transitorios solo podrán

presentar boletas de garantía a la vista u otros instrumentos mercantiles que puedan hacerse efectivos contra su sola presentación, en soporte de papel o formato electrónico, los cuales no pueden encontrarse sujetos a: plazos, condiciones procesos de liquidación ni cualquier otra modalidad que dilate o entorpezca el proceso de cobro de la caución.

TRABAJADOR EMBARCADO. ALIMENTACIÓN

454/15, 30.03.23

Niega la solicitud de reconsideración de la doctrina contenida en los Dictámenes N°s.: [4.022/57, 9.10.09](#); [5.413/99, 21.12.10](#) y [1.672/25, 14.01.11](#).

Si las obligaciones en materia de alimentación de los trabajadores embarcados han sido desobedecidas por los empleadores, no obstante la existencia de numerosos procesos de fiscalización, que iniciados por este Servicio, han concluido en la aplicación de multas administrativas por las infracciones constatadas en dicha materia, bien puede la organización sindical poner en conocimiento de la justicia laboral el asunto, para su correspondiente tramitación y resolución, dada la facultad de imperio con que están investidos los tribunales de justicia.

ESTATUTO DE SALUD. PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES. CORPORACIÓN MUNICIPAL

455/16, 30.03.23

No resulta jurídicamente procedente utilizar un permiso sin goce de remuneraciones para ejercer el cargo de directora de un CESFAM en otra corporación municipal, sin perjuicio de las consideraciones expuestas en el presente oficio.

TRABAJADORES NACIONALES EMBARCADOS EN NAVES DE LA MARINA NACIONAL

456/17, 30.03.23

No es posible modificar los períodos mínimos de descanso de la gente de mar, que se encuentran contenidos en el artículo [116](#) del Código del Trabajo, por las razones expuestas en el cuerpo del presente informe.

FUTBOLISTAS PROFESIONALES. CONTRATO DE TRABAJO. DENIEGA RECONSIDERACIÓN DE DICTAMEN N° [329/11, 8.03.23](#). ACLARA DOCTRINA

484/18, 3.04.23

No procede recurso de reposición presentado respecto del Dictamen N° [329/11, 8.03.23](#) sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

FIJA SENTIDO Y ALCANCE DEL ARTÍCULO [66](#) QUINQUIES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, INCORPORADO POR LA LEY N° [21.545](#)

501/19, 4.04.23

Fija sentido y alcance de la Ley N° [21.545](#) (D.O. 10.03.23), que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación, en materias cuya interpretación corresponde a este Servicio.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO. CONSTITUCIÓN ASOCIACIONES NACIONALES Y REGIONALES. PROCEDENCIA. DIRECTORIOS PROVINCIALES Y REGIONALES. QUÓRUM. REGISTRO. LEY N° 19.296

510/20, 11.04.23

1) Atendida la estructura jurídica de servicio público nacional de Gendarmería de Chile, para los efectos previstos en los incisos primero y segundo del artículo 2° de la Ley N° [19.296](#), sus funcionarios pueden constituir asociaciones de carácter nacional, sin perjuicio de encontrarse facultados igualmente para conformar asociaciones regionales.

2) Complementa la doctrina contenida en el apartado 3) del Dictamen N° [2.401/43, 19.10.21](#), solo en cuanto, los quórums previstos en el artículo 13 de la Ley N° [19.296](#) resultan exigibles, tanto para la constitución de una asociación de funcionarios, o la conformación de directorios provinciales y regionales, como para la renovación de su directiva.

3) Acorde con el criterio expuesto en el Dictamen N° [E310.445, 10.02.23](#), de la Contraloría General de la República, la circunstancia de haberse elegido un número superior de directores de asociaciones de funcionarios, de aquellos que establece el artículo 17 de la Ley N° [19.296](#), constatada por la respectiva jefatura superior del Servicio, en caso alguno supone que aquellos puedan verse amparados por el fuero gremial, sin perjuicio de que, durante el tiempo en que fueron candidatos al directorio de una de las mencionadas organizaciones y hasta la fecha de realización del acto eleccionario respectivo, hayan estado protegidos por dicha prerrogativa, según lo previsto en el artículo 20 de la citada ley. En virtud del principio de coordinación, la aludida jefatura superior del Servicio de que se trate, deberá poner en conocimiento de la correspondiente Inspección Provincial del Trabajo dicha circunstancia, para los fines que procedan.

SANCIONES POR INCOMPARECENCIA INJUSTIFICADA A LAS CITACIONES PRACTICADAS MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO POR LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

530/21, 14.04.23

1) Las citaciones realizadas en forma electrónica por los funcionarios de esta Dirección producen los mismos efectos legales que aquellas efectuadas en forma presencial y, en consecuencia, dan cumplimiento a los requisitos del artículo 30 del Decreto con Fuerza de Ley N° [2, de 1967](#), del Ministerio del Trabajo.

