

Nuevos vehículos 4x4, drones y teléfonos satelitales para fiscalizar mejor

Boletín Oficial

Dirección del Trabajo

TEMA CENTRAL

- Nuevos vehículos 4x4, drones y teléfonos satelitales para fiscalizar mejor

PRENSA

- Investigación de la DT analiza 100 denuncias por Ley Karin
- Dirección del Trabajo recupera niveles históricos de fiscalización
- Más de mil sanciones por infracciones al trabajo infantil y adolescente protegido
- Redefinición de doctrina sobre servicios mínimos en negociaciones colectivas
- Ampliación de criterios para negociación colectiva de sindicatos interempresa

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

Nuevos vehículos 4x4, drones y teléfonos satelitales para fiscalizar mejor

La nueva flota de la Dirección del Trabajo contribuirá a encarar las más de 100 mil inspecciones anuales que se están realizando.



Los nuevos vehículos fueron entregados en la Plaza de la Constitución, frente al Palacio de La Moneda y la sede de la Dirección Nacional del Trabajo.

La Dirección del Trabajo (DT) recibió el martes 17 de junio un total de 16 vehículos que reforzarán su labor fiscalizadora en terreno a lo largo del país.

La dotación vehicular fue recibida en una ceremonia celebrada en la Plaza de la Constitución, con la presencia del subsecretario de la cartera, Pablo Chacón, el entonces director del Trabajo, Pablo Zenteno, el gerente de la División Jurídica y de Asuntos Corporativos de la Asociación Chilena de Seguridad (Achs), Cristóbal Cuadra, y la gerenta de Cuentas de la Dirección del Trabajo de la Achs, Marta Rosende. En representación de las direcciones regionales de todo el país asistieron los directores regionales metropolitanos Sergio Santibáñez (jurisdicción Poniente) y Carolina Campos (jurisdicción Oriente).

Junto con la recepción de los vehículos, en el acto se entregaron diplomas a los 13 funcionarios de las regiones Metropolitana, Valparaíso, O'Higgins y Maule que aprobaron un curso de conducción segura de vehículos 4x4 en terrenos difíciles dictado por la Achs.

Además de los vehículos, también fueron incorporados a la infraestructura de la DT 19 teléfonos satelitales (\$12.634.894) y dos drones con tres tarjetas de memoria y cursos (\$5.060.000) para mejorar la conectividad de las fiscalizaciones en zonas remotas.

La nueva dotación vehicular significó una inversión de \$445.180.900. Estos vehículos fueron enviados de inmediato a razón de uno por cada región seleccionada, con excepción de Biobío y Magallanes, e incluyendo a las direcciones regionales metropolitanas Poniente y Oriente.

"Presencia fundamental del Estado"

Para el entonces director del Trabajo, esta adquisición "es muy importante en un contexto donde interesadamente muchas veces se quiere cuestionar la presencia y el rol del Estado, y nosotros con esto estamos dando cuenta de que es fundamental que el rol y la presencia del Estado tenga un papel muy robusto en el ámbito de la fiscalización de la legislación laboral, de la promoción del diálogo social y del trabajo decente".

El subsecretario Pablo Chacón manifestó que "la labor inspectiva de la Dirección del Trabajo se ve fortalecida con estas adquisiciones". Agregó que "esto tiene mucho que ver con nuestro programa de gobierno, el cual está amparado en el trabajo decente y desde el cual nosotros queremos reforzar la idea de una operación segura para las y los funcionarios de la DT, tanto en la conducción como en la labor fiscalizadora de terreno. Seguimos adelante con estas mejoras que pretendemos se puedan mantener en el tiempo".

Flota de 167 vehículos

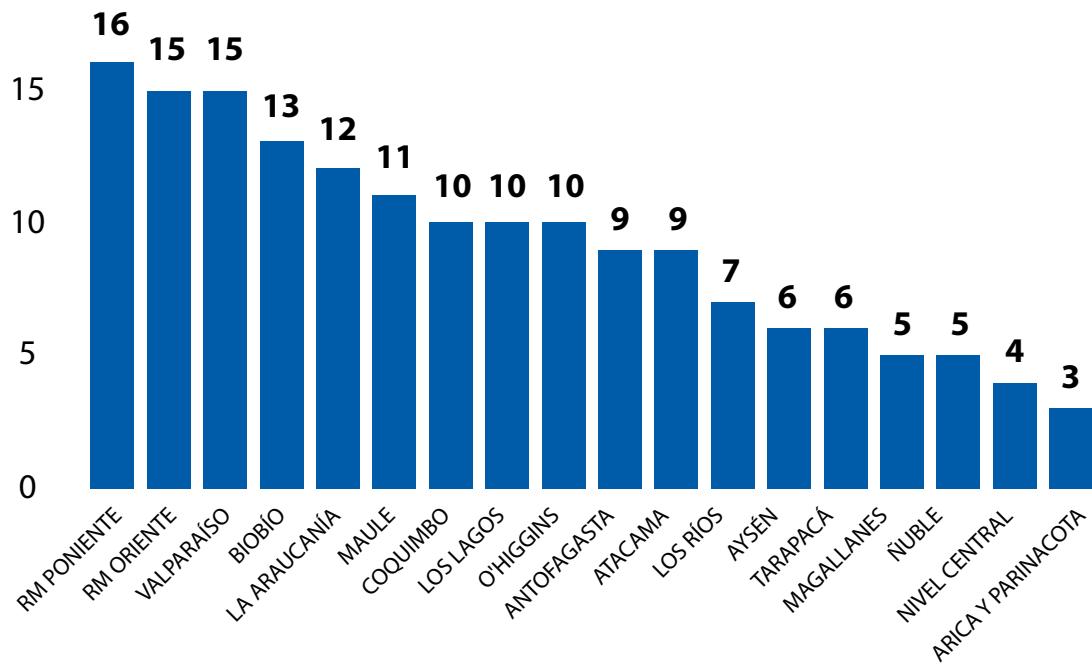
Con la adquisición de las 16 nuevas camionetas, station wagon y automóviles, la dotación de la DT alcanza los 167 vehículos, cantidad permanente – según disponibilidad autorizada– que se mantuvo con el retiro de 16 vehículos que habían cumplido su vida útil. De este modo, el promedio de antigüedad del parque automotriz de la Dirección del Trabajo corresponde al año 2018.

La necesidad de poseer una dotación vehicular amplia, moderna y capacitada para llegar a lugares remotos y con rutas problemáticas, así como telefonía satelital y drones, lo revela el hecho de que el año 2024 la DT realizó casi 103 mil fiscalizaciones, cifra que se espera aumentar al término del año 2025.

Flota vehicular nacional

Con la reciente entrega, la dotación nacional de vehículos queda conformada así:

Distribución Vehículos por Región





Un total de 143 funcionarios y funcionarias de la DT han sido capacitados en conducción segura de vehículos 4x4.

Aumento vehicular en los últimos 4 años

La actual administración ha adquirido 58 vehículos nuevos, con una inversión superior a los \$1.560 millones.

Asimismo, la flota institucional fue reforzada con la incorporación de camionetas y vehículos todoterreno, todos diseñados para enfrentar condiciones geográficas y operativas exigentes. Estas unidades cuentan con tracción 4x4, motorización diésel de alto rendimiento y transmisión manual. En el caso de las camionetas, se incluyó el equipamiento con kit minero, compuesto por barra antivuelco, baliza, etc. Estas características permiten operar de manera segura en zonas rurales, cordilleranas o industriales, aumentando significativamente la capacidad de respuesta en terrenos accidentados y seguridad para los funcionarios de la institución.

Funcionarios capacitados en conducción segura

En total, con las y los funcionarios capacitados entre 2023 y 2025, la DT cuenta con 143 trabajadoras/es capaces de conducir en condiciones adversas y terrenos escarpados.

DATOS

167

son los vehículos pertenecientes a la dotación de la DT.

58

vehículos han sido adquiridos en la actual administración.

19

teléfonos satelitales y dos drones fueron adquiridos este año.

Investigación de la DT analiza 100 denuncias por Ley Karin

Resultados son analizados en la publicación "Aporte al debate laboral".



La investigadora de la DT Carolina Díaz expuso los resultados del estudio en la sede regional de la OIT en Santiago.

