

# Registro Electrónico Laboral (REL) de la Dirección del Trabajo posterga su entrada en vigencia hasta junio de 2023

## Boletín Oficial

Dirección del Trabajo



Velando por el cumplimiento  
de la legislación laboral

### **TEMA CENTRAL**

- Registro Electrónico Laboral (REL) de la Dirección del Trabajo posterga su entrada en vigencia hasta junio de 2023

### **PRENSA**

- Dirección del Trabajo emite dictamen sobre grupos negociadores de trabajadores
- Dirección del Trabajo y CPC acuerdan crear una mesa tripartita para fomentar el empleo decente

### **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

# Registro Electrónico Laboral (REL) de la Dirección del Trabajo posterga su entrada en vigencia hasta junio de 2023

- *Presidencia de la República emitió Decreto Supremo [39, de 28.04.2022](#), disponiendo el aplazamiento para este instrumento tecnológico.*
- *Con la postergación se modifican también los plazos reglamentarios de registro de información diversa por parte de los empleadores, con la excepción de los contratos de trabajo.*



El Decreto Supremo [39, del 28.04.2022](#), postergó hasta junio de 2023 la obligación legal para los empleadores de subir once tipos de documentos al Registro Electrónico Laboral (ver lista en recuadro).

**E**l 28 de abril del 2022 la Presidencia de la República emitió el Decreto Supremo [39](#), ampliando hasta junio de 2023 la plena entrada en vigor del Registro Electrónico Laboral (REL) implementado por la Dirección del Trabajo (DT).

El REL es un repositorio obligatorio de información laboral diversa, que deberán registrar los empleadores, creado por la Ley [21.327](#), de modernización del Servicio.

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 515 del Código del Trabajo, con fecha 28.07.2021 se aprobó el Decreto [37](#), el cual fue publicado el 28 de octubre de 2021 y estableció distintos plazos para el registro de los datos y documentación que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el Registro Electrónico Laboral, los que deberán ser subidos por cada empleador a su REL propio, alojado en la plataforma MiDT del sitio web de la DT.

En los últimos meses, las cargas masivas de información, especialmente de contratos de trabajo y también de remuneraciones y cotizaciones previsionales causaron intermitencias en el funcionamiento óptimo del REL.

Ante esta contingencia y la consecuente necesidad de contar con plazos apropiados para aumentar la capacidad de sus plataformas informáticas, la nueva dirección de la DT envió un informe diagnóstico a fines de abril último al Ministerio del Trabajo y Previsión Social solicitando diferir la plena vigencia del REL.

En el informe se plantea que “no se planificaron entre el 2019 y el 2020 las acciones necesarias tendientes a preparar y mejorar, tanto la infraestructura ni tampoco el sistema digital, para poder dar cuenta del aumento en la carga de transacciones que se

pronosticaba una vez que el Portal MiDT entrara en completa operación”.

Con la promulgación del Decreto Supremo [39, de 28 de abril de 2022](#), que modifica el ya citado Decreto 37, el registro de la información exigible que debe ser subida al REL –con excepción de los contratos de trabajo, cuyo plazo no puede diferirse por estar expresamente consignado en la Ley [21.327](#)– entrará a regir en junio de 2023, es decir, veinte meses contados desde la publicación del reglamento que determinó los documentos que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el portal MiDT.

De este modo, la información cuyo plazo de registro obligatorio quedó diferido para junio de 2023 es la siguiente:

### Información diferida hasta junio 2023

- Modificaciones del Contrato de Trabajo
- Sanciones en contra de los Trabajadores
- Terminaciones del Contrato de Trabajo
- Instrumentos Colectivos de Trabajo
- Comité Paritario de Higiene y Seguridad
- Registro de Asistencia, Feriados, Licencias y Permisos del Trabajador
- Comité Bipartito de Capacitación
- Finiquito Laboral
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
- Sentencia Judicial en que se declare la Existencia de Empleador Único
- Pactos Especiales de Condiciones de Trabajo

# Dirección del Trabajo emite dictamen sobre grupos negociadores de trabajadores

- *Organismo elaboró dictamen respaldado en convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Constitución Política de la República y normas contenidas en el Código del Trabajo.*

La imposibilidad de reconocer los instrumentos colectivos suscritos entre empresas y grupos de trabajadores no constituidos como sindicatos por no existir procedimientos legales pertinentes en la actual normativa laboral planteó la Dirección del Trabajo (DT).

El organismo fiscalizador e intérprete de la legislación que regula las relaciones laborales individuales y colectivas se pronunció al respecto en el Dictamen [810/15, del 19 de mayo de 2022](#), firmado por el director del Trabajo, Pablo Zenteno.

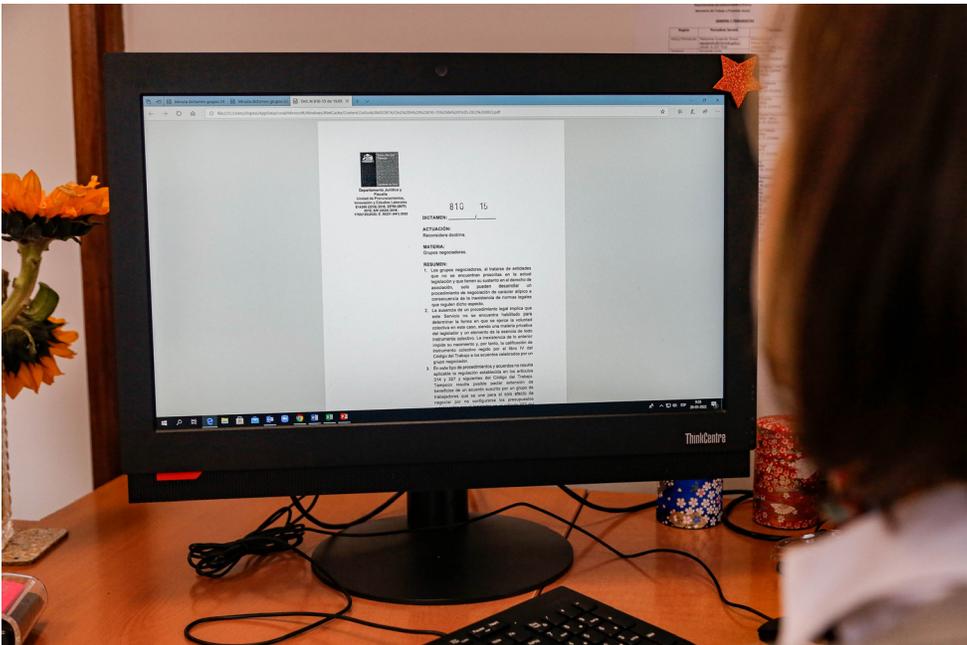
Junto con plantear tal incompetencia, la DT también niega la posibilidad de que los grupos negociado-

res puedan pactar extensiones de beneficios en los acuerdos suscritos con sus empresas.

Este pronunciamiento deja sin efecto la doctrina planteada en el Dictamen 3938/33, del 27 de julio de 2018, y retoma lo sostenido en los Dictámenes 1163/29, del 13 de marzo de 2017 y 2858/79, del 17 de junio del mismo año.

En el año 2016 una resolución del Tribunal Constitucional eliminó la titularidad sindical de la reforma laboral establecida en la Ley 20.940, pero no definió las formas de negociación, plazos y requisitos de estos grupos de trabajadores reunidos para el solo efecto de suscribir acuerdos con sus empleadores.

El 19 de mayo pasado la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen [810/15](#), explicando que una decisión del Tribunal Constitucional en 2016 no estableció un procedimiento de actuación de los grupos negociadores.