2) Reconsidera la doctrina contenida en el Ordinario N° [1.350, 10.08.22](#).

DOCENTES. SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE. REMUNERACIONES; LEY N° 20.903

582/22, 20.04.23

1) Si en el contrato individual de trabajo se pactó un valor para la hora cronológica que superaba al mínimo legal, el monto efectivamente percibido por el profesional de la educación, bajo ese concepto remuneratorio, es el que debe computarse al calcular la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

2) Para determinar las remuneraciones que le corresponde percibir al profesional de la educación al ingresar a la carrera docente debe considerarse, en el ítem correspondiente, la Remuneración Básica Mínima Nacional establecida por el legislador, esto es, el valor mínimo de la hora cronológica fijado en la ley, para cada nivel educativo, multiplicado por el número de horas contratadas.

3) En caso de generarse Remuneración Complementaria Adicional, la diferencia que se produce, por disminuir el valor hora pactado en un contrato individual de trabajo al mínimo legal para hora cronológica, debe entenderse comprendida dentro del monto que corresponda pagar por concepto de aquella asignación.

4) En caso de no generarse Remuneración Complementaria Adicional, no debe pagarse diferencia alguna por la disminución del valor hora pactado en un contrato individual de trabajo al mínimo legal para hora cronológica, atendida la incompatibilidad establecida en el inciso 4° del [artículo trigésimo tercero transitorio](#) de la Ley N° [20.903](#).

5) Los bienes y demás beneficios de carácter mensual pactados en un contrato colectivo de trabajo no se incluyen en la base de cálculo de la remuneración promedio, de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso a la carrera docente, y deben pagarse de forma adicional a la nueva estructura de remuneraciones del Sistema de Desarrollo Profesional.

6) La diferencia que se produce entre el mayor valor hora pactado en el contrato colectivo de trabajo y el mínimo legal para la hora cronológica no se incluye en la base de cálculo de la remuneración promedio, de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso a la carrera docente, y debe pagarse en forma adicional en la nueva estructura de remuneraciones bajo una denominación específica.

7) Los beneficios pactados en un instrumento colectivo que no constituyen remuneración, al igual que aquellos que se pagan con una periodicidad superior a un mes, están excluidos de la base de cálculo de la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al

ingreso a la carrera docente, pero el empleador mantiene la obligación de pagarlos en la oportunidad correspondiente, por el período convenido en el respectivo instrumento colectivo.

8) El empleador no tiene obligación de desglosar los montos que se pagan bajo el ítem remuneración complementaria adicional en las liquidaciones de remuneración, por constituir estos un valor único que engloba toda diferencia remuneratoria que pudo haberse producido al momento del ingreso a la carrera docente.

9) Se rectifica el Dictamen N° [2.093/36, 23.08.21](#), eliminando la oración "Igual criterio resulta aplicable respecto de los reajustes del valor hora cronológica convenido en los contratos individuales de trabajo.". tanto del párrafo final del apartado 2.1, como del párrafo 3° de la conclusión N° 13.

DOCENTES. TITULARIDAD DE LAS HORAS DE EXTENSIÓN. LEY N° [21.176](#)

[645/23, 26.04.23](#)

Las horas de extensión sobre las que se concede la titularidad por aplicación del inciso 1° del artículo único de la Ley N° [21.176](#), corresponden a las servidas en calidad de contratadas al 11.10.19.

Los profesionales de la educación incorporados a la dotación docente en calidad de titulares tienen derecho a renunciar a parte de su jornada de trabajo, manteniendo la titularidad de las restantes, no pudiendo dicha reducción exceder del 50% del total de su carga horaria, sin perjuicio de la facultad del empleador de negar lugar a la referida renuncia cuando con ella se afecte la continuidad del servicio educacional.

Para efectos del beneficio de la titularidad establecida en la Ley N° [21.176](#) deben considerarse tanto las horas destinadas al desarrollo de funciones técnico-pedagógicas, como aquellas destinadas a las actividades curriculares no lectivas.

El empleador no puede reducir la jornada de trabajo, en aquella parte destinada para horas gremiales o de trabajo sindical, del profesional de la educación que pierde la calidad de dirigente sindical o gremial, sino que se deberá destinar la totalidad de la jornada al ejercicio de la función docente convenida en el contrato.

No resulta procedente fraccionar por horas el permiso sin goce de remuneraciones de los docentes que se desempeñan en el sector municipal.