En la sede en Santiago de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue lanzado en agosto el N° 46 de la publicación digital "Aporte al debate laboral", que esta vez analizó las características de 100 denuncias por vulneraciones a la Ley 21.643, conocida como Ley Karin.

La publicación es parte de los varios canales utilizados por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo para difundir las indagaciones a distintos fenómenos laborales hechas por su cuerpo de investigadores.

La investigación lanzada en la OIT se titula "Acosos y violencia en el trabajo en Chile. La realidad que revelan las denuncias por Ley Karin".

La actividad fue encabezada por el subsecretario del Trabajo, Pablo Chacón; la superintendenta (s) de la Superintendencia de Seguridad Social, Patricia Soto; el intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo, José Castro; el oficial a cargo de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, Gerson Martínez; la vicepresidenta de la Mujer y Equidad de Género de la Central Unitaria de Trabajadores, Karen Palma; el gerente legal de la Confederación de la Producción y del Comercio, Pablo Bobic, y el director (s) de la Dirección del Trabajo, Sergio Santibáñez.

Chacón, Palma y Bobic fueron los participantes de un panel en el que se analizó los primeros efectos conocidos de la nueva ley, vigente desde enero de 2024.

Efectos nocivos

El estudio elaborado por Carolina Díaz y Matías Navarro expone una detallada caracterización de los fenómenos de acoso laboral, sexual y de la violencia en el ámbito laboral, en el marco de la implementación de la Ley Karin.

Lo anterior, desde la comprensión de que este tipo de prácticas afectan gravemente la dignidad y la salud de las personas, deterioran el clima laboral, incrementan el ausentismo y reducen la productividad empresarial.

El análisis de las 100 denuncias elegidas por los investigadores describe que las principales consecuencias para las víctimas incluyen ansiedad, depresión, trastornos del sueño e, incluso, ideación suicida, lo que

refuerza la relevancia de esta ley, la cual pone a la prevención en el centro de la respuesta institucional.

Los resultados de este estudio invitan a una reflexión profunda sobre las dinámicas de poder y la manera en que el acoso y la violencia laboral se expresan.

Ansiedad, depresión, trastornos del sueño e, incluso, ideación suicida, son los efectos de los acosos laborales.

Dirección del Trabajo recupera niveles históricos de fiscalización

Cuenta Pública Participativa 2025 dio cuenta de 276 mil actos inspectivos a partir del año 2022. En el período fueron fiscalizadas 120 mil empresas.



Fiscalización a una embarcación naviera en Los Lagos utilizando nueva tecnología.

Una recuperación de los niveles históricos de fiscalización en el período 2022-2025 informó la Dirección del Trabajo (DT) en su Cuenta Pública Participativa rendida el pasado 24 de julio.

La actividad se realizó en el teatro CEINA del Instituto Nacional, pleno centro de Santiago, y fue encabezada por el en esa fecha director del Trabajo, Pablo Zenteno, ante un recinto repleto mayoritariamente por dirigentes sindicales.

Asistieron a la exposición el ministro del Trabajo y Previsión Social, Giorgio Boccardo; el subsecretario del Trabajo, Pablo Chacón, y el subsecretario de Pre-

visión Social, Claudio Reyes. Asimismo, estuvieron presentes seis ex directores y directoras de la DT.

El balance destacó la recuperación de los niveles inspectivos históricos, con 276.168 fiscalizaciones (+24,70%) a 120.264 empresas (+7,59%).

El 29,9% de las fiscalizaciones terminó con la aplicación de 141.474 sanciones que significaron multas por \$371 mil millones.

Asimismo, hubo 34.147 fiscalizaciones en informalidad laboral, el 31,6% de las cuales terminaron con multas.

Otro hecho resaltado fueron los 295 mil millones de pesos recuperados para el bolsillo de trabajadores y trabajadoras en comparendos solicitados por reclamantes de montos adeudados cuyos pagos no figuraban en los finiquitos propuestos por sus empleadores al término de la relación laboral.

Fiscalización de nuevas realidades laborales

Además de las fiscalizaciones en respuesta a denuncias, la DT realizó novedosos programas proactivos para indagar en nuevas realidades laborales, como las plataformas digitales de reparto y la multifuncionalidad en el retail, especialmente en supermercados y farmacias.

También a través de programas focalizados se fiscalizó al fútbol femenino, sector portuario y salmonicultura, con énfasis en las labores de buceo, labores de riesgo en grandes espectáculos y transporte urbano de pasajeros.

Igualmente, empezaron a ser fiscalizadas las nuevas leyes laborales, como las de 40 Horas, Karin, Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la Ley TEA.

Esta profusa labor fue aplicada con la Nueva Política Nacional Inspectiva, que mejora la investigación y sanción de los atropellos de los derechos fundamentales. En este entorno fueron fiscalizadas 5.382 empresas.

El soporte práctico de esta política es el nuevo Sistema de Gestión Inspectiva que hará más ágil y transparente este rol fiscalizador, gracias al uso en terreno de tablets conectadas a distintas bases de datos, para fiscalizar con más certeza y determinar en el acto si corresponde o no la aplicación de multas.

Libertad sindical

El fortalecimiento sindical fue otro eje de la actual gestión.

Pablo Zenteno dijo que “el mundo sindical, sin lugar a dudas, puede ser testigo de la estrecha vinculación que hemos desarrollado cumpliendo nuestro rol histórico de promoción y defensa de la libertad sindical. Lo he dicho antes y lo reitero ahora: no escatimaremos esfuerzos para fortalecer la libertad sindical en nuestro país, porque la libertad sindical le hace bien”.

En el período se emitieron dictámenes para potenciar la libertad sindical través del no reconocimiento de los instrumentos colectivos suscritos por grupos negociadores, la reducción de los quórum de afiliados a un sindicato para negociar colectivamente y la posibilidad de empezar un proceso negociador sin que necesariamente se hayan calificado los servicios mínimos que pueden mantenerse en funcionamiento durante una huelga legal.

Igualmente, 50 de las 66 condenas judiciales por prácticas antisindicales fueron posibles gracias a las denuncias interpuestas por la DT.

Relación con empresas

Tal como lo estableció su Ley de Modernización 21.327, de 2023, la DT creó una Unidad de Acompañamiento y Asesoría a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas que capacitó presencialmente en normativa laboral y nuevas leyes.

Además, habilitó la plataforma virtual DTMiPyME con cursos voluntarios y otros que permiten sustituir una primera multa por capacitación, alternativa tomada en el período por 7.114 empresas. De igual modo, la posibilidad de que las empresas soliciten jornadas excepcionales de trabajo se ha digitalizado.



El ex director del Trabajo, Pablo Zenteno, rindió la Cuenta Pública Participativa 2025 a fines de julio.

Una novedosa estrategia basada en el tripartismo y el diálogo social fue el programa de fiscalización a la construcción en higiene y seguridad, desarrollado entre 2023 y 2025 con la participación colaborativa del sindicato nacional SINTEC y la Cámara Chilena de la Construcción.

Con igual lógica se abrieron 101 mesas de trabajo con 362 empresas en las que se alcanzaron 139 acuerdos favorables para 200.440 trabajadores y trabajadoras. Hubo también 7.949 mediaciones colectivas e individuales.

Más tecnología

Actualmente, el 95,5% de los trámites alojados en su sitio web son digitales.

Los principales trámites son el Libro de Remuneraciones Electrónico y el Contrato de Trabajo Electrónico, ambos pertenecientes al Registro Electrónico

Laboral. También fueron habilitados el ingreso de denuncias laborales y por vulneración de derechos fundamentales y reclamos por despido.

DATOS

276.168
fiscalizaciones se realizaron a partir de 2022.