## Respaldo jurídico

Para fundamentar su nuevo pronunciamiento, la DT se respalda en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre libertad sindical y derecho a negociar colectivamente (aprobados y ratificados por Chile en 1999), la Constitución Política del Estado y el ordenamiento jurídico laboral, especialmente los artículos 314 y 327 y siguientes del Código del Trabajo.

Al respecto, el director del Trabajo asevera que “hemos tenido siempre presente los principios de la Libertad Sindical y el derecho a la negociación colectiva como un método de búsqueda de equivalencia de poder entre el empleador y los trabajadores”.

Si bien el dictamen reconoce la existencia de los grupos negociadores, el director del Trabajo sostiene que ante la pretensión de estos grupos por llegar a acuerdos con sus empleadores sobre diversas materias “no existe un procedimiento establecido en el Código del Trabajo, motivo por el cual no somos competentes para señalarlo, ni menos para determinar los efectos jurídicos de aquel”, añadiendo que regulaciones precisas al respecto deben ser establecidas en el Poder Legislativo.

Zenteno añadió que la inexistencia de un procedimiento legal para este tipo de negociaciones atípicas y eventuales acuerdos impide su calificación de “instrumento colectivo regido por el Libro IV del Código del Trabajo”.

Finalmente, el dictamen de la DT niega la posibilidad de que en este tipo de negociaciones puedan pactarse extensiones de beneficios, “por no configurarse los presupuestos establecidos por el legislador en el artículo 322 del Código del Trabajo”. Esto es, la existencia de un sindicato como sujeto negociador y las correspondientes cuotas sindicales aportadas por sus afiliados.

La nueva jurisprudencia niega la facultad a los grupos negociadores para pactar extensiones de beneficios en los acuerdos suscritos con sus empresas.

# Dirección del Trabajo y CPC acuerdan crear una mesa tripartita para fomentar el empleo decente

- *Pablo Zenteno y Juan Sutil sostuvieron el 19 de mayo un encuentro protocolar en el que se manifestaron los temas de máximo interés para ambas instituciones.*



El director del Trabajo, Pablo Zenteno, y el presidente de la CPC, Juan Sutil, coincidieron en la reunión del 19 de mayo en la necesidad de diseñar una estrategia para avanzar rápidamente hacia el trabajo decente.

Una reunión protocolar que culminó con el acuerdo para constituir una mesa tripartita que aborde y defina las mejores estrategias para la consecución plena del trabajo decente en el país sostuvieron el director del Trabajo, Pablo Zenteno, y el presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Juan Sutil.

La cita se realizó el jueves 19 de mayo en la sede de la Dirección del Trabajo (DT), hasta la que llegaron también el gerente general de la CPC, Fernando Alvear, y el gerente legal, Pablo Bobic.

Al cabo del encuentro, Pablo Zenteno y Juan Sutil coincidieron en resaltar la necesidad de que el país avance a través del diálogo social hacia el logro del trabajo decente.

El director del Trabajo sostuvo que “hemos tenido una fructífera reunión con la CPC y hemos abordado los desafíos que implican la promoción, la garantía y la protección del trabajo decente, y también el fortalecimiento del diálogo social, algo que, como Gobierno y desde la Dirección del Trabajo, obviamente queremos fomentar a través de nuestros distintos mecanismos”.

La autoridad fiscalizadora explicó en la reunión los lineamientos de su gestión en los próximos cuatro años, sobre todo en fiscalización, conciliación y relaciones laborales.

Añadió que “en ese ámbito les hemos invitado para que podamos conformar una mesa de carácter tripartito donde podamos abordar diversos aspectos que dicen relación con las temáticas de fiscalización, priorizando áreas de trabajo, y entendiendo siempre que un objetivo común que persiguen los empleadores y empleadoras, trabajadores y trabajadoras, es el cumplimiento de la normativa laboral”.

En cuanto a la futura mesa tripartita –para cuya conformación se solicitará la asesoría de la Organización Internacional del Trabajo–, Pablo Zenteno explicó que su diseño, objetivos y cronología de trabajo deben ser acordados con todos los actores que deseen integrarse, entre ellos, necesariamente, desde el mundo sindical, la Central Unitaria de Trabajadores.

El objetivo de la mesa, ahondó la autoridad, debe ser identificar ámbitos del mundo del trabajo con altos niveles de infraccionalidad para identificar sus causas y buscar soluciones de alcance masivo. En todo caso, subrayó, la DT mantendrá siempre su potestad inspectiva y actuará con máxima firmeza en todos los casos donde no sea posible reducir los incumplimientos de la normativa laboral.

Juan Sutil declaró que “como empleadores, tenemos la convicción y la preocupación de que se cumplan siempre la normativa laboral y legal y, dentro de ese marco, celebramos la oportunidad de poder conformar estas mesas de trabajo porque efectivamente dentro de la formalidad a veces existen informalidades que generan también espacios de competencia muchas veces desleal, por no cumplir con la normativa”.

Añadió que “la Dirección del Trabajo, por supuesto cumpliendo con la normativa, puede, efectivamente, hacer las fiscalizaciones, fijar las orientaciones de cómo manejar aquello y en eso valoramos mucho esta reunión, valoramos también el concepto que se está instalando de poder avanzar tripartitamente con las centrales sindicales, los empleadores y el gobierno en todas las materias que dicen relación con el mejoramiento de las relaciones laborales presentes y futuras”.

“Como empleadores, tenemos la convicción y la preocupación de que se cumplan siempre la normativa laboral y legal y, dentro de ese marco, celebramos la oportunidad de poder conformar estas mesas de trabajo” (Juan Sutil, presidente de la CPC).

## Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

### LEYES

---

#### MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Ley N° [21.431](#). Modifica el [Código del Trabajo](#) regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Su [artículo primero transitorio](#) dispone que la misma entrará en vigencia el primer día del sexto mes contado desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial (1.09.22). *Diario Oficial 11.03.22.*

Ley N° [21.441](#). Extiende la duración del permiso laboral para trabajadoras y trabajadores en caso de fallecimiento del padre o de la madre, e incorpora igual permiso en caso de fallecimiento de un hermano o hermana. *Diario Oficial 9.05.22.*

Ley N° [21.456](#). Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar, otorga un subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas en la forma que indica, y establece un aporte compensatorio del aumento del valor de la canasta básica de alimentos. *Diario Oficial 26.05.22.*

#### MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA

Ley N° [21.430](#). Sobre garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia. Su [artículo 37](#) dispone que los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a estar protegidos contra la explotación económica, la explotación sexual comercial y el trabajo infantil. *Diario Oficial 15.03.22.*

#### MINISTERIO DEL DEPORTE

Ley N° [21.436](#). Exige la celebración de un contrato, en los términos que indica, entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las deportistas que sean parte del Campeonato Nacional Femenino de Fútbol. Su [artículo 2°](#) modifica el [Código del Trabajo](#). *Diario Oficial 9.04.22.*

#### MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

Ley N° [21.446](#). Modifica el Decreto Ley N° [2.222, de 1978](#), que sustituye Ley de Navegación, en materia de responsabilidades ante la ocurrencia de accidentes marítimos, y otras condiciones de navegación. *Diario Oficial 26.05.22.*

#### MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO

Ley N° [21.439](#). Establece el 25 de agosto de cada año como el Día Nacional del Peluquero y Peluquera. *Diario Oficial 25.04.22.*

#### MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA

Ley N° [21.445](#). Modifica la regulación sobre contratación, prestación y pago del servicio de extracción de residuos sólidos domiciliarios. *Diario Oficial 28.04.22.*

## DECRETOS

---

### MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

#### Subsecretaría del Trabajo

Decreto exento N° [49, 22.03.22](#). Modifica Decreto N° [174, 5.08.21](#), y dispone nuevo orden de subrogación en el cargo de Director(a) del Trabajo. *Diario Oficial 25.03.22.*