La disposición única de la Ley N° [21.176](#) comenzó a regir en el momento de su publicación en el Diario Oficial, esto es, el 11.10.19.

ESTATUTO DE SALUD. CATEGORÍA FUNCIONARIA. REQUISITOS. LEY N° [20.858](#)

[646/24, 26.04.23](#)

Para acceder a la categoría c) Técnicos de nivel superior que contempla el artículo [5°](#) de la Ley N° [19.378](#) en el caso del artículo 1° de la Ley N° [20.858](#) se requiere estar en posesión de un título técnico de nivel superior de aquellos a los que se refiere el artículo [54](#) del D.F.L. N° [2, de 2010](#), del Ministerio de Educación y además realizar funciones pertinentes a la categoría c) del referido artículo [5°](#). Complementa en sentido que indica el Dictamen N° [2.946/54, 10.07.08](#).

PLEBISCITO NACIONAL CONSTITUCIONAL DE 7.05.23. FERIADO OBLIGATORIO. TRABAJADORES DEL COMERCIO, ARTICULO 38 N° 7 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. PERMISO PARA SUFRAGAR. PERMISO PARA VOCALES DE MESA, DELEGADOS DE LA JUNTA ELECTORAL O MIEMBROS DE LOS COLEGIOS ESCRUTADORES

[667/25, 4.05.23](#)

El domingo 7.05.23, fecha en que se realizará el Plebiscito de Elección de miembros del Consejo Constitucional, será día feriado legal en todo el país y, por ende, de descanso laboral.

Los trabajadores que se desempeñan en las actividades descritas en los números 1° a 6° y 8° a 9° del inciso 1° del artículo [38](#) del Código del Trabajo, se encuentran exceptuados del descanso en días domingo y festivos. Por lo tanto, si así lo dispone la distribución de su jornada semanal de trabajo, deberán concurrir a cumplir su jornada de trabajo el día 7.05.23.

Aquellos trabajadores comprendidos en el N° 7 del artículo [38](#) del Código del Trabajo que cumplan funciones en malls, centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, el día 7.05.23 constituye un día de feriado obligatorio.

La duración del descanso correspondiente al día del plebiscito constitucional, se rige por lo dispuesto en el artículo [36](#) del Código del Trabajo, en consecuencia el descanso deberá comenzar a más tardar a las 21:00 hrs. del día sábado 6.05.23 y terminar a lo menos a las 6:00 hrs. del día lunes 8.05.23, salvo que los respectivos trabajadores estén sujetos a turnos rotativos de trabajo, caso en el cual pueden prestar sus servicios en los lapsos que medien entre las 21:00 hrs. y las 24:00 hrs del día sábado 6.05.23 y entre las 0:00 hrs. y las 06:00 hrs. del día lunes 8.05.23, siempre que el turno incida en dichos períodos de tiempo.

Todo trabajador que por la naturaleza de sus funciones está expuesto del descanso en día domingo o festivos, deberá laborar el día 7.05.23. Pero, a este tipo de trabajador le asiste el derecho a ausentarse de su trabajo a lo menos por dos horas con el objeto de cumplir de concurrir a emitir su sufragio, sin que su ausencia pueda significar una disminución de sus remuneraciones, y sin que el empleador pueda impedir o entorpecer la concurrencia del trabajador a emitir su voto, máxime si conforme lo dispone el inciso 1° del artículo [160](#) de la [Constitución Política de la República](#), es de carácter obligatorio y el elector que no sufragare será penado con una multa a beneficio municipal de 0,5 a 3 UTM, según señala el inciso 2° de la norma constitucional citada.

El permiso para ausentarse, a lo menos, por dos horas de las labores con objeto de concurrir a votar, es un tiempo mínimo que establece el legislador en el inciso 2° del artículo [165](#) de la Ley N° [18.700](#) Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, por lo tanto, no existe inconveniente jurídico en que las partes acuerden un tiempo de permiso superior.

Los y las trabajadores designados vocales de mesa, delegados de la junta electoral o miembro de los colegios escrutadores, podrán ausentarse de sus labores, por todo el tiempo que sea necesario para el adecuado desempeño de dichas funciones electorales. En este sentido, se prohíbe que el empleador efectúe descuento alguno en las remuneraciones de los y las trabajadoras que deban ausentarse por tales motivos.

No se ajusta a derecho que el empleador otorgue los descansos que corresponden a los trabajadores del Comercio, cuyas funciones se clasifican en el N° 7 del artículo [38](#) del Código del Trabajo, en aquellos días que han sido declarados feriados obligatorios o irrenunciables para ellos, en conformidad a lo regulado en el artículo [38 ter](#) del Estatuto Laboral.