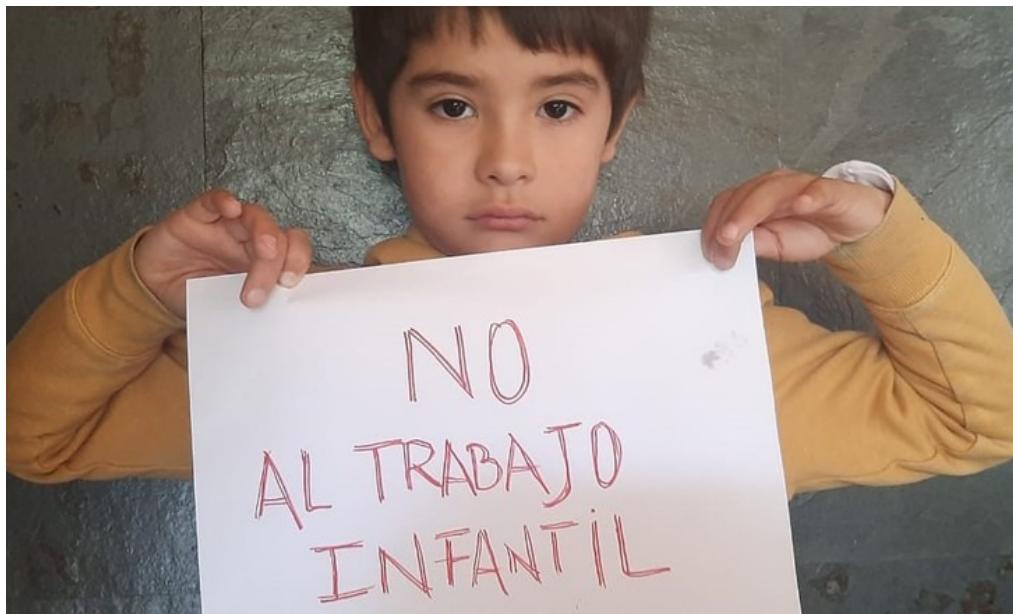
120.264
empresas fueron fiscalizadas.

29,9%
de las fiscalizaciones terminó con la aplicación de sanciones.

\$371
mil millones alcanzaron las multas cursadas.

Más de mil sanciones por infracciones al trabajo infantil y adolescente protegido

Regiones Metropolitana, Valparaíso, Biobío, Los Lagos y O'Higgins encabezan ranking con más sanciones.



La DT protege el trabajo infantil y adolescente legal con fiscalizaciones en respuesta a denuncias y programas proactivos.

Al conmemorarse el pasado 12 de junio el Día Internacional contra el Trabajo Infantil la Dirección del Trabajo (DT) informó su accionar inspectivo para hacer cumplir las normas que reglamentan el trabajo infantil y adolescente protegido.

A través de fiscalizaciones, sobre todo con programas inspectivos proactivos, como en el trabajo agrícola de temporada, por ejemplo, la DT mantiene un monitoreo constante de este fenómeno, permitido en Chile bajo ciertas condiciones y cumpliendo estrictos requisitos.

Desde 2020 en adelante la DT ha aplicado 1.049 sanciones en 2.215 fiscalizaciones. De estas, el 74,7% han sido realizadas en los programas ya descritos.

En total, las multas aplicadas significaron montos por \$3.792.062.290.

Las tres regiones con más sanciones son la Metropolitana (291), Valparaíso (99), Biobío (99), Los Lagos (89) y O'Higgins (86).

El director (s) del Trabajo, Sergio Santibáñez, informó que "la Dirección del Trabajo, desde la instauración de la normativa laboral que prohíbe o establece requisitos para el trabajo de niños, niñas y adolescentes, ha realizado una labor proactiva en la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes".

Añadió que "la legislación laboral chilena señala que existe una regla general de prohibición del trabajo de niños, niñas y adolescentes, pero entre los artículos 14 y 18 del Código del Trabajo, señala excepciones a la forma en que niños, niñas y adolescentes pueden realizar trabajos. Es decir, se permite el trabajo de niños, niñas y adolescentes siempre y cuando hayan cumplido 15 años de edad y tengan menos de 18

años. Durante esta franja de edad tienen que contar con un permiso notarial de quienes son sus tutores legales. Este trabajo no puede superar las 30 horas semanales. El niño, niña y adolescente debe demostrar que está cursando enseñanza media o básica o que ya terminó la enseñanza media completa y obligatoria y que estos trabajos no deben generar un riesgo o perjuicio para la salud física y psíquica de estos adolescentes".

Condiciones del trabajo infantil en Chile

Durante el año 2014, el Estado chileno elaboró la Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador 2015-2025, teniendo como objetivo que los niños, niñas y adolescentes crezcan seguros, estudien y se desarrollen de manera plena y, en el caso de aquellos niños y jóvenes que trabajen, lo hagan respetando las condiciones que se señala en la normativa legal, excluyendo cualquier tipo de vulneración de derechos, retraso en el sistema escolar o menoscabo psicosocial.

Concordante con ese objetivo, el artículo 18 quáter del Código del Trabajo sanciona al empleador que contrate a adolescentes con edad para trabajar en actividades consideradas peligrosas para su salud, seguridad y moralidad, y que requieran fuerzas excesivas.

DATOS

1.049

sanciones ha aplicado la DT desde el año 2020.

2.215

fiscalizaciones se han realizado en últimos 6 años.

Redefinición de doctrina sobre servicios mínimos en negociaciones colectivas

Nuevo dictamen de la DT aclara condiciones para iniciar negociación y redefine efectos de la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.



Los equipos de emergencia están compuestos por trabajadores del sindicato negociador que deben mantener funcionando servicios mínimos de su empresa durante la huelga legal.

La Dirección del Trabajo (DT) emitió un nuevo dictamen que actualiza y complementa la doctrina sobre los servicios mínimos y los equipos de emergencia en el marco de los procesos de negociación colectiva, conforme a la Ley 20.940. La nueva interpretación aclara aspectos clave del procedimiento y garantiza una aplicación más precisa de los derechos fundamentales de las organizaciones sindicales y los trabajadores.

Los servicios mínimos corresponden a aquellas funciones estrictamente necesarias para proteger bienes de la empresa, prevenir accidentes, resguardar la salud, la seguridad de las personas y evitar daños ambientales. Durante una huelga legal, estos deben ser atendidos por un grupo de trabajadores afiliados al sindicato involucrado, denominado “equipo de emergencia”.

No hay suspensión automática

Una de las principales novedades del dictamen es que reconsidera la suspensión automática del inicio de la negociación colectiva en casos donde esté pendiente la calificación de servicios mínimos. A diferencia de lo sostenido en pronunciamientos anteriores, ahora se establece que la negociación solo podrá suspenderse si se trata de un sindicato recién constituido en una empresa sin representación sindical vigente, y siempre que el empleador haya presentado oportunamente una propuesta de servicios mínimos. En todos los demás casos, la negociación colectiva no se ve interrumpida, reafirmando su carácter de derecho fundamental.

En relación con la conformación de los equipos de emergencia, el dictamen también actualiza la interpretación de los plazos legales. Señala que la prórroga de plazos cuando estos vencen en sábado, domingo o festivo aplica también al plazo de 48 horas que tiene el sindicato para responder la propuesta del empleador sobre los trabajadores que conformarán estos equipos, lo que flexibiliza el procedimiento y evita formalismos que podrían afectar el diálogo.

Además, se establece que el silencio del sindicato o una respuesta fuera de plazo no podrá entenderse como aceptación tácita si la propuesta del empleador excede la calificación previamente establecida. En esos casos, el sindicato solo estará obligado a proveer el número de trabajadores determinados en el acuerdo o resolución vigente, reafirmando que dicha calificación constituye un límite máximo.

Por último, el dictamen precisa que el procedimiento de revisión de los servicios mínimos ya calificados – que puede solicitarse por el empleador o el sindicato si existen cambios relevantes en las circunstancias– no suspende el inicio de la negociación colectiva. Esto, porque los bienes jurídicos que se busca proteger ya estarían resguardados por la calificación anterior.

El dictamen reconsidera la suspensión automática del inicio de la negociación colectiva en casos donde esté pendiente la calificación de servicios mínimos.

Ampliación de criterios para negociación colectiva de sindicatos interempresa

Dirección del Trabajo refuerza garantías para la libertad sindical y aclara requisitos de representatividad y rubro común en negociación reglada.



Dictamen permite a la DT considerar nuevos criterios para definir la pertenencia de trabajadores y trabajadoras a sindicatos interempresa que negocian colectivamente.

La Dirección del Trabajo (DT) emitió en julio pasado un pronunciamiento que complementa su doctrina institucional en materia de negociación colectiva reglada por parte de sindicatos interempresa, reforzando la promoción de la libertad sindical conforme a los principios establecidos en la Constitución y en tratados internacionales ratificados por Chile.

El dictamen aborda dos aspectos clave:

Ampliación de criterios para verificar el requisito de “rubro o actividad económica común” exigido a los sindicatos interempresa:

El artículo 364 del Código del Trabajo establece que, para negociar colectivamente de manera reglada, un sindicato interempresa debe agrupar trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica. Hasta ahora, este requisito se verificaba principalmente mediante el Clasificador de Actividades Económicas (CIIU4.CL 2021).