Decreto N° [7, 18.02.22](#). Modifica Decreto N° [28, de 2011](#), que establece componentes, líneas de acción, procedimientos, modalidades y mecanismos de control del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo. *Diario Oficial 9.03.22.*

Decreto N° [39, 28.04.22](#). Modifica Decreto N° [37, 28.07.21](#), que aprueba reglamento conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo [515](#) del [Código del Trabajo](#), incorporado por la Ley N° [21.327](#), que determina los datos y la documentación que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el Registro Electrónico Laboral, y las modalidades y procedimientos mediante los cuales se implementará y mantendrá actualizado dicho registro. *Diario Oficial 31.05.22.*

#### Subsecretaría de Previsión Social

Decreto N° [66, 28.12.21](#). Establece el presupuesto para la aplicación del Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para el año 2022. *Diario Oficial 29.04.22.*

### MINISTERIO DE EDUCACIÓN

#### Subsecretaría de Educación

Decreto N° [339, 26.10.18](#). Aprueba Reglamento sobre Sistema de Desarrollo Profesional Docente. *Diario Oficial 7.03.22.*

### MINISTERIO DE HACIENDA

Decreto N° [2.068, 19.11.21](#). Aprueba Reglamento para el funcionamiento del Sistema de Evaluación de Programas e Instituciones Públicas establecido en el artículo [52](#) del Decreto Ley N° [1.263, de 1975](#), Orgánico de Administración Financiera del Estado. *Diario Oficial 21.04.22.*

### MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA

#### Subsecretaría del Interior

Decreto N° [146, 1.04.22](#). Modifica Decreto N° [837, 14.10.10](#), que aprueba el Reglamento de la Ley N° [20.430](#), que establece disposiciones sobre protección de refugiados. *Diario Oficial 20.04.22.*

Decreto N° [177, 10.05.22](#). Establece las subcategorías migratorias de residencia temporal. *Diario Oficial 14.05.22.*

### MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO

#### Subsecretaría de las Culturas y las Artes

Decreto N° [27, 26.04.22](#). Fija criterios de distribución y el procedimiento de postulación al Bono de las y los Trabajadores de las Culturas, las Artes y el Patrimonio establecido en la Ley N° [21.395](#), de Presupuestos para el Sector Público correspondiente al año 2022. *Diario Oficial 25.05.22.*

## RESOLUCIONES

---

### MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

#### Subsecretaría del Trabajo

Resolución exenta N° [151, 7.03.22](#). Modifica Resolución N° [625 exenta, 23.09.20](#), que califica la situación de emergencia laboral que indica y activa implementación de Línea Emergencia Laboral Covid-19 del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el Decreto N° [28, de 2011](#), en el sentido que indica. *Diario Oficial 9.03.22.*

#### Subsecretaría del Trabajo / Dirección del Trabajo

Resolución exenta N° [68, 17.01.22](#). Fija arancel de árbitros laborales inscritos y vigentes en el Registro Nacional de Árbitros Laborales, para el año 2022. *Diario Oficial 8.03.22.*

Resolución exenta N° [306, 18.03.22](#). Modifica Resolución exenta N° [55, 11.01.12](#), que refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo. Crea, en la XIV Región de Los Ríos, nueva Inspección intermitente del Trabajo de Futrono. *Diario Oficial 2.04.22.*

#### Subsecretaría del Trabajo / Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Extracto de Resolución exenta N° [427, 25.01.22](#). Establece valor máximo a descontar, por participante, por cada proceso de evaluación y certificación de competencias laborales denominado "valor proceso de evaluación y certificación de competencias laborales participante", para el año 2022. *Diario Oficial 17.03.22.*

Extracto de Resolución exenta N° [982, 16.03.22](#). Fija el procedimiento para que los Organismos Técnicos de Capacitación acrediten las deudas pendientes de los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación en relación con la ejecución del Programa de becas laborales correspondiente al año 2018, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley N° [21.405](#). *Diario Oficial 2.04.22.*

#### Subsecretaría de Previsión Social / Superintendencia de Pensiones

Resolución exenta N° [17, 18.03.22](#). Tablas con valores superiores e inferiores a que se refiere el artículo [25](#) de la Ley N° [19.728](#), para la determinación del monto de las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario. *Diario Oficial 26.03.22.*

### MINISTERIO DE EDUCACIÓN

#### Subsecretaría de Educación

Resolución exenta N° [2.266, 5.05.22](#). Fija para el año 2022 cupos de ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente para profesionales de la educación del sector particular subvencionado y establecimientos regidos por el Decreto Ley N° [3.166, de 1980](#), de conformidad al párrafo tercero de la Ley N° [20.903](#). *Diario Oficial 25.05.22.*

## MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

### Subsecretaría para las Fuerzas Armadas / Armada de Chile / Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante

Extracto de Resolución exenta N° [12.600/01/507 Vrs., 9.05.22](#). Establece requisitos y procedimiento para autorizar el embarco del personal que posea un título de naves mercantes, título o matrícula de naves especiales de pesca que haya permanecido alejado de la actividad por más de cinco años. *Diario Oficial 26.05.22*.

## OTRAS

---

## MINISTERIO DE SALUD

### Subsecretaría de Redes Asistenciales

### Superintendencia de Salud / Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud

Circular N° [IF/404, 4.04.22](#). Instruye procedimiento de enrolamiento de los establecimientos de salud a la plataforma para la emisión de certificados médicos de enfermos terminales en el marco del articulado permanente de la Ley N° [21.309](#). *Diario Oficial 19.04.22*.

## DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

PROGRAMA DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.  
REMUNERACIÓN PROMEDIO. LICENCIA MÉDICA.  
AUSENCIAS. CONTRATO DE REEMPLAZO

[204/05, 3.02.22](#)

1. Determinar la información que debe ingresarse al portal web de carrera docente no constituye una normativa laboral cuya interpretación corresponda a esta Dirección, por lo que este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.
2. La remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente de los profesionales de la educación que hayan hecho uso de licencia médica durante ese período debe calcularse considerando exclusivamente aquellos meses que se encuentren íntegramente cubiertos por la remuneración del educador de que se trata, utilizando como divisor el número de mensualidades efectivamente consideradas.
3. Las ausencias injustificadas al trabajo no suspenden la relación laboral, y por tanto, las remuneraciones del mes en que el docente se ausenta deben servir de base para liquidar el promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso a la carrera docente.
4. La remuneración promedio de los meses anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional de un docente contratado en el mes de marzo debe calcularse considerando exclusivamente aquel período que media entre marzo y junio del año respectivo, aplicando un divisor de 4.
5. La remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente de los educadores afectos a un contrato de reemplazo debe calcularse de la misma forma que el promedio de los docentes con contrato indefinido o contratados a plazo fijo.

BONIFICACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO.  
LEY N° 20.976

[449/06, 18.03.22](#)

Los profesionales de la educación que pertenezcan a una dotación docente del sector municipal, administrada directamente por las municipalidades o por corporaciones municipales, en los términos señalados en el artículo 1° de la Ley N° [20.976](#), a quienes se les ha asignado el beneficio establecido en dicha ley, pueden renunciar al mismo y retractarse de la renuncia al total de horas que sirve presentada ante su empleador, acto que materializado supone que vuelva a tener la categoría de profesional docente de la dotación del sector público municipal. Reconsidera parcialmente doctrina contenida en Ordinario N° [1.025/18, 21.02.18](#).

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS. ORGANIZACIÓN SUPERIOR. FEDERACIÓN. ELECCIONES

[450/07, 18.03.22](#)

En caso de empate en las elecciones de Federaciones y Confederaciones, la determinación de integración del directorio se regirá por lo dispuesto en el inciso 3° del artículo [19](#) de la Ley N°

[19.296](#), es decir, se estará a lo que establezcan los estatutos de la organización superior y, si estos nada dijeren, a la preferencia que resultare de la antigüedad de afiliación de la asociación base. Conforme a la normativa referida, en caso de persistir la igualdad, se decidirá por sorteo realizado ante ministro de fe.

#### ESTATUTO DE SALUD. LEY N° [21.342](#)

[451/08, 18.03.22](#)

No resulta aplicable al personal regido por la Ley N° [19.378](#), que se desempeña en una corporación municipal de derecho privado la normativa relativa al teletrabajo sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

#### EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL COVID-19. VACUNACIÓN

[482/09, 23.03.22](#)

1. Los empleadores no se encuentran facultados para exigir a los trabajadores bajo su dependencia someterse al proceso de vacunación en contra del Covid-19. Lo anterior, toda vez que la definición respecto de la inoculación obligatoria de determinadas vacunas contra las enfermedades transmisibles se encuentra expresamente señalada en la ley, regulación que establece que la única autoridad que tiene facultad para así ordenarlo es el Presidente de la República.
2. El hecho de que el empleador se niegue a otorgar el trabajo convenido a un trabajador, por no estar este vacunado en contra del Covid-19, constituye un incumplimiento de la obligación que le asiste de proporcionar el trabajo convenido al infringir lo dispuesto

en el artículo [7°](#) del [Código del Trabajo](#). Lo anterior, sin perjuicio del análisis que pueda efectuarse caso a caso en el contexto de la actividad fiscalizadora del Servicio o de lo que puedan resolver los Tribunales de Justicia, según corresponda.

3. Cuando la autoridad competente ha estimado que una determinada vacuna es obligatoria para los trabajadores en razón de la naturaleza de las funciones que desempeñan, así lo ha declarado expresamente. En consecuencia, la Dirección del Trabajo no es la autoridad llamada a hacer tal distinción, pues ello implicaría arrogarse facultades que no le han sido conferidas por la [Constitución Política de la República](#) o la ley, con las inherentes consecuencias y responsabilidades administrativas que ello traería aparejado, a la luz de lo dispuesto en los artículos [6°](#) y [7°](#) de la [Carta Fundamental](#).
4. El empleador no puede condicionar la vigencia de la relación laboral al hecho que un trabajador se vacune contra el Covid-19, toda vez que ello, en los hechos, implicaría obligarlo a inocularse, en circunstancias que de acuerdo a la normativa vigente el empleador carece de tal facultad.
5. El hecho que el empleador exigiere la vacunación en contra del Covid-19 como un requisito para la contratación, podría llegar a ser considerado como un acto de discriminación.
6. En virtud del deber general de protección que tiene el empleador de resguardar la vida y salud de los trabajadores y lo dispuesto en el artículo [66 ter](#) del [Código del Trabajo](#), en el evento que un dependiente decida acudir a vacunarse en contra del Covid-19 y que, según el calendario de vacunación dispuesto por la autoridad, ello deba realizar-

se durante la jornada laboral, el empleador deberá otorgar las facilidades y los permisos por el tiempo necesario para acudir a inocularse, sin que ello importe un menoscabo para el trabajador.

## TRABAJO A DISTANCIA. TELETRABAJO

### [483/10, 23.03.22](#)

1. El artículo [152 quáter Ñ](#) del [Código del Trabajo](#) establece el derecho a acceder a las instalaciones de la empresa y el derecho a participar en actividades colectivas, como derechos autónomos que no importan una contravención a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo [152 quáter H](#) del [Código del Trabajo](#) o un incumplimiento del contrato de trabajo como consecuencia de su ejercicio, conforme a las consideraciones expuestas en el presente informe.
2. El derecho a acceder a las instalaciones de la empresa debe llevarse a cabo considerando el principio de la buena fe que rige las relaciones laborales. De acuerdo a dicho principio, su ejercicio no puede significar un menoscabo para el trabajador como condición necesaria para el resguardo de sus intereses legítimos o derechos laborales. A su vez, no puede conllevar una perturbación de la marcha normal de las labores de la empresa, como tampoco afectar el ejercicio de los derechos de otros trabajadores.
3. El derecho a participar en actividades colectivas involucra instancias que no se enmarcan en la prestación de servicios y buscan, ante todo, la integración del trabajador fuera de la lógica en que habitualmente presta servicios, lo que supone su participación presencial, debiendo estarse a lo señalado en el presente informe respecto a su ejercicio.

## TRABAJO A DISTANCIA. TELETRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA Y DESCANSOS

### [484/11, 23.03.22](#)

No resulta ajustado a derecho aplicar un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso a trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que resulta incompatible con las condiciones exigidas en el artículo [38](#) del [Código del Trabajo](#), entre otras razones, por la imposibilidad del empleador de disponer libremente del lugar de trabajo para adoptar las medidas necesarias que este tipo de regímenes amerita y dificultar la labor fiscalizadora de este Servicio.

## REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL. OBLIGACIÓN DE REGISTRO. CONTRATO DE TRABAJO. ESTATUTO DE SALUD PRIMARIO

### [650/12, 27.04.22](#)

No existe obligación de registrar los contratos de trabajo en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, respecto de aquellos trabajadores registrados por la Ley N° [19.378](#) que se desempeñan en una corporación municipal de derecho privado.

## REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL. CONTRATO DE TRABAJO. DOCENTES Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN. LEY N° [21.327](#). CORPORACIÓN MUNICIPAL

### [653/13, 27.04.22](#)

1. Las Corporaciones Municipales se encuentran obligadas a registrar, en el sitio web de esta Dirección, los contratos de trabajo de los docentes y de los asistentes de la educación.

2. La obligación del empleador de registrar datos y documentos en el sitio web de la Dirección del Trabajo incluye a los anexos de contrato de trabajo de docentes y asistentes de la educación que dependan de Corporaciones Municipales.

## EMERGENCIA SANITARIA COVID-19. EXTENSIÓN FUERO MATERNAL

### [692/14, 5.05.22](#)

La extensión del período de fuero maternal, contemplada en los artículos [2° bis](#) y [4°](#) inciso final de la Ley N° [21.247](#), rige aun después del término de la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por Decreto Supremo N° 104, 18.03.20, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, teniendo derecho a aquella los trabajadores que se acogieron a los beneficios de licencia preventiva parental y de suspensión por motivos de cuidado contemplados en los artículos [1°](#) y [7°](#) de la citada Ley N° [21.247](#), respectivamente, por el tiempo equivalente al utilizado efectivamente en los referidos beneficios.

## GRUPO NEGOCIADOR

### [810/15, 19.05.22](#)

1. Los grupos negociadores, al tratarse de entidades que no se encuentran proscritas en la actual legislación y que tienen su sustento en el derecho de asociación, solo pueden desarrollar un procedimiento de negociación de carácter atípico a consecuencia de la inexistencia de normas legales que regulen dicho aspecto.

2. La ausencia de un procedimiento legal implica que este Servicio no se encuentra habilitado para determinar la forma en que se ejerce la voluntad colectiva en este caso, siendo una materia privativa del legislador y un elemento de la esencia de todo instrumento colectivo. La inexistencia de lo anterior impide su nacimiento y, por tanto, la calificación de instrumento colectivo regido por el [Libro IV del Código del Trabajo](#) a los acuerdos celebrados por un grupo negociador.

3. En este tipo de procedimientos y acuerdos no resulta aplicable la regulación establecida en los artículos [314](#) y [327](#) y siguientes del Código del Trabajo. Tampoco resulta posible pactar extensión de beneficios de un acuerdo suscrito por un grupo de trabajadores que se une para el solo efecto de negociar por no configurarse los presupuestos establecidos por el legislador en el artículo [322](#) del [Código del Trabajo](#).
4. Reconsidera la doctrina contenida en Dictamen N° [3.938/33, 27.07.18](#).

## [PERMISO EN CASO DE MUERTE GESTACIONAL O PERINATAL](#)

### [853/16, 25.05.22](#)

Fija sentido y alcance Ley N° [21.371](#), publicada en el Diario Oficial con fecha 29.09.2021, que establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal.

# RESOLUCIONES, ÓRDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## RESOLUCIONES

---

### **290 exenta, 14.03.22**

*Departamento de Administración y Finanzas*

Modifica Manual de Finanzas, aprobado mediante Resolución N° 51, 25.01.10, en el sentido que indica.

### [2000-254 exenta, 31.01.22](#)

*Departamento de Administración y Finanzas*

Aprueba Política de Gestión Documental de la Dirección del Trabajo. Su Anexo 1 contiene la normativa institucional aplicable a la gestión documental.

### **295 exenta, 16.03.22**

*Departamento Gestión y Desarrollo de Personas*

Aprueba procedimiento de catastro de funcionarios/as con licencias médicas extensas de la Dirección del Trabajo.

### **299 exenta 299, 16.03.22**

*Departamento Gestión y Desarrollo de Personas*

Aprueba reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas de la Dirección del Trabajo.

### [306 exenta, 18.03.22](#)

*Departamento de Administración y Finanzas*

Modifica Resolución exenta N° [55, 11.01.12](#), que refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo. Crea, en la XIV Región de Los Ríos, nueva Inspección intermitente del Trabajo de Futrono.

### **357 exenta, 31.03.22**

*Directora*

Dispone que la entrada en vigencia de la Orden de Servicio N° 2, 18.03.22, sea el 1.07.22, y mantiene, en todas sus partes, la vigencia de Orden de Servicio N° 5, 20.11.09.

### **363 exenta, 1.04.22**

*Departamento Gestión y Desarrollo de Personas*

Aprueba Programa de Trabajo de Calidad de Vida Laboral del año 2022, de la Dirección del Trabajo.

### **440 exenta, 28.04.22**

*Departamento Jurídico y Fiscalía*

Nombra funcionarios que tendrán la calidad de sujetos pasivos para los efectos de la Ley N° [20.730](#) y su reglamento.

## ÓRDENES DE SERVICIO

---

**01, 18.03.22**

*Directora*

Dicta instrucciones y deroga Orden de Servicio N° 06, 30.09.21, que establece procedimiento a seguir para realizar las notificaciones, citaciones y comunicaciones según lo dispuesto en el artículo [508](#) del [Código del Trabajo](#).

**02, 18.03.22**

*Departamento de Inspección*

Sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos. La Resolución exenta N° 357, 31.03.22, dispone que la entrada en vigencia de esta Orden de Servicio sea el 1.07.22, y mantiene, en todas sus partes, la vigencia de Orden de Servicio N° 5, 20.11.09.

**03, 27.04.22**

*Director*

Establece definiciones, regula funcionamiento y asigna responsabilidades sobre el Registro Electrónico Laboral.

## CIRCULARES

---

**18, 7.03.22**

*Departamento de Inspección*

Solicita actualización de nómina de funcionarios de su dependencia para integrar Comisión Regional, y solicita lo que indica.

**19, 10.03.22**

*Departamento de Inspección*

Fija e informa materias prioritarias para la línea inspectiva durante el año 2022, y deja sin efecto Circular que indica.

**20, 18.03.22**

*Departamento Gestión y Desarrollo de Personas*

Entrega directrices en materia de factores de riesgos psicosociales para su desarrollo. Incluye Manual del Método del Cuestionario SUSES/ISTAS21.

**21, 23.03.22**

*Departamento de Administración y Finanzas*

Modifica instrucciones en caso de constatación de robo, hurto o pérdida de especies inventariadas.

**22, 24.03.22**

*Departamento de Inspección*

Se solicita antecedentes de participación del Servicio en mesas de trabajo regionales año 2021 y 2022 y capacitaciones 2021.

**26, 27.04.22***Departamento de Inspección*

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización para verificar otorgamiento de feriado obligatorio e irrenunciable el día 1 de mayo de 2022.

**27, 29.04.22***Departamento de Inspección*

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización en el sector “Comercio al por mayor y al por menor”, en el marco del PMG Género 2022.

**28, 5.05.22***Departamento de Inspección*

Informa puesta en marcha aplicativo recepción y activación denuncias vía web e instruye su gestión.

**29, 17.05.22***Departamento de Inspección*

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización a locales Unimarc.

**30, 17.05.22***Departamento de Inspección*

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización en el sector de “Actividades de Seguros, Isapres y Fondos de Pensiones” en el marco del Programa de Mejoramiento de la Calidad de los Servicios (PMCS) Ley [21.327](#) Modernización de la Dirección del Trabajo.

**31, 19.05.22***Departamento de Administración y Finanzas*

Imparte instrucciones y reitera cumplimiento de instrucciones vigentes sobre procesos de almacenamiento, distribución de materiales y bienes muebles.

**32, 25.05.22***Departamento Gestión y Desarrollo de Personas*

Aprueba Proyectos de Mejoramiento de Higiene y Seguridad 2022.

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## Selección de Dictámenes y Circulares

### DICTÁMENES

---

#### SEGURO LABORAL (LEY [16.744](#)). PRESTACIONES MÉDICAS. COVID-19

[13.591, 2.02.22](#)

Con cargo al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, se debe continuar otorgando las prestaciones médicas necesarias, en un cuadro secular a SARS Cov2, de origen laboral, para obtener una recuperación del cuadro clínico que presente el trabajador.

#### LEY N° [16.744](#). PRESTACIONES ECONÓMICAS. PENSIÓN DE SOBREVIVENCIA. PENSIÓN DE VIUDEZ

[14.034, 3.02.22](#)

No corresponde equiparar la celebración de un acuerdo de unión civil, con el contraer nupcias o matrimonio, para los efectos previstos en el artículo [44](#) de la Ley N° [16.744](#), pues el estado civil de casado no es asimilable al estado de conviviente civil que confiere la celebración del referido acuerdo. En consecuencia, se debe concluir que la Ley N° [20.830](#) no extendió el beneficio de supervivencia a los convivientes civiles, en caso de fallecimiento de un conviviente civil por causas de origen laboral, por lo que el conviviente civil sobreviviente no podrá acceder a la pensión de supervivencia de la Ley N° [16.744](#).

#### SEGURO LABORAL (LEY [16.744](#)). ACCIDENTE CON OCASIÓN DEL TRABAJO

[17.434, 11.02.22](#)

En el caso de trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, podrán ser calificados como de origen laboral, aquellos accidentes que sean asimilables a accidentes a causa o con ocasión del trabajo que puedan ocurrir en el desarrollo de trabajo presencial.

#### LEY N° [16.744](#). CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE. TRABAJADORES INDEPENDIENTES

[18.573, 15.02.22](#)

No procede otorgar en la especie la cobertura de la Ley N° [16.744](#), toda vez que el siniestro de la especie no constituye un accidente del trabajo en tanto resultó afectado el dueño de la empresa, quien no ha efectuado la gestión de registro ante un organismo administrador, para proceder a cotizar como independiente.

#### SEGURO LABORAL ([16.744](#)), ARTÍCULO [77 BIS](#)

[18.994, 16.02.22](#)

Si el trabajador no se presenta a la evaluación clínica, después de haber sido citado hasta en dos oportunidades o si rechaza someterse a

ésta, la patología deberá ser calificada como tipo 12: "No se detecta enfermedad" y en el campo "diagnóstico" se deberá consignar: "Abandono o rechazo de la atención" y registrarse el código CIE -10 "Z03.9".

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

#### SEGURO LABORAL (LEY [16.744](#)). PRESTACIONES ECONÓMICAS

##### [19.230, 17.02.22](#)

En los cuadros de neumoconiosis, (que incluye el de silicosis), resulta procedente otorgar beneficios económicos a los afectados aun cuando los síntomas se manifiesten mucho tiempo después y pese a que hayan superado la edad máxima dispuesta por el artículo [53](#) de la Ley N° [16.744](#), atendida la naturaleza de estas enfermedades profesionales, que tienden a desarrollarse de esta forma temporal.

#### TRABAJADOR INDEPENDIENTE. ASIGNACIÓN FAMILIAR. ASIGNACIÓN FAMILIAR. TRABAJADORES INDEPENDIENTES

##### [24.441, 3.03.22](#)

Un trabajador independiente obligado a cotizar, accede al beneficio de asignación familiar, si cumple con el requisito de estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales del año de que se trate.

#### INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS. LEY N° [16.744](#). ELECCIÓN. COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

##### [790, 3.03.22](#)

Tratándose de elecciones de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, el conocimiento de reclamaciones corresponderá a los Tribunales Electorales Regionales.

#### SEGURO LABORAL (LEY [16.744](#)). ACCIDENTE DE TRAYECTO

##### [26.148, 7.03.22](#)

Constituyen accidentes del trabajo en el trayecto aquéllos ocurridos en los puntos de acceso y/o salida de los lugares de habitación (puertas, portones, etc.) en tanto la persona ya se encuentre fuera de tales lugares, aun cuando una parte menor de su anatomía se encuentre cruzando el umbral, al considerar que ya ha iniciado el trayecto hacia su destino laboral.

#### SEGURO LABORAL (LEY [16.744](#)). PRESTACIONES PREVENTIVAS

##### [868, 10.03.22](#)

Los organismos administradores deberán entregar asistencia técnica a los establecimientos educacionales que se encuentren adheridos y afiliados, conforme al "Protocolo de medidas sanitarias y vigilancia epidemiológica para establecimientos educacionales, febrero 2022", por el cual el Ministerio de Salud entrega las definiciones de actuación en el contexto de COVID-19.

## RÉGIMEN DE SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL (SIL). CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (CCAF). COTIZACIÓN

### [931, 11.03.22](#)

Imparte instrucciones en el marco de la modificación de la cotización a recaudar, que por la redistribución del 7% para salud de sus trabajadores afiliados y adscritos a FONASA, pasa de 3,1% a 6,45%.

## SUBSIDIO INCAPACIDAD LABORAL (SIL). TRABAJADORES INDEPENDIENTES

### [944, 13.03.22](#)

El derecho al permiso Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas (SANNA)– que permite ausentarse justificadamente del trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestar atención, acompañamiento o cuidado personal a sus hijos e hijas mayores de un año y menores de 15 o 18 años de edad, según corresponda, cuando estén afectados por una condición grave de salud– podrá ser ejercido por los progenitores del niño o niña, conforme a lo señalado en la ley sobre matrimonio igualitario, siempre que se cumpla con todos los requisitos legales establecidos.

## SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL. TRABAJADORES INDEPENDIENTES

### [28.323, 13.03.22](#)

Las cotizaciones de independiente obligado fueron realizadas con cobertura parcial, de manera que hay que considerar las rentas por las cuales se impuso efectivamente.

## SEGURO LABORAL (LEY 16.744). PRESTACIONES ECONÓMICAS

### [32.010, 18.03.22](#)

No es posible percibir 2 beneficios económicos por secuelas de un mismo accidente. Puede suceder que en el caso que haya tramitado la solicitud de indemnización con un porcentaje de incapacidad, mientras que al mismo tiempo se realizaba la apelación ante la Comisión Médica de Reclamos (COMERE), en el evento que esta última dictamine un cambio en el porcentaje de incapacidad permanente, el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, una vez se le informa, realiza la reliquidación correspondiente, realizando el pago de la diferencia en caso de que el porcentaje de incapacidad aumente, o el cobro en caso de que el porcentaje disminuya, pero en ningún lugar constituye una nueva indemnización.

## SEGURO LABORAL (LEY 16.744). PRESTACIONES ECONÓMICAS. LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

### [991, 18.03.22](#)

Informa cálculo de sueldo base de pensiones e indemnizaciones de la Ley N° 16.744, respecto de trabajadores afectos a la Ley N° 21.227, de protección al empleo.

## SEGURO LABORAL (LEY 16.744). CALIFICACIÓN

### [992, 18.03.22](#)

Calificación del origen de la enfermedad COVID-19 y de los contactos estrechos laborales, en trabajadores beneficiarios del descanso reparatorio de la Ley N° 21.409.

## PERMISO POSTNATAL PARENTAL. MATRIMONIO IGUALITARIO

[993, 21.03.22](#)

En lo que respecta al traspaso del permiso postnatal parental o cualquier situación análoga, en la medida que se cumplan los requisitos, deberá entenderse establecido para los progenitores, sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual.

## LICENCIA MÉDICA. CAUSALES DE RECHAZO

[1.057, 22.03.22](#)

Es improcedente que se rechace una licencia médica por el solo hecho de no encontrarse el profesional emisor inscrito en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud, que mantiene la Superintendencia de Salud, considerando que no está ello contemplado como causal de rechazo, así como tampoco es obligatoria dicha inscripción.

## CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (CCAF). COTIZACIONES

[1.131, 28.03.22](#)

Aclara vigencia de las instrucciones contenidas en Oficio Ord. N° [2.055, 23.06.20](#), sobre imposibilidad de declarar y/o pagar cotizaciones previsionales a raíz de la pandemia por Covid- 19.

## PENSIÓN GARANTIZADA UNIVERSAL (PGU). CRÉDITO SOCIAL. ASIGNACIÓN FAMILIAR

[1.132, 28.03.22](#)

Aclara la naturaleza jurídica de la Pensión Garantizada Universal (PGU), señalando que se trata de una pensión de carácter no contributiva, es decir, un beneficio asistencial, que no reviste el carácter de previsional. Remite Dictamen N° [4.444, 14.03.22](#), de la Superintendencia de Pensiones.

## CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (CCAF). CRÉDITO SOCIAL

[1.161, 29.03.22](#)

Deja sin efecto instrucciones impartidas por medio de Oficio Ord. N° [1.451, 21.04.20](#), relativas a la forma de acceder al crédito social mientras se encuentre vigente el estado de alerta sanitaria.

## ASIGNACIÓN FAMILIAR

[1.212, 31.03.22](#)

Emite pronunciamiento en materia de tramitación de solicitud de beneficio que se indica, en situación de alerta sanitaria.

## SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS (SANNA)

[1.215, 31.03.22](#)

Extensión del permiso en situación de emergencia sanitaria. Informa sobre vigencia del beneficio.

## SEGURO LABORAL (LEY [16.744](#)), ARTÍCULO [77 BIS](#)

[1.239, 4.04.22](#)

Reembolso por prestaciones otorgadas a trabajadores con COVID-19 confirmado.

## LEY [16.744](#). CALIFICACIÓN DE ENFERMEDAD PROFESIONAL

[43.718, 12.04.22](#)

La pandemia de Covid-19 ha afectado al mundo y no se puede considerar como un gatillante de una enfermedad de origen profesional (tensión psíquica laboral) al tenor de lo prescrito por el artículo [7°](#) de la Ley N° [16.744](#). El cuestionario ISTAS 21 no tiene por objeto, ni constituye una herramienta para calificar enfermedades.

## LICENCIA MÉDICA. MATERNAL PRENATAL. PRÓRROGA Y POSTNATAL

[1.488, 19.04.22](#)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo [201](#) del [Código del Trabajo](#), el fuero maternal de que goza una trabajadora embarazada se extiende desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de ma-

ternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo [197 bis](#). En otras palabras, por regla general y salvo que exista una licencia de descanso post natal suplementario, el fuero se prolongaría hasta cuando el hijo cumpla un año y 84 días de edad. De esta forma, y según se ha señalado, la trabajadora contratada tiene derecho al fuero maternal y el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo a menos que cuente con autorización previa del Tribunal Laboral competente, el cual puede conceder el desafuero si la causal invocada es el vencimiento del plazo convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o alguna de las causales disciplinarias del artículo [160](#) del [Código del Trabajo](#). Respecto de los efectos laborales que se producirían en el caso expuesto, esta Superintendencia omitirá pronunciamiento por tratarse de materias de índole laboral, cuya competencia recae en la Dirección del Trabajo.

## LICENCIA MÉDICA. SEGURO LABORAL ([16.744](#)), ARTÍCULO [77 BIS](#)

[1.827, 9.05.22](#)

Los organismos administradores no pueden emitir una licencia médica meramente retroactiva y enviarla al sistema de salud común para el pago del subsidio laboral, cuando el reposo prescrito en ésta supera los 30 días, o cuando aun siendo inferior, han transcurrido más de 30 días desde el inicio del reposo, puesto que en ambos casos deben pagar el subsidio por incapacidad laboral correspondiente, de modo de respetar la periodicidad de pago de las remuneraciones, sin perjuicio de solicitar posteriormente su reembolso al régimen de salud común, pero solo en términos nominales por tratarse de una situación no regulada por el artículo [77 bis](#).

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

[1.866, 11.05.22](#)

Bajo la definición de enfermedad profesional que indica el artículo [7°](#) de la Ley [16.744](#), una enfermedad agravada por el trabajo no califica como enfermedad profesional.

## CIRCULARES

---

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

[3.658, 3.03.22](#)

Modifica las instrucciones sobre beneficiarios de pensiones de sobrevivencia y constitución de reservas técnicas en virtud de la Ley N° [21.400](#), sobre matrimonio entre personas del mismo sexo. Modifica el Título III. Prestaciones económicas por incapacidad permanente. Indemnizaciones y pensiones, del Libro VI. Prestaciones económicas, y el Título I. Reservas técnicas, del Libro VIII. Aspectos financieros contables, ambos del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la Ley N° [16.744](#).

### SUBSIDIO INCAPACIDAD LABORAL (SIL). TRABAJADORES INDEPENDIENTES

[3.660, 1.04.22](#)

Requisitos de acceso y procedimiento de cálculo de subsidios por incapacidad laboral de origen común y maternal de trabajadores independientes. Instrucciones aplicables a casos de do-

ble calidad de los trabajadores independientes refunde y complementa instrucciones y deroga circulares que indica.

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

[3.661, 4.04.22](#)

Informes que deben remitir los organismos administradores y las empresas con administración delegada, a la comisión médica de reclamos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, para resolver los reclamos que le sean formulados conforme al artículo [77](#) de la Ley N° [16.744](#). Modifica el Título V. Declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes del Libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes, del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la Ley N° [16.744](#).

### SUBSIDIO PARA ALCANZAR UN INGRESO MÍNIMO GARANTIZADO

[3.663, 2.05.22](#)

Subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado. Deroga y reemplaza las Circulares N°s. 3.510 y 3.611, ambas de esta Superintendencia.

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

[3.664, 3.05.22](#)

Complementa instrucciones sobre los documentos que contienen los fundamentos de la calificación como de origen común de los accidentes denunciados.

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

[3.665, 5.05.22](#)

Imparte instrucciones con relación al Decreto Supremo N° [66, 28.12.21](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el presupuesto para la aplicación del seguro social contra riesgos del trabajo y enfermedades profesionales para el año 2022.

[PRESTACIONES MÉDICAS ADMINISTRADORES DELEGADOS Y CALIFICACIÓN DE ACCIDENTES EN POLICLÍNICOS](#)

[3.666, 9.05.22](#)

Modifica el Título IV. Organismos administradores y administradores delegados, del Libro I. Descripción general del seguro y el Título II. Atenciones médicas, del Libro V. Prestaciones médicas, del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la Ley N° [16.744](#).

[ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN](#)

[3.668, 17.05.22](#)

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

[CANASTA BÁSICA DE ALIMENTOS. APORTE MENSUAL COMPENSATORIO ESTABLECIDO EN LA LEY N° 21.456](#)

[3.669, 26.05.22](#)

Aporte mensual compensatorio establecido en la Ley N° [21.456](#). Imparte instrucciones.

# CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

## Selección de Dictámenes

INSTRUCCIONES CONFIANZA LEGÍTIMA. PERSONAL A CONTRATA. RENOVACIÓN. ATRIBUCIONES AUTORIDAD. ESTATUTOS AFECTOS. CONDICIONES. REQUISITOS. SITUACIONES ESPECIALES. ACTO ADMINISTRATIVO. RÉGIMEN RECURSIVO. CONSECUENCIAS NO DICTACIÓN ACTO RENOVACIÓN. FUNDAMENTACIÓN INSUFICIENTE. EFECTOS INCUMPLIMIENTO

[E156.769, 17.11.21](#)

Nuevo instructivo sobre confianza legítima en las contrataciones, actualizando y complementando las instrucciones y criterios fijados en los Dictámenes N°s. [85.700, de 2016](#), y [6.400, de 2018](#).

SUMARIO ADMINISTRATIVO. DESTITUCIÓN. INFRACCIÓN GRAVE. PRINCIPIO DE PROBIIDAD. CALIFICACIÓN POR ADMINISTRACIÓN ACTIVA. MÉRITO DEL PROCESO

[E152.882, 4.11.21](#)

Calificación de una conducta como grave infracción al principio de probidad administrativa constituye un antecedente complementario a la decisión de destituir que adopte la respectiva autoridad, fundada en el mérito del proceso. Reconsidera jurisprudencia en contrario. Aplica Dictámenes N°s. [24.460/2018](#); [62.137/2015](#); [26.487/2017](#); [76.296/2016](#), y [13.337/2012](#). Reconsidera Dictámenes N°s. [60.442/2010](#); [52.295/2016](#); [5.287/2019](#); [25.249/2019](#); [7.727/2010](#); [34.834/2010](#), y [42.592/2011](#).

COVID-19. CALIFICACIONES. CONTINGENCIA SANITARIA. ATRIBUCIONES AUTORIDAD. TRABAJO A DISTANCIA. TELETRABAJO. ADECUACIÓN PROCESO CALIFICATORIO. INSTRUMENTOS AUXILIARES. OMISSION CALIFICACIÓN. REQUISITOS

[E167.902, 23.12.21](#)

Autoridad está facultada para adaptar sus procesos calificadorios y hacerlos conciliables con el trabajo a distancia. Posibilidad de no efectuar un proceso calificadorio anual y repetir las notas de la evaluación anterior es excepcional y debe fundarse en los criterios contenidos en el presente oficio. Aplica Dictámenes [3.610/2020](#); [9.679/2020](#); [E23.890/2020](#); [42.473/2016](#); [E123.185/2021](#), y [5.869/2009](#).

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO. PERSONAL CONTRATADO A HONORARIOS. NUEVO CRITERIO. REQUISITOS. ÁMBITO PRESUPUESTARIO APLICACIÓN. ÁMBITO TEMPORAL. TRASPASOS A CONTRATA. TOMA DE RAZÓN. FISCALIZACIÓN. RESPONSABILIDADES. RECLAMACIÓN POR AFECTACIÓN DE DERECHO

[E173.171, 10.01.22](#)

Imparte instrucciones respecto de las contrataciones a honorarios en los órganos de la Administración del Estado. Reinterpreta el artículo 11 de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y del artículo 4° de la Ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que habilitan la contratación sobre la base de honorarios. Aplica Dictámenes N°s. [22.766/2016](#); [28.161/87](#); [23.325/98](#); [7.023/2005](#); [70.929/2012](#); [713/2011](#); [25.333/90](#); [27.604/97](#); [2.095/98](#); [40.021/98](#); [20.045/2003](#); [52.803/2009](#); [30.048/2013](#); [16.512/2018](#); [12.130/2019](#), y [E79.690/2021](#).

COVID-19. ESTADO DE CATÁSTROFE. ALERTA SANITARIA, TELETRABAJO. CUIDADO NIÑOS O NIÑAS. CUIDADO PERSONAS CON DISCAPACIDAD. MEDIDAS DE GESTIÓN INTERNA SERVICIOS PÚBLICOS. REQUISITOS

[E177.724, 21.01.22](#)

Modalidad de trabajo remoto contemplada en el artículo [206 bis](#) del [Código del Trabajo](#), con ocasión de un estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, o alerta sanitaria, resulta aplicable a los funcionarios públicos que allí se indica. Aplica Dictámenes N°s. [14.498/2019](#); [3.610/2020](#), y [E142.955/2021](#).

SEGURIDAD SOCIAL. FUNCIONARIAS CON DES-EMPEÑO EN SISTEMA DE TURNOS. DERECHO DE ALIMENTACIÓN HIJO MENOR

[E184.301, 10.02.22](#)

Derecho para alimentar a hijo menor. Funcionarias que se desempeñan en un turno o jornada de doce horas diarias tendrán derecho a una hora y treinta minutos para ejercer el derecho de alimentación del hijo o hija menor de dos años previsto en el artículo [206](#) del [Código del Trabajo](#). Aplica Dictamen [E121.618/2021](#).

TELETRABAJO. ORGANIZACIÓN Y ATRIBUCIONES

[E189.764, 1.03.22](#)

Modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, incorporada por la Ley N° [21.220](#), no es aplicable a la Administración del Estado. Aplica Dictámenes N°s. [77.891/2015](#); [E45.749/2020](#); [E102.495/2021](#), [E127.443/2021](#), y [E142.955/2021](#).

BENEFICIOS DE SALA CUNA. TÉRMINO ESTADO DE CATÁSTROFE. MEDIDAS DE GESTIÓN INTERNA. TELETRABAJO. REQUISITOS

[E197.875, 25.03.22](#)

A contar del mes de abril de 2022, el beneficio de sala cuna debe otorgarse de conformidad con lo dispuesto en el artículo [203](#) del [Código del Trabajo](#). Madres con hijos menores de dos años pueden acceder a teletrabajo o trabajo remoto que regula el artículo [206 bis](#) de ese código, en las hipótesis que prevé esa norma. Aplica Dictámenes N°s. [E159.334/2021](#); [77.874/2014](#); [E177.724/2022](#); [3.610/2020](#), y [E142.955/2021](#). Confirma Dictamen [E159.334/2021](#).

# SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

## Selección de Dictámenes

[596, 1.03.22](#)

Tributación bajo la Ley sobre Impuesto a la Renta de curso de capacitación dictado por relator extranjero no residente en Chile.

[599, 28.02.22](#)

Tratamiento tributario de bono de participación pactado en contrato colectivo.

[608, 28.02.22](#)

Aplicación del artículo [17](#), N° 8, letra I), de la [Ley sobre Impuesto a la Renta](#), a plan de compensación laboral que indica.

[626, 28.02.22](#)

Tratamiento tributario de las asignaciones de colación y movilización pagados por empresa a sus trabajadores.

[641, 1.03.22](#)

Sueldo empresarial respecto de socios jubilados.

[650, 1.03.22](#)

Emisión de boletas de honorarios por parte del dueño de una empresa contratado como su administrador.

[672, 1.03.22](#)

Sueldo empresarial.

[706, 3.03.22](#)

Tributación de nuevo retiro de excedentes de libre disposición por un pensionado que efectuó un retiro antes de la vigencia de la Ley N° [19.768](#).

[737, 4.03.22](#)

Tratamiento tributario del pago atrasado de bonos reconocidos mediante sentencia en sede laboral y posible transacción.

[831, 10.03.22](#)

Retiro de excedentes de libre disposición originados por cotizaciones obligatorias.

[978, 22.03.22](#)

Pago de honorarios a profesores que realizan clases en línea desde Argentina.

[1.111, 29.03.22](#)

Retiro de excedentes de libre disposición originados en aportes anteriores a la Ley N° [19.768](#), mediante depósitos convenidos.

[1.258, 11.04.22](#)

Indemnizaciones laborales en procesos de reorganización empresarial.

[1.259, 11.04.22](#)

Tratamiento tributario de mayor remuneración destinada a financiar opción para adquirir acciones en el marco de un plan de compensación laboral.

[1.261, 11.04.22](#)

Beneficios previsionales otorgados por servicios de bienestar de empresas privadas.

[1.289, 13.04.22](#)

Bono de desempeño y permanencia vitalicio y heredable.

[1.322, 19.04.22](#)

Retiro de fondos de ahorro previsional voluntario de persona que es no residente.

[1.363, 22.04.22](#)

Tratamiento tributario de viáticos.

[1.422, 28.04.22](#)

Consulta si los servicios para proporcionar personal se encuentran gravados o exentos de IVA.

[1.442, 29.04.22](#)

Tratamiento tributario de ahorro previsional voluntario y depósitos convenidos efectuados a favor del socio, accionista o empresario individual.

[1.473, 3.05.22](#)

Tratamiento tributario de aguinaldo pactado en contrato colectivo.

[1.587, 13.05.22](#)

Cálculo del impuesto único de segunda categoría sobre remuneraciones pagadas en forma retroactiva.

[1.613, 17.05.22](#)

Situación tributaria de la pensión garantizada universal frente al impuesto a la renta.

[1.640, 18.05.22](#)

Cotizaciones de quien percibe un sueldo patronal.

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## DIRECCIÓN NACIONAL

<b>Pablo Zenteno Muñoz</b>	Director Nacional del Trabajo
<b>Valentina Morales Mimica</b>	Subdirectora del Trabajo (S)
<b>Natalia Pozo Sanhueza</b>	Jefa del Departamento Jurídico (S)
<b>Cristián Umaña Bustamante</b>	Jefe del Departamento de Inspección (S)
<b>Valentina Morales Mimica</b>	Jefa del Departamento de Relaciones Laborales
<b>Carlos Albagnac Camacho</b>	Jefe del Departamento de Atención de Usuarios (S)
<b>René Curiche Cayuman</b>	Jefe del Departamento de Administración y Finanzas
<b>Susana Solari Corvalán</b>	Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas (S)
<b>Gonzalo Tassara Oddó</b>	Jefe del Departamento de Estudios
<b>Fernando Ahumada Cepeda</b>	Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo
<b>Leonardo Pérez Gálvez</b>	Jefe del Departamento de Tecnologías de la Información
<b>Hernán Ortiz Gálvez</b>	Jefe de la Oficina de Auditoría
<b>Bárbara Chomalí Quiroz</b>	Jefa de la Oficina de Contraloría Interna
<b>Carolina López Inostroza</b>	Jefa de la Oficina de Comunicación y Difusión
<b>Francisco Huircaleo Román</b>	Jefe de la Oficina de Control y Gestión de Multas

## BOLETÍN OFICIAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Año XXXV N° 317

Año 2022

Propietario  
**Dirección del Trabajo**

Representante Legal  
**Pablo Zenteno Muñoz**  
ABOGADO  
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

Director Responsable  
**Valentina Morales Mimica**  
ABOGADA  
SUBDIRECTORA DEL TRABAJO (S)

Editor  
**Carlos Hernán Ramírez Guerra**  
ADMINISTRADOR PÚBLICO

Colaboraron en esta edición:  
**Oficina de Comunicación y Difusión**

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

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