Los trabajadores que prestan servicios en centros comerciales administrados bajo una misma razón social, se encuentran excluidos de la prestación de servicios, en particular, en un feriado eleccionario como el que se efectuara el 7.05.23, por expresa disposición del N° 7 del artículo [38](#) del Código del Trabajo, en relación con las disposiciones de la Ley N° [18.700](#), no obstante estar exceptuados del descanso dominical y en días festivos.

Ante el plebiscito del próximo 7.05.23, cabe tener presente lo dispuesto en la Ley N° [21.476](#) que modificó el inciso 4° del artículo [38](#) del Código del Trabajo, en relación con Dictamen N° [1.343/27.10.08.22](#), en virtud de lo cual, las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñan como operadores y conductores en los servicios de transporte público urbano o rural durante los meses en que se desarrollen elecciones populares o plebiscitos, como es el presente mes de mayo de 2023, tienen derecho a que sus empleadores les otorguen descansos compensatorios en uno o más domingos del mes calendario anterior, esto es abril de 2023, o siguiente a aquél en que se verifiquen las referidas elecciones o plebiscitos, como es el mes de junio de 2023.

TRIPULANTES DE CABINA. ROL DE VUELO. CONTRATO DE TRABAJO. CARÁCTER CONSENSUAL. DÍAS LIBRES. FACULTAD DE ALTERAR LOS DÍAS LIBRES PROGRAMADOS

772/26, 26.05.23

- 1) El contenido del contrato de trabajo, en las materias que el legislador permite pactar, es modificable únicamente si media al efecto el mutuo acuerdo de las partes, no siendo procedente, por ende, la modificación unilateral.
- 2) El empleador está facultado para modificar unilateralmente el Rol de Vuelo durante su vigencia, siempre y cuando tales modificaciones no afecten los días libres programados del trabajador.

3) El descanso previsto en el artículo [152 ter H](#) del Código del Trabajo, no tiene por objeto solo la mera recuperación fisiológica del tripulante, sino que también, disponer al trabajador de energía y tiempo para nutrir la propia vida, desarrollar vínculos personales, la recreación en todas sus formas, la participación en toda actividad social, cultural o comunitaria, el ocio y el disfrute en familia.

4) El valor que el legislador le entregó a los días libres programados en el Rol de Vuelo, se traduce en la tutela de que no serán modificados por cualquier causa, razón o motivo, con el objeto de que esta norma armonice con las necesidades vitales de la parte más débil del vínculo contractual.

5) El legislador confiere la facultad al trabajador de solicitar alterar las horas programadas y consecuentemente los descansos posteriores a la actividad aérea.

6) En el caso que el tripulante solicite una alteración del Rol de Vuelo éste no se considerará como un cambio en el mismo, porque se pierde la garantía establecida en el inciso 2° del art. [152 ter C](#), en que se le entrega al empleador la obligación de remunerar las horas de vuelo originalmente programadas en caso de ser menor cantidad, o remunerar las efectivamente trabajadas en el caso de ser mayor cantidad de horas.

7) No se encontraría ajustada a Derecho la acción del empleador de “sugerir”, o “presionar” a los tripulantes de cabina con el objetivo de que sean ellos quienes soliciten el cambio del Rol de Vuelo, por las razones esgrimidas en el presente informe.

El Dictamen N° [780/27, 2.06.23](#), rectifica y aclara doctrina contenida en Dictamen N° [772/26, 26.05.23](#), en el sentido que indica.

Selección de

RESOLUCIONES Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

RESOLUCIONES

35 exenta, 7.10.22

Aprueba modificaciones efectuadas a convenio de colaboración suscrito entre la Dirección del Trabajo y el Banco Central de Chile.

1.189 exenta, 8.11.22

Aprueba convenio de colaboración para la transferencia de datos con motivo del estudio e investigación que indica, entre la Subsecretaría de Previsión Social y la Dirección del Trabajo.

429 exenta, 7.03.23

Departamento de Inspección

Posterga el plazo establecido en el artículo primero de las disposiciones transitorias de la Resolución exenta N° [2.788, 18.12.19](#) (D.O.: 27.12.19), que establece un sistema obligatorio de registro y control de asistencia, horas de trabajo y descansos, para el personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, en los términos que indica, y deja sin efecto Resolución exenta que indica.

13 exenta, 15.03.23

Aprueba Convenio de transferencia de recursos para la producción estadística denominado Diseño de Cuestionarios, Verificación de la Muestra Objetiva, Ejecución de la Marcha Blanca y el Levantamiento Oficial, Encla 2023, suscrito entre la Dirección del Trabajo y el Instituto Nacional de Estadísticas, autoriza gasto, ordena pago que indica y deja sin efecto Resolución N° 1, de 2023.

21 exenta, 14.04.23

Aprueba Convenio de colaboración entre la Subsecretaría de Derechos Humanos y la Dirección del Trabajo.

2000-5032/2023 exenta, 25.04.23

Aprueba incorporación al Registro de Árbitros Laborales de persona que indica.

2000-5508/2023 exenta, 5.05.23

Asigna funciones como encargada de género en la Dirección del Trabajo, a funcionaria que se indica.

CIRCULARES

2000-35/2023, 17.03.23

Departamento Gestión y Desarrollo de Personas

Define Procedimiento sobre solicitudes de traslado de los funcionarios/as de la Dirección del Trabajo.

03, 23.03.23

Departamento de Inspección

Instruye sobre procedimiento para asignación o desasignación de roles de acceso a la plataforma DTPLUS.

04, 28.03.23

Departamento Gestión y Desarrollo de Personas

Planificación del Proceso de Soporte Institucional de Higiene y Seguridad año 2023.

2000-44/2023, 29.03.23

Departamento Gestión y Desarrollo de Personas

Imparte instrucciones para el Proceso de Control de Gestión de la Planificación anual institucional año 2023.

2000-45/2023 exenta, 30.03.23

Departamento de Administración y Finanzas

Informa nuevo plazo envío Inventarios Bienes Muebles de las Unidades Operativas del Servicio.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes y Circulares

DICTÁMENES

SEGURO LABORAL (LEY N° 16.744). CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE

24.665, 23.02.23

Las eventuales reacciones adversas que se presenten producto de las vacunas contra el Covid-19 y que le sean suministradas a los pacientes precisamente en su condición de trabajadores que se desempeñan en establecimientos de salud, deben ser tratadas bajo la cobertura del Seguro de la Ley N° [16.744](#) y ser calificadas como accidente con ocasión del trabajo.

CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR. CRÉDITO SOCIAL

26.101, 27.02.23

En caso que no haya sido posible descontar regularmente las cuotas de un crédito social desde la remuneración o pensión de un trabajador o pensionado en los últimos seis meses y pudieren reanudarse tales descuentos, la Caja previo a informar para descuento a la entidad empleadora o pagadora de pensión la respectiva cuota de crédito social, deberá enviar un aviso al trabajador o pensionado informando al interesado que tiene una deuda de crédito social impaga por los meses que se deberán individualizar y que los descuentos de las cuotas de crédito social se reanudarán de conformidad a lo acordado entre las partes al momento de otorgarse el crédito, esto es, mediante descuento en las remuneraciones o pensiones.

CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR. COTIZACIONES

28.270, 28.02.23

El retraso en declarar y pagar las cotizaciones previsionales de los trabajadores que se originó en la circunstancia constitutiva de fuerza mayor, esto es, el representante legal de la empresa asaltado pocos días antes del término del plazo para efectuar la declaración y pago, quedando la entidad empleadora sin los documentos y medios para efectuar la declaración y pago en el tiempo intermedio entre el incidente y el día que inició las gestiones de pago, permite que ella efectúe la declaración y pago en forma extemporánea de las cotizaciones, condonándose o no aplicándose la multa establecida en el artículo [22 a\)](#) y los intereses regulados en el artículo [22](#) de la Ley N° [17.322](#).

29.274, 3.03.23

LEY N° 16.744. FINANCIAMIENTO. COTIZACIÓN ADICIONAL DIFERENCIADA.

En caso de pluralidad de actividades, éstas se enunciarán según su orden de importancia. Su actividad principal será aquella en que el mayor número de trabajadores preste servicios. Igual procedimiento se observará en los casos en que cualquiera entidad empleadora cambie de actividad principal.

LEY N° 16.744. ACCIDENTE CON OCASIÓN DEL TRABAJO

29.477, 3.03.23

De los antecedentes de que se ha podido disponer, fluye que el empleador estaba advertido del comportamiento agresivo del agresor con sus compañeros de trabajo, no solo con el interesado. Sin embargo, no tomó las medidas adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, lo que tuvo como resultado la grave agresión con arma blanca que sufrió el afectado, lo que no puede considerarse que tuvo como fundamento una desavenencia entre compañeros de trabajo. Que, en efecto, el hecho de una agresión como la de la especie, con un arma blanca y alevosía (porque la víctima estaba desarmada) denota que existía una condición insegura laboral, que había sido advertida. Que en ese contexto de una condición insegura laboral el interesado fue agredido gravemente por su compañero de labores, de lo que fluye que existió una relación de causalidad entre las lesiones sufridas y el quehacer laboral de la víctima, por lo que ha correspondido calificar como con ocasión del trabajo el accidente de marras.

