

# Listado de documentos obligatorios para la toma de Denuncias Laborales

Control de Versiones

VERSIÓN	FECHA	CAMBIO
1.0	Diciembre/2025	Creación de documento

Norma Infringida	Materia a Denunciar	Documento a presentar por la persona denunciante/trabajadora y sus características
Artículo 2 inciso 4º y 6º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Cometer actos de discriminación en las ofertas de trabajo	<b>OFERTA DE EMPLEO</b>  Oferta de empleo en la cual se esté ejerciendo discriminación, el soporte del documento puede ser físico (impresión) o digital (link de oferta, captura de pantalla, correo electrónico, etc.).
Artículo 8 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar colación y movilización o asignación compensatoria de dichos beneficios respecto de alumnos o egresados de institución de educación superior o egresados de la enseñanza media técnico-profesional.	<b>CERTIFICADO DE PRACTICA</b>  Deberá acompañar certificado otorgado por la institución educacional que acredite la condición de alumno o egresado que realiza su práctica profesional.
Artículo 32 inciso 4º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Compensar indebidamente las horas extraordinarias por permisos.	<b>SOLICITUD DE COMPENSACIÓN</b>  Deberá proporcionar la solicitud por escrito dirigida al empleador en la cual requiere la compensación de las horas extraordinarias por días adicionales de feriado, esta debe ser realizada con al menos 48 horas de antelación al pago de la remuneración.
Artículo 22 inciso 1º, de la Ley N° 18.833, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No deducir de las remuneraciones del trabajador las cuotas por crédito social otorgado por una C.C.A.F.	<b>COMPROBANTE Y/O DOCUMENTO CCAF</b>  Deberá acompañar comprobante y/o documento emitido por la CCAF que acredite la existencia de deuda, las cuotas a descontar y el empleador al cual debe realizar el descuento.
Artículo 66 incisos 1º y 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar diez días de permiso pagado por muerte de hijo	<b>CERTIFICADO DE DEFUNCIÓN</b>  Deberá acreditar a través de certificado de defunción el fallecimiento del hijo/a.
Artículo 66 incisos 2º y 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar siete días hábiles de permiso pagado por muerte de un hijo en período de gestación, padre o madre del trabajador	<b>CERTIFICADO DE DEFUNCIÓN FETAL</b>  Deberá acreditar a través de certificado de defunción fetal el fallecimiento del hijo/a.

Artículos 66 inciso 4º y 174, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Separar ilegalmente de sus funciones a trabajador amparado por fuero laboral por muerte de hijo o cónyuge o conviviente civil.	<b>CERTIFICADO DE DEFUNCIÓN Y CERTIFICADO DE MATRIMONIO O UNIÓN CIVIL.</b>  Certificado de defunción del hijo, cónyuge o conviviente civil, además deberá acreditar la condición de padre/madre/tutor, conviviente civil o matrimonio.
Artículo 166 de la Ley N° 18.700, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No conceder los permisos necesarios a trabajadores designados vocales de mesa durante elecciones.	<b>ACREDITACIÓN DE NOMBRAMIENTO VOCAL DE MESA/MIEMBRO DEL COLEGIO ESCRUTADOR</b>  Impresión o captura de pantalla de la Consulta de Datos Electorales del SERVEL en la que indique que la persona trabajadora fue designada vocal de mesa o miembro del colegio escrutador.
Artículo 58 inciso 5º y artículo 166 de la Ley N° 18.700, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Descontar los permisos legales a trabajadores designados vocales de mesa durante elecciones.	<b>ACREDITACIÓN DE NOMBRAMIENTO VOCAL DE MESA/MIEMBRO DEL COLEGIO ESCRUTADOR</b>  Impresión o captura de pantalla de la Consulta de Datos Electorales del SERVEL en la que indique que la persona trabajadora fue designada vocal de mesa o miembro del colegio escrutador.
Artículo 66 bis incisos 1º y 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar el permiso para exámenes médicos.	<b>AVISO A EMPLEADOR</b>  Documento que acredite aviso al empleador con 1 semana de antelación de la realización de los exámenes médicos.
Artículo 66 bis incisos 3º y 4º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No considerar como trabajado el permiso para exámenes médicos.	<b>AVISO A EMPLEADOR</b>  Documento que acredite aviso al empleador con 1 semana de antelación de la realización de los exámenes médicos.
Artículo 66 incisos 1º y 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar siete días de permiso pagado por muerte de cónyuge o conviviente civil	<b>CERTIFICADO DE DEFUNCIÓN Y CERTIFICADO DE MATRIMONIO O UNIÓN CIVIL.</b>  Certificado de defunción de cónyuge o conviviente civil, además deberá acreditar la condición de padre/madre/tutor, conviviente civil o matrimonio.
Artículo 66 incisos 2º y 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar cuatro días hábiles de permiso pagado por muerte de un hermano/a, padre o madre del trabajador.	<b>CERTIFICADO DE DEFUNCIÓN</b>  Deberá acreditar a través de certificado de defunción el fallecimiento de hermano/a, padre o madre.

Artículo 68, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar feriado progresivo.	<b>CERTIFICADO FERIADO PROGRESIVO</b>  Certificado aportado por la AFP que acredite que le asiste el feriado progresivo.
Artículo 161 inciso 3º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Poner término al contrato de trabajo de trabajador que goza de licencia médica.	<b>LICENCIA MÉDICA/CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE DEL TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL</b>  Documento emitido por un profesional de la salud habilitado o por alguno de los Organismos Administradores del Seguro Ley 16.744 (ISL, IST, Mutua, ACHS).
Artículo 199 bis inciso 1º, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar permiso a trabajador(a) por accidente (enfermedad) grave de su hijo.	<b>CERTIFICADO MÉDICO ENFERMEDAD / COMUNICACIÓN AL EMPLEADOR</b>  Documento emitido por el médico a cargo de la atención del niño o niña.
Artículo 199 bis inciso 7º, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo	Descontar más de un día por mes de la remuneración a trabajadora que se ausentó de su trabajo por accidente (enfermedad) de hijo menor de 18 años	<b>CERTIFICADO MÉDICO ENFERMEDAD / COMUNICACIÓN AL EMPLEADOR</b>  Documento emitido por el médico a cargo de la atención del niño o niña y acreditación del aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes de la ausencia por enfermedad grave o accidente.
Artículo 199 bis inciso 8º, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar permiso a trabajador(a) para cuidar a menor con discapacidad.	<b>CERTIFICADO REGISTRO NACIONAL DE DISCAPACIDAD (MAYORES 6 AÑOS) O CERTIFICADO MEDICO TRATANTE (MENOR DE 6 AÑOS)</b>  Documento emitido por el Registro Nacional de Discapacidad para mayores de 6 años que acredite ser parte del registro. Para los menores de 6 años, se deberá presentar certificado médico con diagnóstico del médico tratante.
Artículo 199 bis incisos 7º y 8º, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	Descontar más de un día por mes a trabajador(a) que tiene a su cuidado un menor con discapacidad.	<b>CERTIFICADO REGISTRO NACIONAL DE DISCAPACIDAD (MAYORES 6 AÑOS) O CERTIFICADO MEDICO TRATANTE (MENOR DE 6 AÑOS) Y COMUNICACIÓN AL EMPLEADOR</b>  Documento emitido por el Registro Nacional de Discapacidad para mayores de 6 años que acredite ser parte del registro. Para los menores de 6 años, se deberá presentar certificado médico con diagnóstico del médico tratante.  Deberá acompañar el aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes de la ausencia.

<p>Artículo 199 bis incisos 5° y 7°, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.</p>	<p>Descotar de las remuneraciones el tiempo equivalente a permiso obtenido sin imputarlo a feriado anual/horas extraordinarias/otra forma pactada.</p>	<p><b>CERTIFICADO REGISTRO NACIONAL DE DISCAPACIDAD (MAYORES 6 AÑOS) O CERTIFICADO MEDICO TRATANTE (MENOR DE 6 AÑOS), COMUNICACIÓN AL EMPLEADOR Y PACTO DE COMPENSACIÓN</b></p> <p>Documento emitido por el Registro Nacional de Discapacidad para mayores de 6 años que acredite ser parte del registro. Para los menores de 6 años, se deberá presentar certificado médico con diagnóstico del médico tratante.</p> <p>Deberá acompañar el aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes de la ausencia.</p>
<p>Artículo 199 bis inciso 9°, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.</p>	<p>No otorgar permiso a trabajador(a) para el cuidado de persona mayor de 18 años con discapacidad mental.</p>	<p><b>CERTIFICADO REGISTRO NACIONAL DE DISCAPACIDAD (MAYORES 6 AÑOS) Y COMUNICACIÓN AL EMPLEADOR</b></p> <p>Documento emitido por el Registro Nacional de Discapacidad para mayores de 6 años que acredite ser parte del registro.</p> <p>Deberá acompañar el aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes de la ausencia.</p>
<p>Artículo 200 inciso 1° del Código del Trabajo y artículos 51 y 57 del D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, en relación con el inciso final del artículo 197 bis e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.</p>	<p>No adoptar el empleador las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica por permiso postnatal parental a trabajadora(o) que tiene a su cuidado un menor de edad.</p>	<p><b>DECLARACIÓN JURADA O CERTIFICADO DEL TRIBUNAL</b></p> <p>A la correspondiente solicitud de permiso al empleador el trabajador/a deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.</p>
<p>Artículo 200 inciso 1°, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.</p>	<p>No otorgar permiso de 12 semanas previo al permiso posnatal parental al (a la) trabajador(a) que tiene a su cuidado menor de seis meses.</p>	<p><b>DECLARACIÓN JURADA O CERTIFICADO DEL TRIBUNAL</b></p> <p>A la correspondiente solicitud de permiso al empleador el trabajador/a deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.</p>
<p>Artículo 201 inciso 1° y artículo 174, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.</p>	<p>Separar ilegalmente de sus funciones a trabajadora amparada por fuero maternal.</p>	<p><b>CERTIFICADO DE EMBARAZO/CERTIFICADO DE NACIMIENTO/CERTIFICADO DE TRIBUNAL.</b></p> <p>La trabajadora deberá adjuntar certificado de embarazo emitido por un matró/a o médico en el cual, se dé cuenta de su estado de embarazo, indicando como mínimo los datos de: fecha de última regla, fecha probable de</p>

		concepción y fecha probable de parto. En caso de que el menor ya haya nacido deberá adjuntar certificado de nacimiento. En caso de contar con la tuición legal del menor deberá adjuntar resolución emitida por tribunal.
Artículos 201 inciso 4º y 174, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No reintegrar en sus funciones a trabajadora separada de su trabajo por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado o tuición de un menor, amparada por fuero maternal	<b>CERTIFICADO DE EMBARAZO/CERTIFICADO DE NACIMIENTO/CERTIFICADO DE TRIBUNAL.</b>  La trabajadora deberá adjuntar certificado de embarazo emitido por un matró/a o médico en el cual, de cuenta de su estado de embarazo, indicando como mínimo los datos de: fecha de última regla, fecha probable de concepción y fecha probable de parto. En caso de que el menor ya haya nacido deberá adjuntar certificado de nacimiento. En caso de contar con la tuición legal del menor deberá adjuntar resolución emitida por tribunal.
Artículo 202 inciso 1º, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No trasladar a trabajadora a otra función que no sea perjudicial para su estado de embarazo.	<b>CERTIFICADO DE EMBARAZO</b>  La trabajadora deberá adjuntar certificado de embarazo emitido por un matró/a o médico en el cual, de cuenta de su estado de embarazo, indicando como mínimo los datos de: fecha de última regla, Fecha probable de concepción y fecha probable de parto.
Artículo 202 inciso final, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No ofrecer a trabajadora embarazada la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo durante estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia, a causa de una enfermedad contagiosa	<b>CERTIFICADO DE EMBARAZO</b>  La trabajadora deberá adjuntar certificado de embarazo emitido por un Matró/a o Medico en el cual, de cuenta de su estado de embarazo, indicando como mínimo los datos de: fecha de última regla, fecha probable de concepción y fecha probable de parto.
Artículo 202 inciso final, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo	No destinar a la trabajadora embarazada, cuyas funciones no son compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, a una labor que no requiera contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, durante estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia, a causa de una enfermedad contagiosa.	<b>CERTIFICADO DE EMBARAZO</b>  La trabajadora deberá adjuntar certificado de embarazo emitido por un matró/a o médico en el cual, de cuenta de su estado de embarazo, indicando como mínimo los datos de: fecha de última regla, fecha probable de concepción y fecha probable de parto.
Artículo 203, en relación con el artículo 208 e inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar beneficio de sala cuna a trabajadoras de una empresa/centro o complejo comercial (industrial) (servicios).	<b>CERTIFICADO DE NACIMIENTO/CERTIFICADO DE TRIBUNAL.</b>  La trabajadora deberá adjuntar certificado de nacimiento. En caso de contar con la tuición legal del menor deberá adjuntar resolución emitida por tribunal.



Artículo 203 inciso 5°, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleva su hijo menor de dos años.	<b>CERTIFICADO DE NACIMIENTO/CERTIFICADO DE TRIBUNAL.</b>  La trabajadora deberá adjuntar certificado de nacimiento. En caso de contar con la tuición legal del menor deberá adjuntar resolución emitida por tribunal.
Artículo 203 inciso 7º y 206 inciso final, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar pasajes por traslado de menor de dos años a sala cuna.	<b>CERTIFICADO DE NACIMIENTO/CERTIFICADO DE TRIBUNAL.</b>  La trabajadora deberá adjuntar certificado de nacimiento. En caso de contar con la tuición legal del menor deberá adjuntar resolución emitida por tribunal.
Artículo 206, inciso 1º, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No otorgar permiso de a lo menos una hora para alimentar al menor de dos años.	<b>CERTIFICADO DE NACIMIENTO/CERTIFICADO DE TRIBUNAL.</b>  La trabajadora deberá adjuntar certificado de nacimiento. En caso de contar con la tuición legal del menor deberá adjuntar resolución emitida por tribunal.
Artículo 206, inciso 3º, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No considerar como trabajado el tiempo de permiso ocupado para dar alimento a hijo menor de dos años.	<b>CERTIFICADO DE NACIMIENTO/CERTIFICADO DE TRIBUNAL.</b>  La trabajadora deberá adjuntar certificado de nacimiento. En caso de contar con la tuición legal del menor deberá adjuntar resolución emitida por tribunal.
Artículos 206, inciso 5º y 203, en relación con el artículo 208 e inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar pasajes por el transporte de la madre para dar alimento a sus hijos en la sala cuna.	<b>CERTIFICADO DE NACIMIENTO/CERTIFICADO DE TRIBUNAL.</b>  La trabajadora deberá adjuntar certificado de nacimiento. En caso de contar con la tuición legal del menor deberá adjuntar resolución emitida por tribunal.
Artículo 208 inciso 2º, en relación con el inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No tener derecho al pago de los subsidios por maternidad por culpa del empleador.	<b>COMPROBANTE DE LICENCIA MÉDICA</b>  La trabajadora deberá acreditar la presentación de la licencia médica ante el empleador, ya sea licencia médica electrónica (comprobante de envío) o licencia médica física (comprobante de recepción).



Artículo 208 inciso 3º, en relación con el inciso 6º del artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar los subsidios por maternidad de cargo del empleador.	<b>COMPROBANTE DE LICENCIA MÉDICA</b>  La trabajadora deberá acreditar la presentación de la licencia médica ante el empleador, ya sea licencia médica electrónica (comprobante de envío) o licencia médica física (comprobante de recepción).
Artículos 243 y 174 del Código del Trabajo y artículo 38 de la Ley N° 18.833, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Poner término al contrato de trabajo de trabajador(a) con fuero laboral por ser director trabajador de Caja de Compensación de Asignación Familiar.	<b>CERTIFICADO CCAF</b>  El Trabajador/a deberá adjuntar actas de elección, comunicación formal de la CCAF.
Artículo 376 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No responder la solicitud de acogerse a pacto de responsabilidades familiares.	<b>SOLICITUD DE PACTO</b>  El trabajador/a deberá acreditar la solicitud por escrito con al menos 30 días de anticipación.
Artículo 28 del D.F.L. N° 150 de 27.08.81, Sistema Único de Prestaciones Familiares y artículo 503 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar las asignaciones familiares y/o maternas.	<b>COMPROBANTE DE AUTORIZACIÓN DE CARGA</b>  El trabajador/a deberá acreditar, a través de documento emitido por la CCAF que posee cargas familiares inscritas en la CCAF a la cual se encuentra afiliada la empresa.