

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente
www.direcciondeltrabajo.cl



X Encuesta ENCLA: empresas con sindicatos los valoran y confían en sus dirigentes

Boletín Oficial

Dirección del Trabajo

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente
www.direcciondeltrabajo.cl



TEMA CENTRAL

- X Encuesta ENCLA: empresas con sindicatos los valoran y confían en sus dirigentes

PRENSA

- Dirección del Trabajo capacitó a 9 mil dirigentes y dirigentas sindicales durante 2024
- Consejo Superior Laboral recibió informe semestral sobre Ley Karin
- Revista "Trabajo en Debate" divulga beneficios de la negociación colectiva multinivel
- Nueva funcionalidad en registro electrónico por inclusión laboral

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

- NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS
- DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- RESOLUCIONES, ÓRDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL
Selección de Dictámenes y Circulares
- CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
Selección de Dictámenes
- SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS
Selección de Dictámenes

X Encuesta ENCLA: empresas con sindicatos los valoran y confían en sus dirigentes

Dirección del Trabajo (DT) e Instituto Nacional de Estadísticas (INE) divulgaron el martes 21 de enero los resultados del principal sondeo en el país realizado al interior de las empresas, con participación de empleadores y trabajadores.



El director del Trabajo, Pablo Zenteno, encabezó el 21 de enero la divulgación de los resultados de la X Encuesta Laboral ENCLA.

La décima versión de la ENCLA abarcó a 4.496 empresas de todo el país, la muestra más grande de su historia, obteniendo información que representa a casi 5 millones de trabajadores y trabajadoras.

La Dirección del Trabajo (DT) y el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) divulgaron el martes 21 de enero los resultados de la Encuesta Nacional ENCLA 2023, que revela una positiva visión de los sindicatos entre los empleadores en cuyas empresas funcionan estas organizaciones.

La ENCLA alcanzó su décima versión desde 1998 y sigue siendo el principal sondeo que revela información al interior de las empresas al recoger las opiniones de los empleadores y los trabajadores. Esta vez, el INE, que participa por segunda vez en su ejecución, alcanzó la muestra más grande en la historia de la ENCLA, la que fue aplicada entre julio y diciembre de 2023 en 4.496 empresas regidas por el Código del Trabajo, con cinco o más trabajadores de todo el país y de todos los sectores económicos, abarcando a 4,9 millones de trabajadores.

Su lanzamiento se realizó en la Contraloría General de la República y fue encabezado por el director del Trabajo, Pablo Zenteno, y el director nacional del INE, Ricardo Vicuña, quienes destacaron la colaboración entre estos dos servicios públicos.



Gonzalo Tassara y Fernando Alvear, jefe y profesional del Departamento de Estudios de la DT, explicaron los resultados.

Valoración de la actividad sindical

En las empresas con sindicatos, el 70,4% de los empleadores considera que estas organizaciones facilitan las relaciones laborales. Corrobora lo anterior el que el 79,6% de los empleadores tiene bastante o mucha confianza en sus dirigentes sindicales.

En casi todas las empresas con sindicato se negocia colectivamente y los resultados son vistos, por empleadores y sindicalistas, como favorables para ambas partes. El 78% de las empresas con sindicatos considera conveniente o muy conveniente la negociación colectiva, tasa que alcanza el 80,7% en las empresas donde ha habido estas negociaciones.

Problemas y retos

Pero la ENCLA también reveló dificultades y desafíos para el sindicalismo.

Uno de ellos es el alcance limitado de la negociación colectiva, ya que solo el 3,5% de empresas cuenta con instrumentos colectivos o acuerdos de grupo negociador vigentes en 2022. Ello influye en que

solo excepcionalmente (1,2%) existan instrumentos colectivos vigentes entre las micro y pequeñas empresas, mientras que en las grandes empresas este porcentaje alcanza el 45,4%.

Otro factor negativo es que, a pesar del crecimiento de la afiliación sindical en las últimas décadas, especialmente en mujeres, el porcentaje de trabajadores afiliados a sindicatos (19,9% en empresas de cinco o más trabajadores) y el porcentaje de empresas con estas organizaciones (3,9%) siguen siendo bajos.

Dos factores influyentes son el desinterés de trabajadores y trabajadoras y la resistencia en ciertos segmentos de empleadores que incurren en prácticas antisindicales y hostilidades.

En cuanto a la conflictividad laboral entre 2020 y 2022, la encuesta revela que alcanzó a casi un quinto de las empresas, causada principalmente por motivos salariales y despidos, y cuyos canales de expresión más frecuentes fueron las denuncias ante la DT y los tribunales. Las formas de resolución de conflictos fueron principalmente conciliaciones, diálogos, negociaciones y mediaciones de la DT.

Igualdad de género

Hubo resultados dispares en esta materia.

Por una parte, se desaceleró el aumento de la participación laboral de las mujeres, la que llegó solo al 38% del total de asalariados en las empresas, cifra similar al de las tres versiones anteriores de la encuesta.

Las mujeres se concentran más que los hombres en los tramos de más bajas remuneraciones. El 40,7% de las mujeres recibía 1,5 salarios mínimos de remuneración bruta o menos (600 mil pesos o menos), en noviembre de 2022, versus el 30,6% de los hombres.

Segregaciones laborales

Además, persiste la alta segregación laboral horizontal (concentración de hombres o mujeres en ciertos sectores u ocupaciones) porque la mayor participación femenina se da en sectores económicos que son una extensión hacia el trabajo remunerado de labores domésticas y de cuidados, como enseñanza

(68,3% de las y los trabajadores son mujeres), atención de la salud (75,2%) y actividades de alojamiento y comidas (61,8%).

En la segregación laboral vertical (cuando un género tiene menos oportunidades de progreso profesional dentro de una empresa o sector) se cierra la brecha en los mandos medios, al prácticamente igualar la participación que tienen las mujeres en este nivel versus la participación que tienen en el total del empleo asalariado: 37,2% versus 38,0%, respectivamente. Sin embargo, entre las jefaturas superiores la desigualdad subsiste porque solo el 32,4% de estos puestos los ocupan mujeres, brecha que se acrecienta en grandes empresas y empresas feminizadas (donde más del 50% de los trabajadores son mujeres).

En cuanto al beneficio de salas cuna, este beneficio se entrega en 12.753 empresas, que corresponden al 37,5% de las empresas donde hay madres y padres trabajadores que tienen hijos/as menores de 2 años.



Teletrabajo

Es un modo de trabajo masificado durante la pandemia por Covid-19 evaluado positivamente por los trabajadores. Durante 2023 el 15,2% de las empresas lo mantenía.



Digitalización y automatización

Está presente en la mayoría de las empresas, especialmente en las más grandes, bajo la forma de almacenamiento de información y el uso de aplicaciones para interactuar con trabajadores, clientes y proveedores.



Subcontratación

Tiene amplio alcance y a ella recurre el 34,9% de las empresas, una fracción de las cuales subcontratan su actividad económica principal (12,1%); mientras que los servicios transitorios o suministro de trabajadores siguen siendo una práctica marginal (1,9%).



Dirigentes y dirigentas sindicales conocieron los resultados de la X ENCLA.

Situación de las empresas

Entre los aspectos coyunturales que levantó la encuesta, están los efectos de la crisis sanitaria por la pandemia de Covid-19. A pesar de su impacto, las empresas que resistieron la crisis lograron sobreponerse mediante diversas estrategias de adaptación, postergando inversiones, endeudándose y/o ajustando sus dotaciones y jornadas de trabajo.

Si bien una de cada tres empresas se vio afectada negativamente en su productividad y proyectos futuros, para una de cada cinco la pandemia significó aumentar su producción ante una mayor demanda.