ACCIDENTE CON OCASIÓN DEL TRABAJO. TELETRABAJO. TRABAJO A DISTANCIA. TRABAJO REMOTO

31.363, 7.03.23

Tratándose de los accidentes domésticos, el mismo Compendio señala que éstos corresponden a siniestros de origen común y no gozan de la cobertura del Seguro de la Ley N° [16.744](#).

LICENCIA MÉDICA. TRAMITACIÓN LICENCIA MÉDICA

789, 27.03.23

Prórroga de vigencia del procedimiento de tramitación digitalizada de formularios de licencias médicas, de origen común o maternal, por parte de trabajadores afiliados a FONASA, durante el período de vigencia de la Alerta Sanitaria por Covid-2019 que rige en el país.

LEY N° 16.744. ENFERMEDADES PROFESIONALES

818, 28.03.23

Criterios de calificación de enfermedades musculoesqueléticas de extremidad superior. Solicitud de aclaración.

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

42.470, 30.03.23

Corresponde el rechazo o invalidación de la licencia médica ya concedida, cuando el trabajador realice trabajos remunerados o no, incluida la modalidad de teletrabajo, durante el período de reposo dispuesto en la licencia.

LEY N° 16.744. ARTÍCULO 77 BIS

O-02-S-00259, 31.03.23

Modifica el plazo establecido en el Oficio N° 1.983, de 25 de mayo de 2021, en relación a las solicitudes de reembolso de las ISAPRES por prestaciones otorgadas a titulares de licencias médicas con diagnóstico confirmado de Covid-19.

LEY N° 16.744. PRESTACIONES MÉDICAS. PRÓTESIS**50.443, 17.04.23**

La reposición de prótesis procede no solo cuando dichos elementos han resultado dañados o destruidos a consecuencia de un accidente laboral, sino también en caso de pérdida, en tanto el accidentado lo haga presente en la primera atención que se le otorgue.

LEY N° 16.744. ACCIDENTE COMÚN**64.791, 16.05.23**

Si un trabajador cuenta con autorización de la empresa para ir a buscar a su hija al colegio, durante su jornada laboral que se encontraba cumpliendo en teletrabajo, sufre un accidente de tránsito, éste no puede ser calificado como accidente del trabajo, toda vez que no puede ser atribuible al desempeño de sus funciones laborales, ni siquiera de una manera a lo menos indirecta, dado que obedece a una labor doméstica de padre.

CIRCULARES**APORTE FAMILIAR PERMANENTE. ASIGNACIÓN FAMILIAR****3.735, 27.03.23**

Aporte extraordinario establecido en la Ley N° [21.550](#). Imparte instrucciones.

COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N° 16.744**3.736, 6.04.23**

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

APORTE EXTRAORDINARIO DE LA LEY N° 21.550.**3.737, 20.04.23**

Instruye al Instituto de Previsión Social, respecto de la información a remitir a la superintendencia de seguridad social sobre los pagos realizados.

RÉGIMEN DE PRESTACIONES FAMILIARES**3.740, 24.04.23**

Imparte instrucciones sobre los nuevos valores de la asignación familiar y maternal, a contar del 1° de mayo de 2023.

RÉGIMEN DE SUBSIDIO FAMILIAR**3.741, 24.04.23**

Informa nuevo valor a contar del 1° de mayo de 2023.

BOLSILLO FAMILIAR ELECTRÓNICO**3.742, 27.04.23**

Aporte mensual establecido en el Título III de la Ley N° [21.550](#). Imparte instrucciones.

BOLSILLO FAMILIAR ELECTRÓNICO**3.743, 27.04.23**

Procedimiento de gestión de reclamos.

COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N° [16.744](#)**3.745, 17.05.23**

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

APORTE MENSUAL COMPENSATORIO DEL AUMENTO DEL VALOR DE LA CANASTA BÁSICA DE ALIMENTOS DE LA LEY N° [21.456](#)**3.747, 30.05.23**

Imparte instrucciones al Instituto de Previsión Social respecto de la información a remitir sobre los pagos del aporte, realizados a beneficiarios de subsidio familiar y de asignación familiar o materna.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Selección de Dictámenes

ESTATUTOS ESPECIALES. REMUNERACIONES

E310.440, 10.02.23

El valor mínimo de la hora cronológica de los profesionales de la educación diferencial que presten servicios en establecimientos de adultos dependerá del nivel, básico o medio, en que ejerzan sus labores. Aplica Dictámenes N°s. [19.461/1994](#); [46.806/2016](#); [30.270/2019](#), y [E24.990/2020](#).