El nuevo dictamen complementa esta interpretación señalando que la Dirección del Trabajo, en su rol fiscalizador y técnico, puede evaluar el cumplimiento de este requisito a través de actuaciones inspectivas y también considerar antecedentes aportados por las partes involucradas. Con ello, se establece

un enfoque más amplio, objetivo y contextual para determinar la existencia de una actividad económica común, fortaleciendo la legitimidad de los procesos de negociación colectiva.

Aplicación íntegra de las reglas de cuórum del artículo 227 para sindicatos interempresa:

El dictamen también precisa que, para cumplir con el requisito de representatividad exigido por el artículo 364, los sindicatos interempresa podrán acogerse a todas las reglas de cuórum establecidas en el artículo 227 del Código del Trabajo, incluida la contenida en su inciso segundo, que permite constituir un sin-

dicato con al menos ocho trabajadores en empresas donde no existan sindicatos vigentes, otorgando un plazo de un año para completar el quórum requerido según el tamaño de la empresa.

Hasta ahora, la doctrina institucional había considerado los incisos primero, tercero y quinto del artículo 227, pero no el segundo. Esta nueva interpretación corrige esa omisión y reafirma que la referencia legal al artículo 227 debe entenderse en su totalidad, tal como lo establece la historia fidedigna de la Ley 20.940. El objetivo del legislador fue equiparar las exigencias de representatividad entre sindicatos de empresa y sindicatos interempresa.

Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

LEYES

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Ley N° [21.751](#). Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, la asignación familiar y maternal, el subsidio único familiar, y modifica otras leyes que indica. Diario Oficial 28.06.25.

MINISTERIO DE HACIENDA

Ley N° [21.755](#). Modifica cuerpos legales que indica en materia de simplificación regulatoria y promoción de la actividad económica. Su [artículo 4](#) modifica el inciso primero del artículo 25 bis del Código del Trabajo. El [artículo 5](#) de esta misma ley establece que dicha modificación se aplicará con la gradualidad establecida en el numeral 2 del [artículo primero transitorio](#) de la Ley N° [21.561](#). Diario Oficial 11.07.25.

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA

Ley N° [21.760](#). Ley de Adopción. Su artículo 74 modifica los artículos 195; 199; 200; 201 y 206 del Código del Trabajo. El [artículo primero transitorio](#) de la Ley N° [21.760](#) (D.O.: 16.08.25), señala que estas modificaciones entrarán en vigencia cuando hayan transcurrido tres meses desde que el reglamento y todas las actualizaciones reglamentarias señaladas en el [artículo segundo transitorio](#) se publiquen en el Diario Oficial, y haya transcurrido un mes desde el término del período de acreditación al que alude el [artículo cuarto transitorio](#). Diario Oficial 16.08.25.

DECRETOS

MINISTERIO DE HACIENDA

Decreto N° [662, 3.06.24](#). Aprueba Reglamento de la ley sobre la economía circular en la adquisición de bienes y servicios de los Organismos del Estado, aprobada por el [artículo segundo](#) de la Ley N° [21.634](#). Diario Oficial 12.07.25.

Decreto N° [703, 23.06.25](#). Fija parámetro remuneracional y porcentaje de la diferencia entre dicho parámetro y la remuneración bruta mensualizada, determinada en conformidad a lo previsto en el Decreto del Ministerio de Educación N° [230, de 2016](#), al cual ascenderá la asignación establecida en el artículo 3º de la Ley N° [20.905](#), para el período comprendido entre el mes de julio de 2025 y el mes de junio de 2026. Diario Oficial 22.08.25.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo

Decreto N° [6, 28.01.25](#). Aprueba reglamento para la determinación de las corporaciones o empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 362 del Código del Trabajo. Diario Oficial 27.06.25.

Subsecretaría de Previsión Social

Decreto N° [16, 11.04.25](#). Modifica Decreto N° [57, de 1990](#), que aprueba el Reglamento del Decreto Ley N° [3.500, de 1980](#). Diario Oficial 26.08.25.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN**Subsecretaría de Educación**

Decreto N° [118, 3.09.24](#). Modifica Decreto N° [123, de 2019](#), que aprueba reglamento que regula el bono de desempeño laboral, en conformidad con lo establecido en el párrafo 3º, del Título III, de la Ley N° [21.109](#) que establece un estatuto de los asistentes de la educación pública, en la forma que indica. Diario Oficial 21.07.25.

Decreto N° [53, 4.04.23](#). Aprueba reglamento que regula el procedimiento de levantamiento de retenciones de subvenciones y pago de deudas previsionales de acuerdo a lo establecido en el artículo [54](#) del Decreto con Fuerza de Ley N° [2, de 1998](#). Diario Oficial 30.07.25.

RESOLUCIONES**MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL****Subsecretaría del Trabajo**

Resolución exenta N° [272, 27.02.25](#). Determina localidades en que trabajadores(as) beneficiarios(as) de los Programas Inversión en la Comunidad y Mejoramiento Urbano y Equipamiento Comunal podrán postular a los bonos de incentivo al retiro y de complemento conforme lo establecido en el artículo [57](#) de Ley N° [21.196](#) y establece plazos de postulación a dichos bonos. Diario Oficial 17.07.25.

Resolución exenta N° [1.067, 1.08.25](#). Modifica Resolución N° [648 exenta, de 2024](#), que establece el Observatorio sobre la Ley N° [21.645](#), Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral. Diario Oficial 11.08.25.

Subsecretaría del Trabajo / Dirección del Trabajo

Resolución exenta N° [2000-13.101, 26.05.25](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual. Diario Oficial 1.07.25.

Resolución exenta N° [2000-13.103, 26.05.25](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual. Diario Oficial 1.07.25.

Resolución exenta N° [2000/17.996 exenta, 9.07.25](#). Notifica resoluciones de multas que indica. Diario Oficial 4.08.25.

Resolución exenta N° [2000-18615, 14.07.25](#). Modifica delegación de facultades establecida mediante resolución N° [662 exenta, de 2021](#), y la resolución N° [2000-17.986/2024 exenta, de 2024](#), en términos que indica, y delega las facultades que indica en funcionarios que señala. Diario Oficial 24.07.25.

Resolución exenta N° [2000-19.332, 22.07.25](#). Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual. Diario Oficial 16.08.25.

Resolución exenta N° [2000-20.026, 28.07.25](#). Establece que, para el control de las horas de trabajo y descanso del personal embarcado que desarrolle faenas a bordo de naves mayores de la Marina Mercante, que enarbolen la bandera del Estado de Chile, deberá implementarse un sistema electrónico de registro y control de asistencia y determinación de horas de trabajo, autorizado conforme a la Resolución N° [38 exenta, de 2024](#); regula la determinación de mecanismo de interposición de reclamos y quejas a bordo y en tierra, conforme al artículo 115, inciso 5º, del Código del Trabajo, y deja sin efecto resolución N° [686 exenta, de 2022](#). Diario Oficial 4.08.25.

Resolución exenta N° [2000-22.278, 13.08.25.](#)
Aprueba Instructivo de asignación de viviendas fiscales de la Dirección del Trabajo. Diario Oficial 22.08.25.

Subsecretaría del Trabajo / Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Extracto de Resolución exenta N° [1.929, 1.08.25.](#)
"Regula materias referidas a los cursos comunicados bajo modalidad "A distancia" – "Auto instrucción" y "A distancia"– "E-learning asincrónico". Diario Oficial 20.08.25.

MINISTERIO DE SALUD

Instituto de Salud Pública

Extracto de Resolución exenta N° [5.199, 30.07.25.](#)
Aprueba [Guía de Ergonomía: Procedimientos para la aplicación de cuestionarios de percepción de esfuerzo, síntomas y funcionalidad para la gestión de riesgos músculo-esqueléticos.](#) Diario Oficial 28.08.25.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Resolución exenta N° [1.622, 19.08.25.](#) Deja sin efecto resoluciones que indica, mediante las cuales se establecieron modalidades excepcionales de ingreso y tramitación ante esta Contraloría General. Diario Oficial 25.08.25.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

INGRESO MÍNIMO MENSUAL. REAJUSTE. MONTO LEY N° 21.751

[447/13, 30.06.25](#)

Fija el sentido y alcance de la Ley N° [21.751](#), en lo que concierne a las normas regulatorias de dicha ley relativas al Ingreso Mínimo Mensual y sus efectos.

ORGANIZACIONES SINDICALES. FUSIÓN. AFIACIÓN. FEDERACIÓN. RECONSIDERA DOCTRINA CONTENIDA EN EL DICTAMEN N° [420/05, 28.01.09](#)

[449/14, 4.07.25](#)

1. Para efectos del cómputo de los plazos establecidos en los artículos 222, 233 y 269 del Código del Trabajo, así como en los artículos [9, 15 y 52](#) de la Ley N° [19.296](#), deberá aplicarse en forma supletoria el artículo [25](#) de la Ley N° [19.880](#), que establece que los plazos son de días hábiles excluyéndose los sábados, los domingos y los festivos.

2. Tratándose del cómputo de los plazos establecidos en el inciso tercero del artículo 223 del Código del Trabajo, así como en el inciso cuarto del artículo [10](#) de la Ley N° [19.296](#), deberá estar-se a lo dispuesto en el artículo [59](#) del [Código de Procedimiento Civil](#), según el cual son días hábiles los no feriados, es decir, de lunes a sábado, exceptuando los festivos.

3. Se estima jurídicamente procedente que el sindicato resultante de una fusión, en los términos previstos en el artículo 233 bis del Código del Trabajo, se afilie a una organización de grado superior en el mismo acto de fusión, siempre que así se hubiere establecido en el estatuto respectivo, aprobado por la asamblea.

ORGANIZACIÓN SINDICAL. LEY N° [20.940](#). COMISIÓN NEGOCIADORA SINDICAL. PROCEDIMIENTO. RECONSIDERA DOCTRINA CONTENIDA EN EL DICTAMEN N° [2.320/56, 30.05.17](#)

[450/15, 4.07.25](#)

Resulta pertinente dejar sin efecto la doctrina contenida en el Dictamen N° [2.320/56, 30.05.17](#), puesto que la audiencia prevista en el artículo 340 del Código del Trabajo debe tener lugar cada vez que se haya recibido la respuesta del empleador conteniendo impugnaciones o reclamaciones o que se hayan recibido reclamaciones por parte de la organización sindical.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LEY N° [20.940](#). SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA. RECONSIDERA Y COMPLEMENTA DOCTRINA QUE SE INDICA

[451/16, 4.07.25](#)

1. Se reconsidera parcialmente la doctrina contenida en los Dictámenes N°s. [5.346/92, 28.10.16; 4.142/106, 5.09.17; 1.563/38, 7.04.17; 3.191/82, 12.07.17; 5.835/131, 1.12.17; 1.012/16, 20.02.18](#), y [1.287/23, 9.03.18](#) de este Servicio, en

lo que respecta a la suspensión de la negociación colectiva, así como toda aquella posterior que resulte incompatible con lo aquí razonado, estableciéndose que, el artículo 360 del Código del Trabajo no ha dispuesto que la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia impida el inicio de la negociación colectiva salvo, única y exclusivamente, en el caso previsto en el inciso cuarto de la citada disposición legal.

2. Complementa, en lo pertinente, la doctrina institucional contenida en el Dictamen N° [5.346/92, 28.10.16](#), en el sentido de establecer que, resulta plenamente aplicable la prórroga hasta el día hábil siguiente que dispone el inciso segundo del artículo 312 del Código del Trabajo a cualquiera de los plazos establecidos en el Libro IV que venciere en sábado, domingo o festivo, incluyendo aquel previsto en el inciso segundo del artículo 361, referido al plazo de cuarenta y ocho horas que tiene la comisión negociadora sindical para responder la propuesta de conformación de equipos de emergencia del empleador.

3. Complementa, en lo pertinente, la doctrina institucional contenida en el Dictamen N° [5.346/92, 28.10.16](#), en el sentido de establecer que, el silencio de la comisión negociadora sindical o la respuesta extemporánea a la propuesta del empleador sobre conformación de equipos de emergencia en caso alguno podrá implicar que se entienda aceptada la propuesta formulada con infracción a la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia previamente establecida en la empresa de que se trate, debiendo el sindicato, en tal caso, proveer únicamente los trabajadores que se ajusten a esta última.

4. A diferencia del procedimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, el de revisión se inicia en el contexto de

un acuerdo vigente o resolución administrativa ejecutoriada que ha establecido previamente la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, por tanto, en tal caso, no procede la suspensión del inicio de la negociación colectiva, por cuanto, la presentación de una solicitud de revisión afectaría el ejercicio de ese derecho fundamental y la libertad sindical, efecto no previsto por el legislador.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA. SINDICATO INTEREM-PRESA. LEY N° 20.940. COMPLEMENTA DOCTRINA

[452/17, 4.07.25](#)

1. De acuerdo con lo sostenido en el Dictamen N° [1.078/28, 8.03.17](#) emitido por esta Dirección, es posible verificar el cumplimiento del requisito establecido en el artículo 364 del Código del Trabajo respecto de los sindicatos interempresa, de agrupar a trabajadores que se desempeñan en empresas del mismo rubro o actividad económica considerando el [Clasificador de Actividades Económicas, CIIU4.CL 2012](#), que fue aprobado mediante el Decreto N° 187 de 2014 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, así como también aquellos antecedentes que pudieren recabarse a través de la actuación inspectiva de este Servicio y/o los aportados por las partes involucradas en el respectivo proceso de negociación colectiva.

2. Para determinar el cumplimiento del requisito de contar con un total de afiliados no inferior a los cuórum señalados en el artículo 227 del Código del Trabajo –respecto de los trabajadores que represente en esa empresa un sindicato interempresa–, es dable considerar también el supuesto previsto en el inciso segundo de dicha disposición legal, en orden a que, en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente se requerirá de al menos ocho trabajadores durante el primer año desde su constitución.

ACOSO SEXUAL. ACOSO LABORAL. VIOLENCIA EN EL TRABAJO. LEY N° 21.643. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN; PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIONES. ARTÍCULO 6º. FACULTAD DIRECCIÓN DEL TRABAJO

[474/18, 9.07.25](#)

El artículo 6º de la Ley N° [21.643](#) contiene una obligación originada en una relación laboral, que mandata al empleador, ante el requerimiento del organismo administrativo, a proporcionar la información señalada en dicha norma, conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para fiscalizar el cumplimiento de la obligación del empleador de proporcionar la información que haya sido requerida por el organismo administrador respecto de cada denuncia recibida, conforme a lo dispuesto en el artículo 6º de la Ley N° [21.643](#), sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.

2. En particular, el empleador se encuentra impedido de condicionar el cambio de labores o funciones del trabajador o de la trabajadora al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dicho efecto certificado o examen alguno.

SISTEMA DE REGISTRO Y CONTROL DE ASISTENCIA DIGITAL. DETERMINACIÓN DE HORAS DE TRABAJO. TRABAJADORES EMBARCADOS

[510/20, 30.07.25](#)

La utilización de sistemas de registro y control de asistencia, horas de trabajo y descansos respecto de los trabajadores embarcados o gente de mar que desarrollen faenas a bordo de naves mayores de la Marina Mercante que enarbolean la bandera del Estado de Chile, deberá ajustarse a lo dispuesto en la Resolución Exenta N° [38 de 26.04.24](#) y, particularmente, a lo señalado en la Resolución Exenta N° [2000-20.026, 28.07.25](#) y el presente informe.

LEY N° 21.258. LEY NACIONAL DEL CÁNCER. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN. DERECHO A NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO. DISCRIMINACIÓN POR ENFERMEDAD DE CÁNCER

[495/19, 23.07.25](#)

1. El condicionamiento de la contratación de un trabajador o trabajadora, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, así como la exigencia para dichos fines de un certificado o examen, constituye un comportamiento ilícito para el empleador que atenta contra el derecho a no discriminación laboral.

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

[515/21, 4.08.25](#)

1. El artículo 211-C del Código del Trabajo establece la obligación del empleador, al designar a la persona a cargo de la investigación, de optar por quien tenga conocimiento sobre la materia de acoso, género y derechos fundamentales por sobre quien no la tenga. La formación de quien se designa puede acreditarse a través de certificaciones emitidas por entidades educativas reconocidas por el Estado.

2. A la fecha no existe norma especial que establezca beneficios respecto de las multas cursadas por este Servicio a una empresa o sellos que acrediten buen trato dentro de ellas. Lo anterior no obsta a que, a futuro, las instituciones competentes puedan determinar su implementación.

3. La Ley N° [21.643](#) no incorpora de forma expresa la forma en que debe analizarse la prueba, sin prejuicio de que, conforme a lo dispuesto en el Reglamento, el informe debe dar cuenta de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los que se fundan las conclusiones de la investigación, debiéndose ponderar la prueba considerando los obstáculos que se presentan en estas materias, ajustándose a los principios establecidos en el artículo 2 del Reglamento. Lo anterior no obsta a que se debe considerar que cualquier medida que afecte a una persona trabajadora en atención al resultado de la investigación, debe ser proporcionada y tener justificación suficiente de manera que no se vean afectados sus derechos laborales y, dentro de estos, sus derechos fundamentales.

4. No resulta posible a esta Dirección pronunciarse de forma genérica sobre las medidas de resguardo ni dar indicaciones al respecto, puesto que la aplicación de una medida debe ser analizada caso a caso.

5. Atendiendo a que el procedimiento establecido en el artículo 211-B y siguientes se inicia por denuncia de la persona afectada, esta puede desistirse, debiendo quedar registro escrito, de forma tal que refleje con claridad la voluntad manifestada.

6. El plazo establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo dice relación con la posibilidad de iniciar un procedimiento de tutela laboral, y no con el cumplimiento del empleador de sus obligaciones relacionadas con el deber de pro-

tección de las personas trabajadoras, de garantizar ambientes libres de violencia o acoso, o de llevar a cabo el procedimiento de investigación Párrafo II del Título IV del Libro II del Código del Trabajo.

7. La solicitud de información se debe efectuar mediante el procedimiento establecido por el legislador, en particular la Ley de Transparencia.

JORNADA DE TRABAJO. EXPERTO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS. CONDICIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

[525/22, 6.08.25](#)

1. Si el experto en prevención con el que cuenta esa empresa estaba contratado en dicho cargo al 27 de julio 2024, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos [10](#) y [11](#) del Decreto N° [40](#), puede mantenerse prestando servicios de dicha calidad, en las mismas condiciones pactadas, mientras se mantenga vigente el Decreto N° [44 de 2023](#), de lo contrario, esa empresa deberá ajustarse a las normas analizadas en el cuerpo de este oficio, lo cual implica que deberá contar con un experto en prevención de la categoría profesional a tiempo completo.

2. No resulta jurídicamente procedente pactar con el experto en prevención de riesgos laborales funciones distintas de aquellas que, en conformidad con lo dispuesto en el Decreto N° [44](#), competen al Departamento de Prevención de Riesgos.

DELEGADO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

527/23, 6.08.25

El delegado de seguridad y salud en el trabajo debe ser elegido en todas aquellas faenas o lugares de trabajo donde laboren entre 10 y 25 personas trabajadoras y no funcione un comité paritario de higiene y seguridad.

DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. OFERTAS DE EMPLEO

541/24, 11.08.25

1. La Constitución Política de la República ha garantizado el derecho fundamental a la no discriminación, garantía que en el ámbito laboral se encuentra consagrada en el artículo 2 del Código del Trabajo, conforme al cual se prohíbe cualquier trato discriminatorio que no se base en la idoneidad o capacidad laboral, considerando, entre otras las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, protección que comprende todo el ciclo laboral desde la formulación de ofertas de trabajo, el acceso al empleo, la relación laboral y su término.

2. No resulta jurídicamente procedente que el empleador considere antecedentes tales como los compromisos comerciales y financieros, el estado de salud y los antecedentes penales, entre otros, de la persona trabajadora de manera

que tal información condicione su acceso o permanencia en el empleo, salvo que estos antecedentes sean parte de la idoneidad y capacidad personal para ejecutar el trabajo, único criterio legítimo y autorizado constitucionalmente para ser considerado por los oferentes de trabajo en la contratación de trabajadores.

3. La exigencia de requisitos, información o certificados que den cuenta de antecedentes que no dicen estricta relación con la capacidad e idoneidad de una persona en relación a las funciones a cumplir, constituye una vulneración a la garantía del derecho a la no discriminación, tanto en el contexto de las ofertas de empleo, las relaciones laborales y su término.

4. Los trabajadores y trabajadoras, tienen derecho sobre sus datos personales, tales como el acceso a los mismos, su rectificación y la posibilidad de oponerse a su tratamiento en las condiciones descritas en la Ley N° [19.628](#).

5. El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, y, en consecuencia, se encuentra obligado por una parte a cumplir con los requisitos para su tratamiento, y por la otra, a resguardarlos debidamente, manteniendo reserva de los mismos, a fin de evitar que la información de los datos personales de los trabajadores vulnere su privacidad o propicie comportamientos discriminatorios.

6. Ningún trabajador o postulante a un empleo puede ser obligado de manera directa, solapadamente o a través de terceros a proporcionar información de sus datos personales que no se relacionen con su capacidad e idoneidad. Asimismo, ningún empleador puede hacerse valer de estos antecedentes a fin de tenerlos en consideración para la contratación o para la evaluación del desempeño laboral, salvo que los mismos incidan en la capacidad o idoneidad personal del postulante o trabajador para el desarrollo del empleo.

Selección de **RESOLUCIONES, ÓRDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES**

RESOLUCIONES

2000-13.101 exenta, 26.05.25

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

2000-13.103 exenta, 26.05.25

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

2000-16.005 exenta, 19.06.25

Establece funciones, estructura y composición de la "Mesa de Género y No Discriminación" de la Dirección del Trabajo.

2000/17.996 exenta, 9.07.25

Notifica resoluciones de multas que indica.

2000-18.615 exenta, 14.07.25

Modifica delegación de facultades establecida mediante Resolución N° [662 exenta, de 2021](#), y la Resolución exenta N° [2000-17.986/2024](#), en términos que indica, y delega las facultades que indica en funcionarios que señala.

2000-19.332 exenta, 22.07.25

Notifica resoluciones de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

2000-20.026 exenta, 28.07.25

Establece que, para el control de las horas de trabajo y descanso del personal embarcado que desarrolle faenas a bordo de naves mayores de la Marina Mercante, que enarbolen la bandera del Estado de Chile, deberá implementarse un sistema electrónico de registro y control de asistencia y determinación de horas de trabajo, autorizado conforme a la Resolución N° [38 exenta, de 2024](#); regula la determinación de mecanismo de interposición de reclamos y quejas a bordo y en tierra, conforme al artículo 115, inciso 5º, del Código del Trabajo, y deja sin efecto resolución N° [686 exenta, de 2022](#).

2000-20.546 exenta, 31.07.25

Modifica Resolución exenta N° 2000-2.821/2025 del Director del Trabajo, que modifica Resolución N° 2000-17.986/2024 exenta del trabajo, que delega funciones en materia de administración y finanzas, personas y tecnología de la información que indica en la Subdirección del Trabajo.

2000-22.278 exenta, 13.08.25

Aprueba Instructivo de asignación de viviendas fiscales de la Dirección del Trabajo.

ÓRDENES DE SERVICIO

2000-12, 12.06.25

Oficina Director

Manual de Procedimiento de Gestión Documental Nacional Gabinete Dirección Nacional.

2000-13, 26.06.25

Departamento de Relaciones Laborales

Sistematiza instrucciones sobre el proceso de mediación laboral e implementa el Manual de Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Mediación Laboral.

03, 30.07.25

Subdirección/Departamento Jurídico

Establece nueva tramitación para ejercer el derecho previsto en el artículo [90](#) de la Ley N° [18.834](#), Estatuto Administrativo y un sistema de defensa funcional, imparte instrucciones sobre la materia y deja sin efecto Orden de Servicio N° 05, de 23 de junio de 2008.

2000-15, 26.08.25

Departamento de Relaciones Laborales

Sistematiza y actualiza el Manual de Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Negociación Colectiva y Huelga.

2000-17, 1.09.25

Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

Instruye sobre requisitos, cálculo y posterior pago de la asignación de movilización, otorgada en el artículo N° 98 letra b) de la Ley 18.834.

CIRCULARES

2000-195, 4.06.25

Departamento de Inspección

Imparte instrucciones respecto turno de la Ley [21.327](#) de modernización de la Dirección del Trabajo y establece criterios para su aplicación.

2000-196, 4.06.25

Departamento de Inspección

Instruye ejecución de Programa Nacional de Fiscalización en el marco de las Elecciones Parlamentarias y Presidenciales y eventual segunda vuelta en todo el territorio nacional.

2000-224, 26.06.25

Departamento de Inspección

Imparte nuevas instrucciones para gestionar fiscalizaciones en estado distinto a revisada/visitada.

2000-225, 27.06.25

Departamento de Inspección

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

2000-226, 27.06.25

Departamento de Inspección

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

2000-228, 27.06.25

Departamento de Inspección

Imparte nuevas instrucciones actualizadas sobre procedimientos respecto de solicitudes para la implementación de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos ingresadas respecto de trabajadores portuarios empleados por empresas de muellaje.

2000-245, 2.07.25

Departamento de Gestión y Desarrollo

Imparte instrucciones para el Proceso de Gestión de Riesgos (PGR) año 2025, en la Dirección del Trabajo.

2000-332, 13.08.25

Departamento de Inspección

Imparte instrucciones que complementan Oficio Circular 2000-193/2023 para los funcionarios que se señalan. Modifica el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, versión 3.0 de octubre de 2021, en lo referente a aspectos de control interno.

2000-340, 25.08.25

Departamento de Inspección

Instruye programa de fiscalización electrónica e instrucciones específicas de aplicación.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes y Circulares

DICTÁMENES

LICENCIAS MÉDICAS. PENSIÓN DE INVALIDEZ. SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL

O-02-S-00883, 11.06.25

Tratándose del trabajador acogido al subsidio por incapacidad laboral, las pensiones de invalidez se devengarán desde el día siguiente al de término de la última licencia médica vigente a la fecha en que quede ejecutoriado el respectivo dictamen.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO. RECURSO DE REPOSICIÓN

81.348, 11.06.25

Se puede presentar un Recurso de Reposición contra la Resolución de un procedimiento Administrativo dentro de 5 días hábiles desde la notificación. Si se interpone fuera de plazo, no es posible acogerlo a trámite.

LICENCIA MÉDICAS. CESANTÍA INVOLUNTARIA

81.384, 12.06.25

Procedimiento que deben seguir los trabajadores portuarios eventuales y la gente de mar, respecto a licencias médicas que se inicien dentro de los tres meses calendario siguientes al término de su turno o viaje, incluso si están cesantes. Este derecho se aplica, reconociendo la polifuncionalidad y las condiciones laborales a las que están expuestos, como el trabajo en turnos, la contaminación acústica, la emisión de gases, la intemperie, las vibraciones, el aislamiento y las jornadas extensas, entre otros.

LICENCIA MÉDICA. INCUMPLIMIENTO DEL REPOSO. INCUMPLIMIENTO REPOSO. VIAJES AL EXTRANJERO

83.628, 16.06.25

La licencia médica no es el instrumento apto para solucionar una situación familiar por muy grave que sea, para lo cual existen otros instrumentos en el ámbito laboral, como feriado legal, permisos con o sin goce de sueldo.

ASIGNACIÓN FAMILIAR Y/O MATERNAL**O-01-S-01.954, 1.07.25**

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

SUBSIDIO FAMILIAR**O-01-S-01.955, 1.07.25**

Régimen de Subsidio Familiar. Informa nuevo valor a contar del 1 de mayo de 2025.

**SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. PAGO
SUBSIDIO MATERNAL****O-01-S-01.957, 1.07.25**

Régimen de subsidios maternales. Informa nuevo monto del subsidio diario mínimo, a contar del 1 de mayo de 2025.

LEY N° 16.744. PRESTACIONES PREVENTIVAS**92.064, 2.07.25**

Los exámenes preventivos para detectar alcohol y drogas en trabajadores deben cumplir cuatro requisitos: respetar la dignidad de los trabajadores, estar regulados en el Reglamento Interno, garantizar la despersonalización del proceso y contar con la autorización del trabajador.

**LEY N° 16.744. COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y
SEGURIDAD****O-01-S-02.081, 10.07.25**

El objetivo de éste comité es considerar los intereses de empleadores y trabajadores en su desarrollo. La norma permite que todas las personas trabajadoras elegibles participen en este comité. Sin embargo, un elegido puede renunciar por motivos personales. Esto se alinea con la idea el criterio sostenido por la Contraloría General de la República, de que no se debe forzar a un trabajador a participar.

**MAL USO Y OTORGAMIENTO DE LICENCIAS (LEY
N° 20.585). AUSENCIA DE FUNDAMENTO MÉDICO****O-01-S-02.176, 20.07.25**

Las licencias médicas sin fundamento médico se otorgan sin una enfermedad que cause incapacidad laboral temporal. Esto sucede si un profesional prescribe reposo sin consulta previa o si la consulta es después del inicio del reposo. En el sector público, se considera que hay atención de salud cuando se trata de licencias de continuidad, paliativas, o por enfermedad grave de un niño menor de un año, aun sin consulta específica. Además, falta una patología cuando, aunque haya atención médica, no se demuestra la efectividad de la enfermedad o no se requiere reposo.

LEY N° 16.744. ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPORAL

O-02-ISESAT-01.132, 22.07.25

En incidentes laborales sin lesión donde no hay síntomas psíquicos, se otorga el alta a la persona afectada. Si hay lesión psíquica por eventos de alto impacto emocional, se necesita una Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) para la atención. La exposición prolongada a riesgos psicosociales puede considerarse enfermedad profesional, requiriendo una Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP), para atención temprana.

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

O-01-S-02.212, 22.07.25

La Ley N° 21.735, que establece un nuevo sistema de pensiones y un seguro social, indica que durante un período de incapacidad laboral, es responsabilidad de las entidades que pagan subsidios cubrir una cotización del 6%. Esta modificación permite que las cotizaciones de los trabajadores afiliados a FONASA no se desctuenten del subsidio que recibe el trabajador. Las entidades pagadoras son las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, las Cajas de Compensación y otros organismos de salud. De haber un déficit en la administración de subsidios por incapacidad laboral, FONASA los cubrirá. La ley limita el uso de recursos de las C.C.A.F., dejando claro que no deben financiar la cotización del 6% con otros fondos. En resumen, las C.C.A.F. deben pagar la cotización del 6% con los fondos destinados a subsidios.

CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR. CRÉDITO SOCIAL

108.070, 5.08.25

Las cuotas no pagadas en plazo deben ser comunicadas al deudor. Si el incumplimiento es por razones fuera de su control, esa cuota se trasladará al final de la deuda sin intereses. El Compendio incluye causas de morosidad que el deudor no puede cambiar antes de que ocurra. Las reprogramaciones automáticas son permitidas por licencia médica o falta de pago de pensión, si están en el pagaré. Sin perjuicio de lo anterior, las reprogramaciones por causa de licencia médica o no pago por parte del pagador de la pensión o disminución del monto de la pensión se podrán realizar en forma automática siempre que esto se haya considerado en el pagaré.

LEY N° 16.744. PRESTACIONES ECONÓMICAS. PENSIÓN DE INVALIDEZ TRANSITORIA

108.244, 5.08.25

Si un trabajador ha agotado 104 semanas de subsidio y aún tiene terapias pendientes, se presume invalidez. El organismo administrador debe pagar dicha pensión a partir del día siguiente a completar las 104 semanas y la primera mensualidad dentro de 30 días. No se necesita una resolución de incapacidad permanente para iniciar esta pensión.

LEY N° 16.744. COMPETENCIA PRESCRIPCIÓN. COTIZACIONES

109.329, 7.08.25

La prescripción de las acciones de cobro de cotizaciones previsionales no es declarada administrativamente, sino que debe ser solicitada y declarada por los Tribunales de Justicia, por lo que esta Superintendencia no tiene competencia para declararla.

LICENCIA MÉDICA. INCUMPLIMIENTO REPOSO. VIAJES AL EXTRANJERO

O-01-S-02.464, 8.08.25

Para evaluar si un trabajador cumplió con el reposo médico, se deben considerar la fecha de inicio y el lugar de reposo indicados en la licencia médica. Si el lugar de reposo es distinto al domicilio del trabajador, se debe fundamentar esta elección, incluso en casos de patologías psiquiátricas. De acuerdo a ello, un trabajador con reposo médico solo puede viajar fuera del país si el médico emisor ha justificado previamente la necesidad de un procedimiento médico en el exterior para la recuperación de la patología.

CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR. CRÉDITO SOCIAL. PLAZO DE PRES- CRIPCIÓN

117.359, 25.08.25

Para obtener un crédito social, el deudor firma un contrato de mutuo y se compromete a pagar a la Caja el dinero recibido en los plazos acordados. También se firma un pagaré para asegurar

el cumplimiento de este contrato. Es conforme a ello, que las Cajas de Compensación tienen dos acciones para cobrar las deudas: una por el pagaré, que prescribe en un año, y otra por el contrato de mutuo, que prescribe en cinco años.

CIRCULARES

SERVICIOS DE BIENESTAR DEL SECTOR PÚBLICO

3.867, 20.06.25

Seguridad de la información, protección de datos personales y control interno en los servicios de bienestar del sector público. Modifica el Libro III del Compendio de Normas que regula a los Servicios de Bienestar del Sector Público fiscalizados por la Superintendencia de Seguridad Social.

LICENCIAS MÉDICAS

3.868, 25.06.25

Instrucciones sobre otorgamiento y uso correcto de licencias médicas. Reemplaza los Títulos I, II y III del Libro VI y modifica los Libros II y VII del Compendio Normativo sobre Licencias Médicas, Subsidios por Incapacidad Laboral y Seguro SANNA.

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

3.869, 9.07.025

Flujo y reporte de información del proceso de atención de trabajadores/as en situaciones de impacto en la salud mental. Modifica el Título III. Calificación de enfermedades profesionales, del Libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes y el Título I. Generalidades, del Libro v. Prestaciones médicas, ambos del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la Ley N° [16.744](#). Observación: Las instrucciones entran en vigencia considerando los casos que ingresan a los organismos administradores de la Ley N° [16.744](#), desde el 1º de septiembre de 2025 en el Programa de Atención Psicológica Temprana.

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

3.870, 21.07.25

Proyectos de estudios 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](#).

SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL DERIVADO DE LICENCIAS MÉDICAS

3.871, 1.08.25

Modifica el Libro III del [Compendio Normativo sobre Licencias Médicas, Subsidios por Incapacidad Laboral y Seguro SANNA](#).

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

3.872, 4.08.25

Mejoras en el relacionamiento entre los organismos administradores y las entidades empleadoras, trabajador independiente y personas trabajadoras (afiliación y entrega de servicios). Modifica el Título I. Afiliación y cambio de organismo administrador del Libro II. Afiliación y cotizaciones y Título III. Difusión y transparencia del Libro VII. Aspectos operacionales y administrativos del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la Ley N° [16.744](#). Observación: Vigencia desde 15 de octubre de 2025.

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

3.873, 6.08.25

Asistencia técnica para contribuir a disminuir el riesgo de suicidio en el lugar de trabajo. Modifica el Título II 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](#). Observación: Vigencia desde 1 de diciembre de 2025.

COMPENDIO DE NORMAS QUE REGULAN A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR

3.874, 19.08.25

Modifica el [Compendio de normas que regulan a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar](#) en diversos aspectos que indica.

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

3.876, 25.08.25

Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Incorpora y precisa instrucciones referidas a la no discriminación de personas trabajadoras pertenecientes a las comunidades de diversidades sexogenéricas. Modifica el Título II del Libro IV. Prestaciones preventivas y el Título I del Libro V. Prestaciones médicas, ambos del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la Ley N° [16.744](#). Observación: Vigencia: 1º de octubre de 2025.

SERVICIOS DE BIENESTAR DEL SECTOR PÚBLICO

3.877, 27.08.25

Modifica el [Compendio de Normas que regula a los Servicios de Bienestar del Sector Público](#) en diversos aspectos que indica.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Selección de Dictámenes

SERVICIOS PÚBLICOS. MODIFICACIONES CÓDIGO DEL TRABAJO. REDUCCIÓN JORNADA LABORAL. DISTRIBUCIÓN JORNADA. FLEXIBILIDAD HORARIA CUIDADORES. INAPLICABILIDAD A FUNCIONARIOS NO REGIDOS POR CÓDIGO DEL TRABAJO

E72.881, 5.05.25

Atiende el oficio N° 69.724, de 2024, del Prosecretario de la Cámara de Diputadas y Diputados. Artículos 22, 22 bis y 27 del Código del Trabajo no son aplicables a los funcionarios de la Administración del Estado regidos por estatutos distintos a ese ordenamiento laboral. Aplica Dictámenes N°s. [41.762/2006](#); [E531.017/2024](#), y [E480.675/2024](#).

JUICIO DE CUENTAS. REPAROS POR NO PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES Y DE SALUD

E80.842, 16.05.25

Sobre los cuentadantes contra quienes deben dirigirse los reparos, por daño patrimonial derivado del no pago de cotizaciones previsionales y de salud que se indican, conforme al inciso final del artículo [60](#) de la Ley N° [18.695](#). Aplica Dictamen N° [1.799/2022](#).

DOCENTES. PARALIZACIÓN DE ACTIVIDADES. DESCUENTO DE REMUNERACIONES. RECUPERACIÓN DE CLASES

E92.733, 5.06.25

Remite jurisprudencia sobre materia consultada. Aplica Dictámenes N°s. [E23.910/2025](#); [28.046/2016](#), y [2.247/2016](#).

DOCENTES. PARALIZACIÓN DE ACTIVIDADES. DESCUENTO DE REMUNERACIONES. RECUPERACIÓN DE CLASES

E93.887, 6.06.25

Completa oficio N° [E92.733, de 2025](#), sobre descuentos de remuneraciones por inconsistencias injustificadas. Aplica Dictámenes N°s. [74.277/2015](#); [18.871/2010](#); [E23.910/2025](#); [7.542/92](#); [97.802/2015](#); [7.023/2020](#); [5.348/2018](#), y [7.207/2007](#).

DOCENTES. DESCUENTO DE REMUNERACIONES

E122.814, 21.07.25

Ratifica Dictamen N° [E93.887, de 2025](#), de este origen, en atención a que se ajusta a la normativa vigente y a la reiterada jurisprudencia administrativa aplicable en la materia. Aplica Dictámenes N°s. [7.542/92](#); [7.207/2007](#); [18.871/2010](#); [74.277/2015](#); [97.802/2015](#); [5.348/2018](#); [7.023/2020](#), y [E23.910/2025](#).

DOCENTES. BONIFICACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO. PRÓRROGA CONTRATO ENERO Y FEBRERO. REQUISITOS. RESPONSABLE DEL PAGO DE REMUNERACIONES**E122.873, 22.07.25**

Docentes que perciban en el mes de diciembre la bonificación de la Ley N° [20.976](#), tienen derecho al beneficio del artículo [41 bis](#) de la Ley N° [19.070](#), siempre que cumplan con sus exigencias.

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO. ACTUALIZACIÓN SISTEMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA. USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS. PLAZO DE CUMPLIMIENTO**E123.145, 22.07.25**

Imparte instrucciones sobre la actualización de los sistemas de control de asistencia en los servicios y órganos de la Administración del Estado y demás entidades sujetas a la fiscalización de la Contraloría General. Aplica Dictámenes N°s. [26.782/99](#); [13.069/2010](#); [24.525/2017](#); [42.784/2012](#); [43.716/2016](#), y [E451.022/2024](#).

FUERO MATERNAL. PERSONAL A HONORARIOS**E123.095, 22.07.25**

Resulta aplicable a la situación planteada por el Instituto Nacional de Estadísticas el Dictamen N° E19.821, de 2025, de este origen. Aplica Dictámenes N°s. [E107.700/2021](#); [E19.821/2025](#), y [14.498/2019](#).

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

1.447, 30.07.25

Indemnizaciones por años de servicio otorgadas a socios o accionistas.

1.493, 7.08.25

Retención establecida en el N° 2 del artículo [74](#) de la [Ley sobre Impuesto a la Renta](#).

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

Sergio Santibáñez Catalán	Director Nacional del Trabajo (s)
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
Natalie Angeline Couratier Mandriaza	Jefa del Departamento de Atención de Usuarios
René Curiche Cayuman	Jefe del Departamento de Administración y Finanzas
Claudia Romero Toledo	Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
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 Huircalero 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° 330

Septiembre | Año 2025

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
Sergio Santibáñez Catalán

ABOGADO

DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (s)

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