Buenas expectativas

La ENCLA 2023 se inscribió en un período de recuperación económica, pero con algunos sectores rezagados: el 26,3% de las empresas calificó sus resultados como mejores respecto de 2022, especialmente entre las grandes y medianas, las cuales abarcan el mayor porcentaje de trabajadores de las empresas formales; mientras el 35,5% los calificó como iguales; y el 38,2% como peores, especialmente entre las microempresas.

DATOS

70,4%
de los empleadores de empresas con sindicatos considera que estos facilitan las relaciones laborales.

79,6%
de los empleadores de empresas con sindicatos tiene bastante o mucha confianza en sus dirigentes.

80,7%
de las empresas donde ha habido negociaciones colectivas las estima muy convenientes.

Dirección del Trabajo capacitó a 9 mil dirigentes y dirigentas sindicales durante 2024

Organismo promotor de la libertad sindical entregó un balance de la formación brindada el año pasado a las dirigencias representativas de trabajadores y trabajadoras.



Dirigentes y dirigentas sindicales asistieron a la divulgación de los resultados de formación realizada el 20 de enero en la CUT.

La Dirección del Trabajo (DT) divulgó el lunes 20 de enero un balance de la formación que entregó en todo el país durante el año 2024 a dirigentes y dirigentas de organizaciones sindicales.

Esta vez, la capacitación proporcionada abarcó tanto materias legales, como otras que escapan al ámbito de la empresa y que tienen que ver con la historia del movimiento obrero, ética sindical, derechos fundamentales, transformaciones laborales, género, economía y sociología, entre varias otras.

En total, la DT capacitó a 8.931 dirigentes y dirigentas sindicales en cursos presenciales, en su mayoría, y en línea a través de su sitio web, modalidad que se

afianzará durante este año 2025.

Los resultados fueron presentados en la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) por el director del Trabajo, Pablo Zenteno, ante 200 sindicalistas, abogados laboristas y miembros del Consejo de la Sociedad Civil de la DT.

El presidente de la CUT, David Acuña, agradeció “la instancia de formación y capacitación, porque una de las temáticas principales para los dirigentes y dirigentas sindicales, y que muchas veces nos hace falta, es poder capacitarnos y formarnos. Vemos que hoy día la Dirección del Trabajo ha tomado un rol fundamental en esta materia”.

EL director del Trabajo evaluó positivamente el nivel de la formación porque “una de las misiones históricas de la Dirección del Trabajo es promover la libertad sindical, lo que significa no solamente atender y acoger las denuncias de las organizaciones y facilitar la constitución de sindicatos, sino que también capacitar a los dirigentes y dirigentas para que cumplan más integralmente la defensa de sus representados y para que tengan una claridad respecto de la importancia del movimiento sindical dentro de las empresas y también en la esfera pública del país”.

En este contexto se situó la clase magistral “¿Por qué Chile no tiene un sistema de negociación colectiva por rama? Consecuencias y desafíos para el movimiento sindical”, de Pablo Pérez, PHD en Sociología de la Universidad de California y académico de la Universidad de Chile.

Escuela de Formación Sindical

Una de las innovaciones formativas fue la Escuela de Formación Sindical, creada a partir de las necesidades planteadas a la DT por las propias dirigencias, que solicitaron recibir conocimientos históricos, sociológicos y económicos para tener una mejor comprensión del acontecer del país y convertirse en actores influyentes.

El año 2024 la Escuela de Formación Sindical capacitó a 279 dirigentes sindicales, de los cuales 158 fueron hombres (57%) y 121 mujeres (43%).

Las materias abordadas en estas escuelas fueron: Historia del sindicalismo chileno, Género y sindicalismo y Negociación colectiva ramal.

Este 2025 las escuelas regionales se realizarán fuera de las ciudades capitales, priorizando a las dirigencias sindicales nuevas o con nula o muy poca capacitación, para ayudarlas en el ejercicio exitoso de su liderazgo. Aprenderán legislación e institucionalidad laboral, negociación colectiva, organización sindical interna y ética sindical.

Otras vías de capacitación

Además, el año pasado la DT desplegó otras capacitaciones:

Región	Cantidad
Arica y Parinacota	48
Tarapacá	147
Antofagasta	405
Atacama	237
Coquimbo	342
Valparaíso	873
Metropolitana	3.413
O'Higgins	331
Maule	515
Ñuble	125
Biobío	720
La Araucanía	339
Los Ríos	204
Los Lagos	640
Aysén	125
Magallanes	188
Total	8.652

Capacitación online

En la capacitación en línea, el 18 de diciembre del año pasado el Departamento de Relaciones Laborales de la DT lanzó la plataforma Moodle de capacitación disponible desde ya y de manera gratuita para la dirigencia sindical.

Esta plataforma ofrecerá una parrilla de cursos amplia y diversa que responde a los ejes de formación temáticos del programa. A la fecha existen tres cursos, pero se espera para este año al menos contar con siete cursos dispuestos y operativos para la formación de la dirigencia.

Además, esta plataforma ofrece una biblioteca de libre acceso con material de apoyo en formato sencillo relacionado con los servicios de la DT, alcances normativos, temas de interés, entre otros.

Los cursos que hoy se encuentran disponibles en la plataforma son:

- Género y Sindicalismo
- Derecho Laboral (ambos de la línea de formación general)
- Procedimiento de la negociación colectiva, de la línea de derecho colectivo.

“Una de las misiones históricas de la Dirección del Trabajo es promover la libertad sindical”

Pablo Zenteno
Director del Trabajo

DATOS

8.931

dirigentes y dirigentes sindicales fueron capacitados en cursos presenciales, en su mayoría, y en línea a través del sitio web de la DT.

Consejo Superior Laboral recibió informe semestral sobre Ley Karin

La presentación de la DT ante la instancia de diálogo tripartito responde a la necesidad de dar a conocer el impacto sobre los diversos sectores que integran el Consejo.



El director del Trabajo expone el informe semestral de la Ley Karin ante el Consejo Superior Laboral.

El Director Nacional del Trabajo, Pablo Zenteno, presentó el viernes 10 de enero ante el Consejo Superior Laboral (CSL) el informe semestral sobre funcionamiento de la Ley Karin (Ley 21.643), ocasión en la que relevó el rol de esa instancia oficial de diálogo social tripartito en las diversas iniciativas que apuntan a erradicar la violencia y el acoso en espacios laborales, como la ratificación e implementación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la citada Ley Karin.

La entrega del documento se enmarca en la obligación reglamentaria definida en la ley que mandata a la Dirección del Trabajo (DT) implementar un mecanismo de reportabilidad de información estadística, a lo menos, semestral.

El documento, elaborado por el organismo inspectivo y que considera al sector privado, abarca el período entre el 1 de agosto de 2024, día en que entró en vigencia la norma, y el 31 de diciembre de 2024.

La sesión del Consejo Superior Laboral estuvo encabezada por su presidenta, Susana Jiménez (CPC), y su vicepresidente, José Manuel Díaz (CUT). También asistieron los consejeros de la instancia tripartita y el Subsecretario de Previsión Social, Claudio Reyes.

El informe reportó que, en el período indicado, la DT recibió 9.151 denuncias que califican según la Ley Karin en el sector privado, que modificó el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo.

De ese total, 3.804 denuncias se encuentran en proceso de fiscalización activo, de las cuales el 67,8% han sido formuladas por mujeres; el 30,5% por hombres; y el 1,7% por personas en que su sexo no fue declarado. Por otro lado, el 50% de las denuncias afectan a grandes empresas; el 19% a pequeñas, el 18% a medianas; y el 10% a microempresas. En el 3% restante se carece de esa información.

Segmentadas por sectores económicos, el 19,6% de las 3.804 denuncias que se encuentran en proceso de fiscalización activo corresponden al sector comercio. Luego aparecen enseñanza, con el 13,5%; servicios administrativos y de apoyo, con el 11,9%; y alojamiento y servicios de comida, con el 8,4%.

En cuanto a las causales, y sobre el mismo total de denuncias en proceso de fiscalización activo, la gran mayoría corresponde a acoso laboral, que concentra el 86,7%. Mientras, el 6,6% son por acoso sexual y el 6,7% a acciones violentas.

Territorialmente, la Región Metropolitana concentra casi un tercio de las denuncias, con el 28,7%. Le siguen las regiones de Valparaíso, con el 14,7%, Araucanía, con el 7% y Antofagasta, con el 6%. Las regiones con menos denuncias son Arica y Parinacota (0,8%), Aysén (2,5%) y Los Ríos (2,9%).

Reforzamiento operativo

El director del Trabajo explicó que la Ley Karin está poniendo en evidencia prácticas de acoso y violencia que legalmente deben ser prevenidas y abordadas por las propias empresas.

Al respecto, recordó que antes de la Ley Karin en el Código del Trabajo los artículos 153, en su inciso segundo, sobre el garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre trabajadores, y el 184, en su inciso primero, sobre tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, ya contemplaban para los empleadores la responsabilidad de impedir la ocurrencia de esas prácticas nocivas.

En todo caso, hizo ver que más allá de aquella responsabilidad, su institución ha adoptado todas las medidas necesarias para encarar la recepción y clasificación de denuncias, así como también la fiscalización y eventuales sanciones para los empleadores que han incumplido sus deberes legales de actuación. En este contexto, informó que este viernes se cerró el proceso de postulación para la contratación de 37 fiscalizadores y 13 abogados que reforzarán el abordaje de las denuncias.

Esfuerzo del Estado

Pablo Zenteno relevó también el esfuerzo global del Estado, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para poner en conocimiento de empleadores, trabajadores y trabajadoras todo lo concerniente al funcionamiento de la Ley Karin.

En este ámbito mencionó que, al 3 de enero, se registran más de 766 capacitaciones de Ley Karin a lo largo de Chile por la cartera y sus servicios, alcanzando a más de 53 mil personas a nivel nacional.

DATOS



50

Contrataciones de abogados y funcionarios realizó la DT para reforzar abordaje de la Ley Karin.

Al desagregar, las Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo realizaron 520 capacitaciones, alcanzando a 30 mil personas. Por su parte, a nivel ministerial central, (Ministerio del Trabajo, Subsecretaría de Previsión Social, Superintendencia de Seguridad Social y Dirección del Trabajo) se realizaron 246 capacitaciones, con un total de 23 mil participantes.

Fiscalizaciones y sanciones

Finalmente, el director del Trabajo informó que, independiente de las fiscalizaciones de las denuncias recibidas y clasificadas dentro de la Ley Karin, la DT ha realizado otras 326 fiscalizaciones. En 228 de ellas se constataron infracciones al deber del empleador de establecer un protocolo preventivo de hechos de acoso o de violencia o de su actualización, entre otras. Ello significó la aplicación de 323 multas por un monto de 700.012.346 pesos.

DATOS

86,7%

de las denuncias corresponde a acoso laboral.

6,7%

de las denuncias corresponde a acciones violentas.

6,6%

de las denuncias corresponde a acoso sexual.

Revista “Trabajo en Debate” divulga beneficios de la negociación colectiva multinivel

DT publicó segundo número de revista de análisis.



La revista “Trabajo en Debate” es elaborada por el Departamento de Estudios de la DT.

La Dirección del Trabajo (DT) publicó el miércoles 15 de enero el segundo volumen de la revista digital “Trabajo en Debate”, con investigaciones que revelan las ventajas de las negociaciones colectivas multinivel o ramal para una mejor distribución del ingreso y relaciones laborales sostenibles en el tiempo.

El lanzamiento de la revista se realizó en la Central Unitaria de Trabajadores y fue encabezado por el director del Trabajo, Pablo Zenteno, y el presidente de la central sindical, David Acuña. En la actividad, Acuña participó en un panel de análisis junto a Camila Miranda, presidenta de la Fundación Nodo XXI.

La revista es una publicación semestral que fomenta el análisis y la discusión de los temas laborales más relevantes en Chile. Este segundo volumen incluye un dossier sobre la negociación colectiva multinivel

(NCMN), un tema clave para el desarrollo de relaciones laborales más equitativas y sostenibles.

Para el director del Trabajo, Pablo Zenteno, el segundo volumen de “Trabajo en Debate” reafirma el compromiso de la Dirección del Trabajo con la generación de conocimiento relevante y de alta calidad para el debate laboral en Chile. Los artículos destacados sobre negociación colectiva multinivel ofrecen un análisis integral de su impacto en la equidad, las relaciones laborales y el desarrollo económico, proporcionando información clave para futuras discusiones y posibles reformas en el sistema de relaciones laborales del país.

A su juicio, “avanzar en la negociación colectiva multinivel o ramal es recuperar la democracia en las relaciones del trabajo”.



Asistentes a la actividad realizada en la sede de la CUT.

El secretario general de la CUT, Eric Campos, felicitó a la DT por esta publicación, porque significa “que se ha recuperado esta tradición histórica del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo de generar insumos que nos permiten dar un debate objetivo y alimentar y mejorar nuestro relato y narrativa sindical”.

Conclusiones

Quienes deseen conocer más de esta temática de negociación multinivel en <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyname-2557.html> pueden acceder a los siguientes estudios destacados:

1. “Negociación colectiva multinivel, desigualdad y relaciones laborales: evidencia para 28 países”.

El análisis hecho por su autor, Pablo Pérez-Ahumada, revela que:

- Los países con sistemas de negociación colectiva centralizada presentan menores niveles de desigualdad de ingresos y una mayor calidad percibida en las relaciones laborales.
 - La centralización fortalece el poder sindical y aumenta la cobertura de la negociación colectiva, lo que resulta en percepciones más positivas sobre estabilidad y autonomía laboral.
 - En Chile, la descentralización de la negociación limita el impacto sindical, generando altos niveles de desigualdad y bajos índices de percepción de la calidad laboral.
2. “Sistemas de relaciones laborales e indicadores económicos: análisis comparado de 38 países”.

Los investigadores Francisco Gómez, Nicolás Gómez y Fabián Tobar explicaron que el estudio se basó en el Índice Organizacional de Relaciones Laborales (IORL) para analizar la relación entre la estructura de negociación colectiva y los indicadores económicos. Como conclusión, señalan que:

- Los países con sistemas laborales más integrados y coordinados muestran mejores desempeños económicos en términos de reducción de la informalidad, menor desigualdad y mayor participación laboral femenina.
 - Chile se ubica por debajo del promedio del IORL, evidenciando una falta de integración entre los actores laborales.
3. “El impacto macroeconómico de los sistemas de negociación colectiva multinivel: una revisión de la literatura”, de los investigadores Sebastián Osorio y Alejandro González.

Sus principales hallazgos son:

- Los sistemas multinivel contribuyen a una mejor distribución del ingreso, mayores niveles de productividad y menor desempleo.

- Existe poca evidencia de efectos negativos significativos en la inversión y el crecimiento económico derivados de la centralización de la negociación colectiva.
- En países con alta centralización, los sindicatos logran reducir las brechas salariales y mejorar las condiciones laborales en general.

Nueva funcionalidad en registro electrónico por inclusión laboral

Red de Empresas Inclusivas conoció características de la “medida subsidiaria por término de relación laboral”.



El director del Trabajo, Pablo Zenteno, explica la nueva funcionalidad electrónica en la sesión telemática del 9 de enero.

La Dirección del Trabajo (DT) expuso una nueva funcionalidad del Registro Electrónico de Inclusión Laboral exigible a las empresas con 100 trabajadores o más y que, por tal razón, están obligadas por la Ley N° 21.015 a destinar el 1 por ciento de los cupos de su dotación a trabajadores en situación de discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.

Se trata de la funcionalidad para informar la “medida subsidiaria por término de relación laboral” ya activa y disponible para su uso en el portal MiDT.

La exposición de esta nueva herramienta fue hecha el jueves 9 de enero ante la Red de Empresas Inclusivas en una sesión telemática organizada por la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) y a la que se conectaron 145 representantes de estas empresas. Justamente, durante enero pasado las empresas debieron informar cómo cumplirán con la ley en el año 2025.

La sesión fue abierta por el director del Trabajo, Pablo Zenteno, quien destacó los sucesivos pasos tecnológicos que ha dado su institución para facilitar a los empleadores el cumplimiento de las exigencias de la norma legal. La DT es el organismo que debe registrar electrónicamente los contratos y fiscalizar el cumplimiento íntegro de la ley.

Luego, profesionales de la DT pertenecientes a los Departamentos Jurídico, Inspección y Tecnologías de la Información expusieron las características de la nueva funcionalidad y estuvieron disponibles para responder consultas.

Lo que dice la ley

Respecto de la nueva funcionalidad electrónica para informar la medida subsidiaria por término de relación laboral, la ley establece que “si durante el año en que la empresa está cumpliendo su obligación de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez se produce el término del contrato de alguna de estas personas trabajadoras, el empleador deberá cubrir esta vacante de manera directa o acreditar una razón fundada y realizar una medida subsidiaria de cumplimiento”.

En este último caso, prosigue el texto legal, “el empleador deberá publicar la oferta de empleo respectiva dentro del mes siguiente de producida la vacante. La publicación se deberá realizar, a lo menos, durante treinta días corridos a través de la Bolsa Nacional de Empleo”.

Añade que “si de aquella oferta de empleo no se recibirán postulaciones el empleador deberá dar cumplimiento a su obligación a través de alguna de las medidas subsidiarias contenidos en los literales a) y b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo, considerando el tiempo en que no pudo contratar o mantener contratada a una persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez, informando a la Dirección del Trabajo dentro del plazo de 30 días, a través de la página web de dicho organismo fiscalizador”.

La nueva funcionalidad informada a la Red de Empresas Inclusivas permite informar a la Dirección del Trabajo lo señalado en el párrafo anterior.

DATOS

145

representantes de la Red de Empresas Inclusivas conocieron la nueva funcionalidad electrónica habilitada por la DT.

Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

LEYES

MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

Ley N° [21.719](#). Regula la protección y el tratamiento de los datos personales y crea la Agencia de Protección de Datos Personales. *Diario Oficial* 13.12.24.

MINISTERIO DE HACIENDA

Ley N° [21.722](#). Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025. *Diario Oficial* 13.12.24.

Ley N° [21.724](#). Otorga reajuste general de remuneraciones a las y los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales. *Diario Oficial* 3.01.25.

DECRETOS

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo

Decreto N° [24, 18.06.24](#). Modifica Decreto N° [29, 12.04.11](#), que aprueba Reglamento que regula la acreditación de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y la habilitación de evaluadores. *Diario Oficial* 13.01.25.

Decreto N° [23, 18.06.24](#). Modifica Decreto N° [137, de 2008](#), que aprueba Reglamento que regula la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecida en la Ley N° [20.267](#). *Diario Oficial* 22.01.25.

Decreto exento N° [12, 30.01.25](#). Establece nuevo orden de subrogación para el cargo de Director Nacional de la Dirección del Trabajo, y deja sin efecto Decreto N° [68, de 2023](#). *Diario Oficial* 6.02.25.

Decreto N° [25, 18.06.24](#). Aprueba Reglamento que regula la homologación y/o el reconocimiento de las Certificaciones de Competencias Laborales y el ingreso al Registro Público que indica. *Diario Oficial* 21.02.25.

MINISTERIO DE HACIENDA

Decreto N° [661, 3.06.24](#). Aprueba Reglamento de la Ley N° [19.886](#), de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, y deja sin efecto Decreto N° 250, de 2004. *Diario Oficial* 12.12.24.

Decreto N° [3, 8.01.25](#). Determina a partir del 1 de enero de 2025 el ingreso mínimo mensual para los trabajadores y las trabajadoras menores de 18 años y mayores de 65 años, el ingreso mínimo mensual para efectos no remuneracionales, y los tramos de asignación familiar y maternal. *Diario Oficial* 6.02.25.

RESOLUCIONES

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo

Resolución exenta N° [17, 7.01.25](#). Crea la Comisión Sectorial sobre Riesgos Biológicos y regula su funcionamiento. *Diario Oficial 14.01.25.*

Resolución exenta N° [1.600, 23.12.24](#). Crea y regula funcionamiento de la Comisión Sectorial del Consejo Superior Laboral para la Creación de un Observatorio de Ingresos y Costo de Vida de las y los Trabajadores. *Diario Oficial 27.12.24.*

Subsecretaría del Trabajo / Dirección del Trabajo

Resolución exenta N° [2000-25.641, 16.10.24](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual. *Diario Oficial 2.01.25.*

Resolución exenta N° [2000-338, 7.01.25](#). Notifica resoluciones de multas. *Diario Oficial 1.02.25.*

Resolución exenta N° [2000-2.821, 31.01.25](#). Modifica Resolución exenta N° [2000-17.986, de 2024](#), que delega funciones en materia de administración y finanzas, personas y tecnología de la información que indica en la Subdirección del Trabajo. *Diario Oficial 19.02.25.*

Resolución exenta N° [2000-2.322, 28.01.25](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual. *Diario Oficial 1.03.25.*

Subsecretaría del Trabajo / Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Extracto de Resolución exenta N° [3.784, 18.12.24](#). Establece para el año 2025 el valor por concepto de inscripción de cursos de capacitación que los organismos ofrezcan a las empresas, con cargo a franquicia tributaria. *Diario Oficial 8.01.25.*

Extracto de Resolución exenta N° [3.845, 26.12.24](#). Establece sectores de beneficiarios elegibles por las empresas hasta el 31 de diciembre de 2025, para efectos de celebrar contratos de capacitación en conformidad a lo establecido en el inciso sexto del artículo N° [33](#) de la Ley [19.518](#). *Diario Oficial 8.01.25.*

Extracto de Resolución exenta N° [3.848, 26.12.24](#). Extiende hasta el 30 de abril de 2025, los valores hora máximo por participante a imputarse con cargo a la franquicia tributaria que establece el artículo [36](#) de la Ley N° [19.518](#), así como también, de las acciones vinculadas a un contrato de capacitación y para extrabajadores establecidos en el artículo [33](#) de la Ley [19.518](#), fijados a través de Resolución exenta N° 1.539, 26.04.24, por las razones que indica. *Diario Oficial 8.01.25.*

Subsecretaría del Trabajo / Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales

Resolución exenta N° [53, 7.02.25](#). Aprueba las normas reglamentarias que regulan el funcionamiento de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales. *Diario Oficial 20.02.25.*

Subsecretaría de Previsión Social

Resolución exenta N° [129, 29.01.25](#). Dicta Guía para la elaboración de Mapas de Riesgos Laborales al interior de las entidades empleadoras. *Diario Oficial 18.02.25.*

Subsecretaría de Previsión Social / Superintendencia de Seguridad Social

Resolución exenta N° [O-01-S-02.774, 28.11.24](#). Aprueba el Compendio de Instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social a los Servicios de Bienestar sometidos a su fiscalización, y deroga las circulares que indica. *Diario Oficial 23.12.24.*

Subsecretaría de Previsión Social / Superintendencia de Pensiones

Resolución exenta N° [47, 9.01.25](#). Establece que, desde el 1 de enero de 2025, el tope imponible, para el pago de cotizaciones al Seguro de Cesantía será de 131,8 Unidades de Fomento. *Diario Oficial 17.01.25*.

Resolución exenta N° [48, 9.01.25](#). Establece que, desde el 1 de enero de 2025, el límite máximo imponible para las cotizaciones obligatorias del sistema de AFP, de salud y de la Ley de Accidentes del Trabajo será de 87,8 Unidades de Fomento. *Diario Oficial 17.01.25*.

Resolución exenta N° [253, 7.02.25](#). Fija tope imponible vigente durante 2025 para el pago de cotizaciones al Seguro de Cesantía. Esta resolución establece que, desde el 1 de febrero de 2025, el límite máximo imponible reajustado será de 131,9 Unidades de Fomento, y deja sin efecto la Resolución N° [47, 9.01.25](#), a contar del 1 de febrero de 2025. *Diario Oficial 18.02.25*.

Resolución exenta N° [254, 7.02.25](#). Fija tope imponible para las cotizaciones obligatorias del sistema de AFP, de salud y de la ley de accidentes del trabajo. Esta resolución establece que, desde el 1 de febrero de 2025, el límite máximo imponible reajustado se mantendrá en 87,8 Unidades de Fomento, y deja sin efecto la Resolución exenta N° [48, 9.01.25](#), a contar del 1 de febrero de 2025. *Diario Oficial 18.02.25*.

Resolución exenta N° [272, 13.02.25](#). Actualiza tablas de valores superiores e inferiores de los artículos [25](#) y [70](#) de la Ley N° [19.728](#). *Diario Oficial 22.02.25*.

MINISTERIO DE SALUD

Subsecretaría de Salud Pública

Resolución exenta N° [1.660, 6.12.24](#). Aprueba actualización de Protocolo de Vigilancia de Trabajadores Expuestos a Factores de Riesgos de Trastornos Musculo-esqueléticos. *Diario Oficial 28.12.24*.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Resolución N° [36, 19.12.24](#). Fija normas sobre la exención del trámite de toma de razón. La presente resolución entrará en vigor el 1 de marzo de 2025, por lo que los actos administrativos emitidos desde esa fecha deberán ajustarse a sus disposiciones. Atendido lo anterior, la Resolución N° [14, de 2022](#), de esta Contraloría General, mantendrá su vigencia hasta el 28 de febrero de 2025. *Diario Oficial 23.12.24*.

Resolución N° [5, 14.02.25](#). Modifica la Resolución N° [510, de 2013](#), que aprueba el Reglamento de sumarios instruidos por la Contraloría General de la República. *Diario Oficial 19.02.25*.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

BONIFICACIÓN ARTÍCULO 30 DE LA LEY N° 20.313. ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN. JARDÍN VTF

851/32, 11.12.24

1. A las trabajadoras que laboran en jardines infantiles VTF, administrados por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, cuyas competencias y funciones desempeñadas permiten clasificarlas en las categorías de asistentes de la educación profesional, técnica, administrativa o auxiliar, les asiste el derecho a percibir la bonificación especial regulada en el artículo [30](#) de la Ley N° [20.313](#).
2. A las educadoras de párvulos que, trabajando en un jardín infantil VTF administrado por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, desarrollen funciones de aquellas establecidas en el artículo [5°](#) del [Estatuto Docente](#), no les asiste el derecho a percibir la bonificación especial regulada en el artículo [30](#) de la Ley N° [20.313](#).
3. Reconsidera Dictámenes N°s. [3.801/37, 29.08.12](#) y [852/9, 5.03.14](#), de esta Dirección del Trabajo.

SALA CUNA. AUTORIZACIÓN DE FUNCIONAMIENTO. RECONOCIMIENTO OFICIAL DEL ESTADO

863/33, 13.12.24

- 1) La modificación del plazo establecida por la Ley N° [21.405](#) opera sin que se requiera para su implementación la modificación de los dictámenes emitidos por este Servicio.

2) Se modifica parcialmente la doctrina contenida en el Dictamen N° [4.634/29, 1.10.19](#), solo en cuanto a que, en aquellos casos en que el establecimiento de educación parvularia haya iniciado sus funciones con anterioridad al 1.01.2017, deberá contar con alguna de las certificaciones que entregaba la Junta Nacional de Jardines Infantiles, las que mantendrán su validez hasta el 31 de diciembre de 2024 o hasta la fecha en que el establecimiento de educación obtenga la autorización de funcionamiento o el reconocimiento oficial del Estado, si esto se produce con anterioridad al referido plazo.

REDUCCIÓN JORNADA LABORAL. LEY N° 21.561. JORNADA INFERIOR A 40 HORAS

886/34, 26.12.24

La implementación de la Ley N° [21.561](#) no obliga a las partes de una relación laboral a rebajar proporcionalmente la jornada laboral inferior a 40 horas.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL. LEY N° 21.561, RÉGIMEN DISTRIBUCIÓN DE JORNADA DIARIA

887/35, 26.12.24

1) Se incorpora el régimen de distribución de jornada diaria aplicable a los trabajadores de restaurantes que atienden directamente al público, a los trabajadores de hoteles y clubes que realicen estas funciones y a los trabajadores de dichos establecimientos que realizan una función que sea de difícil reemplazo, como causa

de su condición técnica, profesional o a su experiencia en una determinada especialidad y a las características de la prestación de sus servicios, quienes podrán pactar con sus empleadores una interrupción de su jornada diaria por hasta 4 horas no imputables a la misma.

2) Los trabajadores que se desempeñen en casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y operadores de turismo podrán laborar 8 domingos consecutivos una vez al año o 4 domingos consecutivos en tres ocasiones discontinuas al año en las temporadas de mayor demanda; ajustando su régimen de jornada y descanso a las características estacionales propias de esos rubros. Lo anterior, en la medida que hayan convenido con su empleador, en forma anual, alguna de las alternativas descritas.

ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL PARTICULAR SUBVENCIONADO. ESTATUTO DOCENTE. REMUNERACIONES. ASIGNACIÓN DE RECONOCIMIENTO DE DOCENCIA EN ESTABLECIMIENTOS DE ALTA CONCENTRACIÓN DE ALUMNOS PRIORITARIOS. PLANILLA COMPLEMENTARIA

901/36, 27.12.24

No corresponde imputar los montos percibidos por Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios a la Planilla Complementaria regulada en el artículo 64 del Estatuto Docente.

ESTATUTO DOCENTE. REMUNERACIÓN TOTAL MÍNIMA. ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL PARTICULAR SUBVENCIONADO

902/37, 27.12.24

Los conceptos remuneratorios que deben considerarse para calcular la Remuneración Total Mínima, que tienen derecho a percibir los docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados, son los señalados en el cuerpo del presente informe.

ESTATUTO DE SALUD. REQUISITOS DE CONTRATACIÓN

903/38, 27.12.24

Para ingresar a la dotación de salud de una Corporación Municipal se debe cumplir, entre otros requisitos, con lo dispuesto por el artículo 13 N° 1 de la Ley N° [19.378](#), en los términos señalados en el presente oficio.

CORPORACIÓN MUNICIPAL. PROGRAMAS PRAP

904/39, 27.12.24

Resulta procedente considerar al personal contratado a plazo fijo por una Corporación Municipal para desarrollar los programas PRAPS para los efectos de la Ley N° [21.308](#) en los términos expuestos en el presente oficio.

ESTATUTO DE SALUD. INCOMPATIBILIDAD; MATRIMONIO**905/40, 27.12.24**

Resulta aplicable a las Corporaciones Municipales la incompatibilidad por matrimonio contemplada en el artículo [83](#) de la Ley N° [18.883](#) en los términos expuestos en este oficio. Se reconsidera toda doctrina contraria a la presente.

CORPORACIÓN MUNICIPAL. NOMBRAMIENTO ADMINISTRADOR PROVISIONAL**906/41, 27.12.24**

1. La Corporación Municipal de Ancud mantiene su calidad de empleadora y como consecuencia de ello, es la obligada a dar cumplimiento a los contratos de trabajo, sean estos individuales y colectivos de los docentes y asistentes de la educación que, atendida las modificaciones acordadas a sus contratos de trabajo, prestan servicios en la Administración Central de dicha entidad.
2. El ejercicio del derecho a licencia médica no implica una modificación de las estipulaciones pactadas en el contrato de trabajo como tampoco afecta la subsistencia del vínculo laboral, el que continúa produciendo sus efectos a excepción de la obligación del trabajador de prestar efectivamente sus servicios, por tanto, una vez terminada la licencia, el trabajador debe reintegrarse a su lugar de trabajo para desempeñar las funciones acordadas en las mismas condiciones en las que se encontraba antes de iniciar el reposo.

ESTATUTO DE SALUD. LEY N° 19.378. ASIGNACIÓN DE DESEMPEÑO DIFÍCIL. PROCEDENCIA**20/01, 27.01.25**

La asignación de desempeño difícil le corresponde a los funcionarios regidos por la Ley N° [19.378](#) que sean destinados a establecimientos calificados por el Ministerio de Salud como de desempeño difícil o a quienes ejecuten labores en un Servicio de Atención Primaria de Urgencia, en los términos expuestos en el presente oficio.

TRIPULANTES DE VUELO. JORNADA DE TRABAJO. PERÍODOS DE SERVICIO DE VUELO. TRASLADOS POR CONVENIENCIA DEL OPERADOR**36/02, 5.02.25**

No existiría inconveniente jurídico para combinar en el mismo Período de Servicio de Vuelo, tanto vuelos con traslados en vuelo por conveniencia del operador, siempre y cuando se cumplan los límites máximos establecidos para las jornadas laborales como el límite máximo de 8 horas continuas o discontinuas al mando de los controles.

Selección de RESOLUCIONES, ÓRDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES

RESOLUCIONES

[2000-25.641 exenta, 16.10.24](#)

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

2000-31.382 exenta, 6.12.24

Departamento Gestión y Desarrollo

Aprueba política de gestión ambiental de la Dirección del Trabajo.

2000-32.985 exenta, 24.12.24

Departamento Gestión y Desarrollo

Aprueba política de calidad de servicio de la Dirección del Trabajo.

[2000-338 exenta, 7.01.25](#)

Notifica resoluciones de multas.

[2000-2.322 exenta, 28.01.25](#)

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

[2000-2.821 exenta, 31.01.25](#)

Modifica Resolución exenta N° [2000-17.986, de 2024](#), que delega funciones en materia de administración y finanzas, personas y tecnología de la información que indica en la Subdirección del Trabajo.

ÓRDENES DE SERVICIO

2000-24, 26.12.24

Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

Imparte instrucciones sobre Beneficio Legal de Sala cuna y Beneficio Extendido de Sala Cuna y Jardín Infantil, y deja sin efecto Orden de Servicio N° 03, de 16 de septiembre de 2009.

01, 29.01.25

Departamento Jurídico

Modifica Orden de Servicio N° 2000-10, 26.04.24, en lo referente al visto bueno del Departamento Jurídico.

02, 29.01.25

Departamento Jurídico

Modifica Orden de Servicio N° 2000-12/2024, de 26.04.2024, en lo referente al visto bueno del Departamento Jurídico.

2000-2, 31.01.25

Oficina Sub-Director

Imparte instrucciones sobre la suscripción de convenios de colaboración, tanto de tramitación nacional como regional y deja sin efecto Orden de Servicio N° 09 de 2010.

CIRCULARES

07, 11.12.24.

Departamentos de Atención de Usuarios; Relaciones Laborales; Jurídico e Inspección

Imparte instrucciones sobre denuncias ante la Dirección del Trabajo por Ley [21.643](#) (Ley Karin).

2000-386, 12.12.24

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización para Trabajo Decente en actividades económicas con alto empleo informal.

2000-387, 13.12.24

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización del Formulario Único de Fiscalización del Sector Portuario, en el plazo y modalidad que se indica.

2000-388, 13.12.24

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización a sectores feminizados con baja o nula presencia sindical.

2000-389, 16.12.24

Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

Imparte instrucciones referidas a la solicitud y entrega de Elementos de Protección Personal.

2000-391, 16.12.24

Departamento de Inspección

Complementa instrucción Programas Nacionales de Fiscalización al sector de Servicios Interurbanos de Transporte de Pasajeros y de la Locomoción Colectiva Interurbana de Pasaje-

ros, al incorporar una nueva fiscalización para el 27.12.2024.

2000-393, 17.12.24

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Inspección en el ámbito de la Ley N° [21.015](#) (Ley de Inclusión), en modalidad que se indica.

2000-394, 19.12.24

Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

Imparte Instrucciones sobre primera Evaluación y segunda Programación Cuatrimestral 2024-2025 del Sistema de Evaluación del Desempeño de la Dirección del Trabajo.

2000-395, 20.12.24

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Inspección en el ámbito de la Ley N° [21.015](#) (Ley de Inclusión), en modalidad con sanción que se indica.

2000-403, 30.12.24

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Inspección de: a) Altas Temperaturas; b) Incendios Forestales y otro tipo de incendios, y c) Ventilación en Estacionamientos Subterráneos.

2000-404, 30.12.24

Departamento de Inspección

Instruye la realización de Programa Nacional de Inspección al Sector Comercio, por feriados obligatorios e irrenunciables del 1° de enero de 2025.

01, 8.01.25

Dirección

Actualiza circular sobre correspondencia emanada desde Presidencia.

2000-34, 23.01.25

Departamento de Inspección

Informa sobre Programas Nacionales de Fiscalización año 2025.

2000-37, 27.01.25

Departamento de Inspección

Instruye criterios de planificación para Programas Regionales de Fiscalización.

2000-41, 30.01.25

Departamento de Relaciones Laborales

Establece instrucciones y lineamientos para Planificación 2025 del Departamento de Relaciones Laborales.

2000-42, 30.01.25

Departamento de Relaciones Laborales

Establece procedimiento para implementación del programa de atención especializada en las regiones con mayor índice de informalidad laboral en el año 2024, según datos de encuesta nacional de informalidad INE y Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

2000-43, 30.01.25

Departamento de Relaciones Laborales

Establece instrucciones y planificación 2025 de la línea de Relaciones Laborales.

2000-50, 5.02.25

Departamento de Relaciones Laborales

Instruye realización de Programas Regionales de

Fiscalización por eventos masivos al sector de las Artes y Espectáculos.

2000-52, 7.02.25

Departamento Gestión y Desarrollo

Imparte instrucciones para el Proceso de Control de Gestión Institucional año 2025.

2000-60, 13.02.25

Departamento de Inspección

Define comisiones de arrastre e instruye para su gestión.

2000-64, 21.02.25

Departamento de Inspección

Reitera instrucciones de completitud de la información del fiscalizado.

2000-69, 25.02.25

Departamento de Inspección

Imparte instrucciones sobre la obligación de las Inspecciones del Trabajo de certificar la cantidad de trabajadores existentes en las empresas afiliadas a la mutualidad de empleadores que lo solicite.

2000-74, 27.02.25

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización a Trabajadoras de Sectores Rurales –Manipuladoras de Alimentos en Establecimientos de Comunas Rurales.

2000-76, 27.02.25

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización a Sectores Preferentemente Migrantes.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes y Circulares

DICTÁMENES

LEY N° 16.744. PRESTACIONES MÉDICAS

181.299, 22.11.24

Este Servicio ha dispuesto a través de su jurisprudencia administrativa que los gastos de traslados a controles o tratamientos en una ciudad distinta a la de residencia del trabajador accidentado o enfermo profesional, deben ser de cargo del correspondiente organismo administrador.

CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (C.C.A.F.). AFILIACIÓN. DESAFILIACIÓN

O-01-S-02896, 5.12.24

Conforme a la normativa, es responsabilidad de la entidad empleadora organizar y adoptar las medidas que sean necesarias para el desarrollo del proceso eleccionario de la Ley N° [18.833](#), medidas entre las cuales se encuentra determinar el período de votación de los trabajadores.

LICENCIA MÉDICA. INCUMPLIMIENTO DEL REPOSO. CAMBIO DOMICILIO

190.486, 10.12.24

Para rechazar una licencia médica por incumplimiento del reposo, se debe comprobar el incumplimiento durante el período de reposo o con antecedentes escritos después de este, como reportes de Policía Internacional o actas de asambleas. Asimismo, si durante el período de reposo se produce un cambio de domicilio

debe ser informado a la COMPIN o ISAPRE según corresponda. Ello considerando que el reposo puede ser fiscalizado por dichas entidades.

SUBSIDIO AL EMPLEO JOVEN DE LA LEY N° 20.338 Y SUBSIDIO AL EMPLEO DE LA MUJER

O-01-S-03.095, 23.12.24

Subsidio al empleo joven de la Ley N° [20.338](#) y subsidio al empleo de la mujer establecido en el artículo [21](#) de la Ley N° [20.595](#). Informa los valores de los tramos de renta a contar del 1° de enero de 2025.

LEY 16.744. PRESTACIONES PREVENTIVAS

O-02-ISESAT-01.911, 23.12.24

Refuerza instrucciones sobre asistencia técnica en gestión de riesgos de desastres frente a amenaza de incendios forestales, altas temperaturas y temperaturas extremas.

TRABAJADORES INDEPENDIENTES. SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL

282, 2.01.25

El inciso cuarto del artículo [90](#) del [D.L. N° 3.500 de 1980](#) permite a los trabajadores independientes cotizar mensualmente en forma complementaria, si sus ingresos anuales son mayores a los del año anterior. En ese caso, la cotización no debe exceder el tope imponible del artículo [16](#) de dicho [D.L.](#) Al calcular el Subsidio por Incapacidad

Laboral, para determinar la renta anual imponible, se deben agregar las rentas por las que el trabajador independiente ha cotizado complementariamente durante el período de cobertura.

TRABAJADOR EXTRANJERO. SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL

295, 3.01.25

Si la cédula de identidad para extranjeros se encuentra vencida, para cobrarlo, deberá adjuntar el documento correspondiente al "trámite en el Departamento de Extranjería y Migración o Gobernación Provincial, el cambio o prórroga de visación de residente o permanencia definitiva", con vigencia de seis meses. También puede ser cobrado por terceros con poder notarial original.

LICENCIAS MÉDICAS. FUERA DE PLAZO. GESTIÓN ÚTIL. CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

310, 3.01.25

Una licencia médica presentada fuera de plazo, pero dentro de la vigencia del reposo, puede justificarse la entrega extemporánea, acreditando la realización de una gestión útil y oportuna, como lo es el envío de la licencia médica por en servicio de encomienda y circunstancias de fuerza mayor que dificulten la presentación a tiempo.

LEY 16.744. PRESTACIONES MÉDICAS

O-01-S-00148, 13.01.25

Criterio en caso de rechazo de procedimientos de transfusión de sangre por motivos religiosos. Deja sin efecto Oficio [16.145 de 2009](#).

RÉGIMEN DE SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL. COTIZACIÓN

O-02-S-00039, 13.01.25

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

SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS (SANNA)

O-01-S-00043, 6.01.25

Requisitos que debe cumplir para hacer uso del beneficio, la duración del permiso en caso de cáncer y el tope que tiene el subsidio derivado de una licencia médica [SANNA](#).

LEY 16.744. PRESTACIONES ECONÓMICAS. INDEMNIZACIÓN

5.740, 15.01.25

Si la entidad empleadora cambia de organismo administrador, o si el trabajador cambia de entidad empleadora que esté afiliada a otro organismo, la revisión de la incapacidad la hará el organismo que evaluó el accidente o enfermedad. Si el trabajador está afiliado a un organismo diferente al momento de recibir la pensión o indemnización, se debe notificar el resultado al organismo que pagará la prestación económica.

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

8.691, 21.01.25

El crédito social administrado por las C.C.A.F. tiene el mismo tratamiento de una cotización previsional, por ende, las deudas por dicha causa se pueden recuperar de la entidad empleadora por la cual suscribió el préstamo o por sus futuras entidades empleadoras. Sin embargo, existiendo un cambio de estatus de trabajador a pensionado del deudor, para la recaudación de esta obligación desde la pensión, debe existir una expresa autorización del interesado.

CUIDADO PERSONAL. PERMISO POSTNATAL PARENTAL. TUICIÓN

12.459, 29.01.25

Quienes tienen la tuición de un menor tienen derecho al permiso postnatal parental. Sólo si el menor tiene menos de seis meses, además se tiene derecho a un permiso y subsidio de doce semanas. Tanto el permiso postnatal parental como el subsidio se solicitan ante el empleador una vez que el tribunal dicte la respectiva resolución judicial, acompañando un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección correspondiente.

LICENCIA MÉDICA. FALTA DE VÍNCULO LABORAL. COMPETENCIA

12.516, 29.01.25

No existe norma legal que habilite a esta Superintendencia de Seguridad Social, para pronunciarse sobre asuntos de vínculo laboral, debiendo, en caso de existir dudas al respecto, someterse el asunto al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

LEY 16.744. CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ. PRESCRIPCIÓN

O-01-S-00453, 31.01.25

Las declaraciones de incapacidad permanente pueden revisarse por agravación, mejoría o error de diagnóstico sin necesidad de que la persona interesada lo pida. Durante los primeros ocho años, el inválido debe ser llamado cada dos años para examinarlo por la mutualidad o la COMPIN, salvo que la resolución lo exima, por razones justificadas. Después de ocho años, se pueden exigir controles médicos cada cinco años para incapacidades que por su naturaleza se pueden agravar o mejorar. En consecuencia, en la revisión de las incapacidades permanentes, no resulta exigible para los pensionados, la presentación de una solicitud o reclamo, sino que son las mutualidades y las COMPIN las que deben citarlos para proceder a esa revisión o exigirles la realización de controles médicos, con la frecuencia ya señalada, y por lo mismo, no procede aplicarles plazo de prescripción o caducidad alguno.

ASIGNACIÓN FAMILIAR Y/O MATERNAL

O-01-S-00547, 7.02.25

Régimen de Prestaciones Familiares. Informa nuevos tramos de los valores de asignación familiar y maternal, a contar del 1° de enero de 2025.

CIRCULARES

COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

3.846, 23.12.24

Imparte instrucciones sobre imputación de gastos de los organismos administradores de la Ley N° [16.744](#). Modifica el Título I, del Libro VII. Aspectos operacionales y administrativos y el Título IV, del Libro VIII. Aspectos financiero contables, del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la Ley N° [16.744](#).

COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

3.847, 23.12.24

Criterios de calificación de enfermedades musculoesqueléticas de extremidad superior reemplaza el Anexo N° 36 de la letra h del Título III. Calificación de enfermedades profesionales, del Libro III del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la Ley N° [16.744](#).

COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

3.848, 23.12.24

Imparte instrucciones sobre mejoras en el proceso de notificación de las resoluciones de calificación. Modifica los Títulos I, II, III y IV del Libro III. Denuncia, calificación y evaluación de inca-

pacidades permanentes y el Título III del Libro VII. Aspectos operacionales y administrativos. Reportes, todos del del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la Ley N° [16.744](#).

COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

3.849, 23.12.24

Imparte instrucciones sobre vigilancia ambiental y de la salud por exposición ocupacional a factores de riesgo musculoesqueléticos relacionados con el trabajo (TMERT). Modifica el Título III del Libro III. Denuncias, calificación y evaluaciones de incapacidades permanentes, el Título II del Libro IV. Prestaciones preventivas, y el Título I del Libro IX. Sistemas de información. Informes y reportes, del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la Ley N° [16.744](#). y la Circular N° [3.839, de 2024](#), sobre el plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales año 2025.

COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

3.850, 26.12.24

Actividades de prevención de riesgos laborales. Modifica el Libro IV. Prestaciones preventivas, del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la Ley N° [16.744](#).

COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

3.851, 2.01.25

Modifica instrucciones sobre el registro de información de casos Ley N° [21.643](#) (Ley Karin), entre otros modifica la letra f del Título I de los Libros IV. Prestaciones preventivas y V. Prestaciones médicas, y la letra h del Libro IX. Sistemas de información. Informes y reportes, todos del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la Ley N° [16.744](#).

COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

3.852, 6.01.25

Modifica instrucciones sobre el entero de cotizaciones previsionales efectuadas por los organismos administradores durante los períodos de subsidio por incapacidad laboral (SIL). Modifica el Título II del Libro VI. Prestaciones económicas del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la Ley N° [16.744](#). Vigencia: 1° de mayo de 2025.

SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL. CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (C.C.A.F.).

3.853, 9.01.25

Modifica porcentaje de cotización que recaudan las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.). Modifica el Libro I del [Compendio de normas que regulan a las C.C.A.F.](#)

COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

3.854, 22.01.25

Reporte y registro de información de las denuncias por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y de las acciones y/o medidas adoptadas por el empleador. Imparte instrucciones a los organismos administradores y empresas con administración delegada y modifica los Títulos I y II del Libro IV. Prestaciones preventivas y el Título II del Libro IX. Sistemas de información. Informes y reportes, ambos del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la Ley N° [16.744](#).

COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

3855, 27.01.25

Imparte instrucciones sobre las capacitaciones que deben realizar los organismos administradores y sobre el registro de la información de la gestión de riesgos y de los incidentes peligrosos, en el marco de las disposiciones contenidas en el D.S. N° [44, de 2023](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica el Título II del libro IV. Prestaciones preventivas, y el Título II del Libro IX. Sistemas de información. Informes y reportes, ambos del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la Ley N° [16.744](#). Vigencia desde el 1 de febrero de 2025. Contiene disposiciones transitorias.

RÉGIMEN DE SUBSIDIO FAMILIAR

[3.856, 29.01.25](#)

Complementa instrucciones impartidas por la Circular N° [3.799, de 2023](#).

SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL. CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (C.C.A.F.).

[3.857, 5.02.25](#)

Modifica porcentaje de cotización que recaudan las C.C.A.F. Modifica el Libro I del [Compendio de normas que regulan a las C.C.A.F.](#)

MODIFICA INSTRUCCIONES SOBRE COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SECTOR PÚBLICO

[3.858, 12.02.25](#)

Modifica el Capítulo I. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector Público, de la Letra C y la letra F, ambas del Título I. Obligaciones de las entidades empleadoras, del Libro IV. Prestaciones preventivas, del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la Ley N° [16.744](#).

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Selección de Dictámenes

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS. HORAS DE PERMISO. PERMISO GREMIAL

[E585.271, 12.12.24](#)

Asociaciones de funcionarios. Asistencia a reuniones. Desestima reconsideración de Dictamen N° [E350.776, de 2023](#), de este origen. Aplica Dictámenes N°s. [6.861/2017](#), y [E350.776/2023](#).

COMISIÓN DE SERVICIO CON FINES DE ESTUDIO. CAPACITACIONES AUTOGESTIONADAS. PERFECCIONAMIENTO

[E584.348, 26.12.24](#)

El artículo [76](#) de la Ley N° [18.834](#), que regula las comisiones de servicio para realizar estudios no prevé respecto de los funcionarios objeto de dichas medidas una obligación de permanencia o de restitución de las sumas gastadas, por lo que no cabe exigirles a aquellos rendir una caución para tales efectos. Aplica Dictámenes N°s. [35.772/94](#); [30.770/97](#); [17.553/2016](#); [33.037/96](#), y [9.396/91](#).

PROFESIONALES FUNCIONARIOS. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. JORNADA LABORAL. COMPATIBILIDAD EMBARAZO

[E584.533, 26.12.24](#)

Confirma criterio contenido en los Dictámenes N°s. [55.460, de 2015](#), y [86.377, de 2016](#). Compete a la autoridad determinar, caso a caso, si una determinada labor podría estimarse como perjudicial para la salud de una funcionaria embarazada. Aplica Dictámenes N°s. [25.958/2005](#); [62.086/2012](#), y [31.284/2006](#).

INGRESO FAMILIAR DE EMERGENCIA LABORAL

[E584.578, 26.12.24](#)

Persona que se desempeñaba en la corporación municipal que indica, no cumplía con el requisito establecido en el N° 4 de la letra c) del artículo [tercero](#) del Decreto N° [28, de 2011](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para efectos de percibir el ingreso familiar de emergencia laboral. Aplica Dictámenes N°s. [E160.316/2021](#); [50.153/2013](#); [E504.940/2024](#), y [E204.328/2022](#).

REGISTRO NACIONAL DE DEUDORES DE PENSIONES. AUTORIZACIÓN RETENCIÓN Y PAGO PENSIÓN DE ALIMENTOS. REQUISITOS

[E584.735, 27.12.24](#)

La autorización prevista en el artículo [36](#) de la Ley N° [14.908](#), solo puede requerirse para la contratación, nombramiento, ascenso o promoción de un servidor, entendiendo en tales hipótesis también a las renovaciones o prórrogas de esas contrataciones.

CENTROS DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATALES. JORNADA DE TRABAJO

[E14.661, 28.01.25](#)

Centro de Formación Técnica de La Araucanía debe implementar la reducción de la jornada laboral de su personal regido por el Código del Trabajo, dispuesta en la Ley N° [21.561](#), con la gradualidad que fija dicha ley. Aplica Dictámenes N°s. [E74.457/2021](#); [E480.675/2024](#), y [E428.362/2023](#).

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

42, 9.01.25

Uso de automóvil asignado al gerente de una empresa para su uso laboral y personal.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

Pablo Zenteno Muñoz	Director Nacional del Trabajo
Laura Vásquez Rodríguez	Subdirectora del Trabajo (s)
Natalia Pozo Sanhueza	Jefa del Departamento Jurídico (s)
Jorge Meléndez Córdova	Jefe del Departamento de Inspección (s)
Luis Eduardo Villazón León	Jefe del Departamento de Relaciones Laborales (s)
Natalie Angeline Couratier Mandriaza	Jefa del Departamento de Atención de Usuarios
René Curiche Cayuman	Jefe del Departamento de Administración y Finanzas
Fabián Laurel Ardiles	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
Marcelino Caul Maldonado	Jefe del Departamento de Tecnologías de la Información
Francisco Huircaleo Román	Jefe de la Oficina de Auditoría Interna
Andrea Álvarez Véliz	Jefa de la Oficina de Contraloría (s)
Gustavo Gebert Macaya	Jefe de la Oficina de Comunicación y Difusión
Cristian Umaña Bustamante	Jefe de la Oficina de Control y Gestión de Multas

BOLETÍN OFICIAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Año XXXVIII N° 328

Marzo | Año 2025

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
Pablo Zenteno Muñoz
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

Director Responsable
Laura Vásquez Rodríguez
SUBDIRECTORA DEL TRABAJO (s)

Editor
Carlos Hernán Ramírez Guerra
ADMINISTRADOR PÚBLICO

Colaboraron en esta edición:
Oficina de Comunicación y Difusión

Los artículos y los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio

DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl