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. FACULTADES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

E310.445, 10.02.23

Dirección del Trabajo deberá examinar que las asociaciones de funcionarios reúnan los quórum de constitución que se prevén en el artículo [13](#) de la Ley N° [19.296](#), según se indica. Aplica Dictámenes N°s. [16.605/2004](#); [39.432/2004](#); [61.881/2011](#); [45.254/2013](#); [474/2015](#), y [E26.303/2020](#).

SEGURIDAD SOCIAL. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

E312.608, 16.02.23

El fuero maternal implica conservar las remuneraciones correspondientes al grado del cargo que la funcionaria ejercía al momento del embarazo, en la medida que la servidora cumpla con las condiciones para su pago. Aplica Dictámenes N°s. [59.307/2014](#); [36.150/2015](#); [20.921/2018](#), y [30.822/2019](#).

DERECHO A SALA CUNA. BENEFICIO PADRE TRABAJADOR. REQUISITOS. CUIDADO HIJO MENOR POR RESOLUCIÓN JUDICIAL. FALLECIMIENTO MADRE

E312.610, 16.02.23

Derecho a sala cuna constituye, por regla general, un beneficio laboral de la madre trabajadora, el que se extiende al padre trabajador únicamente si este tiene a su cargo el cuidado personal de sus hijos menores de dos años, decretado por resolución judicial o en atención al fallecimiento de la madre, en los términos previstos en el artículo [203](#) del Código del Trabajo. Aplica Dictamen N° [36.242/2009](#).

PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS. SUMARIOS. INVESTIGACIÓN AUSENCIAS. ATRASOS REITERADOS. MEDIDAS APLICABLES. PONDERACIÓN ATENUANTES

E313.110, 17.02.23

Conforme a la jurisprudencia que se cita, aun cuando la ley asigne específicamente la medida de destitución en el caso de atrasos o ausencias reiterados o consecutivos, según el caso, la autoridad puede ponderar las atenuantes que concurran en la especie. Aplica Dictámenes N°s. [34.609/2005](#); [49.342/2009](#); [50.482/2011](#), y [20.980/2012](#). Reconsidera Dictámenes N°s. [18.372/2014](#); [48.629/2015](#), y [24.576/2016](#).

ASMAR. FUNCIONARIOS CÓDIGO DEL TRABAJO. CESE. INDEMNIZACIÓN POR FERIADO PROPORCIONAL. CÁLCULO

E316.722, 28.11.23

Procede contabilizar los días inhábiles para el cálculo del feriado compensatorio a pagar al funcionario regido por el Código del Trabajo cesado en su empleo. Reconsidera Dictámenes N°s. [4.735/2011](#); [3.520/2014](#), y [14.670/2016](#).

ESTATUTOS ESPECIALES. EVALUACIÓN DOCENTE

E316.723, 28.02.23

No corresponde considerar resultados de instrumentos de procesos evaluativos docentes anteriores, salvo que exista una norma que lo autorice expresamente en esos términos. Aplica Dictámenes N°s. [6.949/2018](#), y [2.772/2019](#).

ESTATUTOS GENERAL Y MUNICIPAL. DECLARACIÓN DE SALUD IRRECUPERABLE

E316.827, 28.02.23

Procede confirmar el criterio contenido en los Dictámenes N°s. [27.161, de 2018](#); [7.019, de 2020](#), y [E188.459, de 2022](#), de este origen. Los exámenes para la calificación de invalidez deben ser financiados por los funcionarios evaluados por la comisión médica respectiva del Decreto Ley N° [3.500, de 1980](#). Aplica Dictámenes N°s. [23.985/2009](#), y [17.351/2018](#).

ESTATUTOS ESPECIALES. REMUNERACIONES

E318.981, 7.03.23

Atiende oficio N° 180/4/2023, de 2023, de la Comisión de Educación de la Cámara de Diputadas y Diputados. Derecho al bono de desempeño laboral previsto en el artículo [50](#) de la Ley N° [21.109](#), de los educadores de párvulos de los

establecimientos de educación parvularia financiados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles vía transferencia de fondos, dependientes de un servicio local de educación pública, está sujeto a la circunstancia de que se rijan o no por el Título VI de la Ley N° [19.070](#). Aplica Dictámenes N°s. [E262.050/2022](#); [9.076/2020](#); [E185.425/2022](#); [20.875/2018](#), y [24.143/2015](#).

SALUD. BENEFICIO DE DESCANSO REPARATORIO

E318.019, 3.03.23

El personal que no tuvo un desempeño continuo de labores en el período que indica la Ley N° [21.409](#), por haberse acogido, en parte de ese lapso, a un permiso especial otorgado por el respectivo servicio para permanecer en su domicilio, sin realizar trabajo remoto, no tiene derecho al descanso reparatorio. Aplica Dictámenes N°S. [E208.158/2022](#); [E236.275/2022](#), y [3.610/2020](#).

SALUD. BENEFICIO DE DESCANSO REPARATORIO

E318.021, 3.03.23

En atención a la finalidad de la Ley N° [21.409](#), procede reconocer el derecho al descanso reparatorio al personal que desempeñó funciones en los servicios médicos de la DIPRECA, en la medida que se cumplan los demás requisitos previstos en esa normativa. Aplica Dictamen N° [E208.158/2022](#).

SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD INCLUSIÓN LABORAL

E324.295, 21.03.23

Atiende diversas consultas del Servicio Nacional de la Discapacidad en relación con el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo [45](#) de

la Ley N° [20.422](#), que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Aplica Dictámenes N°s. [26.811/95](#); [3.088/2010](#); [13.152/2002](#); [45.244/2009](#); [72.587/2009](#); [69.395/2016](#); [49.752/2010](#); [48.566/2012](#); [13.702/2015](#); [52.865/2014](#), y [60.213/2016](#).

FERIADO. ALTERACIÓN DURACIÓN. INCREMENTO POR FERIADO PROGRESIVO. CUMPLIMIENTO MAYOR NÚMERO AÑOS DE SERVICIOS EN TRANCURSO ANUALIDAD. CONSIDERACIÓN ANTIGÜEDAD

E325.454, 24.03.23

Reconsidera jurisprudencia que concluye que la duración del feriado queda determinada por la fecha en que, de conformidad con la resolución que lo concede, se inicia el uso del beneficio, toda vez que aquella puede ser alterada conforme al mayor número de años de servicios que se cumplan en el transcurso de la respectiva

anualidad. Aplica Dictámenes N°s. [46.046/2016](#), y [15.076/2017](#). Reconsidera Dictámenes N°s. [35.649/1982](#); [28.231/1985](#); [34.723/2009](#), y [19.188/2010](#).

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. PERSONAL A HONORARIOS

E334.168, 17.04.23

En los contratos a honorarios, la Administración puede pagar la diferencia que resulte del total de estos y el monto del subsidio percibido en caso de que el/la prestador/a goce de licencia médica por descanso de maternidad o enfermedad grave de un hijo menor de un año; sin embargo, en estos casos, no corresponde que los organismos públicos pacten que pagarán al servidor/a el total de los servicios, sujeto a que éste/a les devuelva el valor del subsidio percibido. Aplica Dictámenes N°s. [9.771/2014](#); [12.473/2002](#); [41.319/2017](#); [E280.419/2022](#); [33.643/2019](#), y [2.746/2020](#).

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

896, 21.03.23

Cotizaciones previsionales de una contribuyente afiliada a DIPRECA, que recibe pago de honorarios.

898, 21.03.23

Retiro de cotizaciones previsionales por parte de extranjeros.

1.013, 31.03.23

Tributación de las peluquerías a partir del 1° de enero de 2023.

1.014, 31.03.23

Tributación de estilista en la modalidad de arriendo de sillón.

1.015, 31.03.23

Tributación del denominado arriendo de sillón de peluquería.

1074, 6.04.23

Consulta sobre el concepto de “dependientes” de la Circular N° 50 de 2022.

1.552, 24.05.23

Costo de acciones adquiridas en el contexto de planes de compensación laboral.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

Pablo Zenteno Muñoz	Director Nacional del Trabajo
Cristián Umaña Bustamante	Subdirector del Trabajo
Natalia Pozo Sanhueza	Jefa del Departamento Jurídico (s)
Jorge Meléndez Córdova	Jefe del Departamento de Inspección (s)
Luis Eduardo Villazón León	Jefe del Departamento de Relaciones Laborales (s)
Natalie Angeline Couratier Mandriaza	Jefa del Departamento de Atención de Usuarios
René Curiche Cayuman	Jefe del Departamento de Administración y Finanzas
Alejandro Layseca Astudillo	Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas (s)
Gonzalo Tassara Oddó	Jefe del Departamento de Estudios
Nataly Andrea Astorga Salas	Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo
Leonardo Pérez Gálvez	Jefe del Departamento de Tecnologías de la Información
Jonathan Alexis Leiva Escobar	Jefe de la Oficina de Auditoría
Andrea Álvarez Véliz	Jefa de la Oficina de Contraloría Interna
Gustavo Gebert Macaya	Jefe de la Oficina de Comunicación y Difusión
Francisco Huircaleo Román	Jefe de la Oficina de Control y Gestión de Multas

BOLETÍN OFICIAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Año XXXVI N° 321

Año 2023

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
Pablo Zenteno Muñoz
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

Director Responsable
Cristián Umaña Bustamante
ABOGADO
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO

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

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl