

# COMPILADO ALERTAS LABORALES

ENERO – AGOSTO

2024



# **Compilado de Alertas emitidas por Lizama Abogados**

**Tomo 1  
Marzo a Agosto 2024**

**Primera edición**

**Agosto 2024 - Todos los derechos reservados.**

Esta publicación no puede ser reproducida en todo, sus partes y registrada o transmitida por un sistema de recuperación de información, en todas sus formas por cualquier medio sea mecanismo, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o cualquier otro sin el permiso previo escrito por el autor.

Puede revisar todas las alertas online escaneando el siguiente código.



## Índice

Tratamiento tributario de las becas escolares para trabajadores y sus hijos	07
Dictamen n°1513/42 de la Dirección del Trabajo fija el alcance de las modificaciones al decreto supremo n°64 sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad.	09
Revisa la Nueva Ley N° 21.645 sobre Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar.	12
Alerta laboral sobre proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de establecer un permiso laboral en caso de muerte de las personas que señala	14
Libertad para trabajar de quienes no están en huelga	16
Este año se cumplen 100 años de la primera ley sobre contrato de trabajo en Chile	19
Sentido y alcance de la Ley sobre Protección de la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar	20
ORD. N°54 DE 25.01.2024 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO: Empleador puede llevar un solo de registro de asistencia.	22
La Dirección del Trabajo emitió el Dictamen que informa respecto al contenido y entrada en vigencia de la Ley N°21.561 que reduce la jornada laboral	23
Frente a los devastadores incendios que azotan a diversos sectores de la región de Valparaíso, y las consecuencias laborales que puede implicar es que debemos tener presente lo expresado por la Dirección del Trabajo en Dictamen Ord N°0548/0011 de 31 enero 2017	28
Ord. 84/4 del 06 de febrero de 2024: Dirección del Trabajo se pronuncia sobre los nuevos artículos 33 y 22 inciso segundo del Código del Trabajo, modificados por la ley N°21.561	30
Por haber incurrido en prácticas antisindicales, minera escondida y sindicato interpresa son condenadas a una indemnización equivalente al pago de la cuota sindical de los trabajadores del sindicato inter empresa en favor del sindicato n°1 y la devolución de los beneficios que se otorgaron por única vez, entre ellos, el bono de término de negociación colectiva.	32
ORD. 92 de 12 de febrero de 2024: La Dirección del Trabajo establece que no resulta jurídicamente procedente establecer un sistema de incentivo remuneracional que haga depender la obtención de este a la circunstancia de que el trabajador no haga uso de su derecho a licencia médica o feriado legal.	34
ORD. N°91 DE 12.02.2024 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO: En caso de caídas de sistemas informáticos o problemas técnicos en momentos que los trabajadores se encuentren desarrollando sus labores, la empresa se encuentra obligada al pago de lo convenido en el contrato.	36
La Dirección del Trabajo emitió el día 01 de febrero de este año el Dictamen 82/03 que fija el sentido y alcance respecto a la participación de sindicatos en los pactos sobre distribución de la jornada laboral en promedios semanales y acerca de los acuerdos que tienen por objetivo de ampliar el tope semanal	38
En conmemoración del 8M: Hacemos un revisión de las principales leyes con enfoque de género en el contexto laboral.	41
A propósito de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer este 8 de marzo, se ha aprobado el Proyecto de Ley que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.	43
Ley N°20.949 del Manejo Manual de Cargas	45
Primer tribunal ambiental consulta a la dt aplicación de jornada de 40 horas y exclusión de la colación de la jornada a su personal.	46
Modificaciones históricas en la legislación laboral chilena que han fomentando el incremento de mujeres trabajadoras	48
La Dirección del Trabajo con fecha 11 de marzo 2024 se pronuncia sobre la procedencia del bono compensatorio de sala cuna, en Dictamen Ord N°171.	50
Acuerdo con sindicato para renovar una autorización de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos no constituye piso de negociación según el artículo 336 del código del trabajo.	52

Dictamen N°199/05 de la DT aclara nuevo artículo 32 inc. 4 sobre compensación de horas extraordinarias.	53
Distribución del Descanso Reparatorio: Análisis Jurídico y Práctico en el Marco de la Ley N°21.530.	54
Sentencia Rol N°325-2023 C.A. Talca: Corte deja sin efecto multa y declara que si no existe notificación al empleador por parte de la entidad administradora de la Asignación Familiar, no corresponde el pago de esta.	56
Nuevo dictamen de la dirección del trabajo determina sentido y alcance de la ley 21.561 que reduce la jornada laboral.	57
DICTAMEN N°209/06: Fija el sentido y alcance de la ley n°21.578, que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, entre otros.	58
DICTAMEN 235/08 DE 18.04.2024 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO: A falta de acuerdo sobre reducción de jornada, se deberá disminuir 1 hora en un día.	61
La Dirección del Trabajo emitió un Dictamen sobre la aplicación de la Ley N°21.561 (“de 40 horas”) para personas trabajadoras de casa particular.	62
Contraloría General de la República emite pronunciamiento y aclara situación de empleados públicos ante la reciente entrada en vigor de la Ley N°21.561	64
Obligaciones del empleador en caso de accidentes graves y/o fatales en las dependencias de la empresa.	65
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Aprueba texto de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo para el período 2024-2028.	67
EL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS Ordena a rusia indemnizar a profesora que fue despedida por “conducta inmoral” debido a su orientación sexual.	69
Indicaciones formuladas por el ejecutivo al proyecto de ley “Sala Cuna Universal” enfocada en la corresponsabilidad parental, promover la inserción laboral femenina y evitar la discriminación hacia las mujeres.	71
DICTAMEN 297/17 DE 08.05.2024 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO: Se pronuncia sobre la regulación de banda horaria de 2 horas para trabajadores padres de menores de 12 años.	74
DIRECCIÓN DEL TRABAJO ratifica su doctrina sobre la oportunidad para negociar colectivamente del sindicato que mantiene dos contratos colectivos vigentes.	76
Ley de delitos económicos y el tratamiento previsional de beneficios otorgados a trabajadores.	78
SUCESO publicó un borrador sobre la asistencia técnica que deberán entregar a las empresas e instituciones públicas, para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual o/y violencia en el trabajo, que contempla la Ley Karin.	79
Ingresa proyecto de ley que “modifica la carta fundamental para consagrar la negociación colectiva por rama o sector de actividad”	81
La Dirección del Trabajo ha emitido el dictamen N°362/19 el cual fija el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. A continuación, se resumen los puntos clave del dictamen.	82
Diálogos tripartitos sobre negociación colectiva ramal: ¿qué debería conversarse para el proyecto que comprometió el gobierno?	86
ORDINARIO N°349 05.06.2024 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO: Aplica territorialidad de la legislación laboral.	88
Dictamen N°362/19 establece efecto en la Aplicación del Artículo 156 del Código del Trabajo a partir de la entrada vigencia Ley Karin.	89
Potestad sancionatoria de la DT frente a actuaciones propias de la Ley N°21.645.	90
La Ley N°21.578 establece que, a partir del 01 de julio de 2024, el ingreso mínimo mensual para trabajadores mayores de 18 y de hasta 65 años de edad será de \$500.000. En la presente alerta nos referiremos a dicho incremento, implicancias y consideraciones a tomar en cuenta	91
Reglamento Ley Karin: Directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.	92
El 8 de abril de 2024, en segundo trámite constitucional, la Honorable Cámara de Diputados y Diputadas, actuando como cámara revisora, mediante el oficio N.º 19.352, da su aprobación al proyecto de ley del Honorable Senado de la República. Este proyecto promueve la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de las mujeres en las empresas que se indican.	97
Individualización de participantes en las cartas de despido por acoso sexual Corte de Apelaciones estimó innecesario individualizar a víctimas y testigos en las cartas de despido por acoso sexual, para entender cumplidas las exigencias legales que se refieren a estas últimas.	100

La Dirección del Trabajo con fecha 12 de julio 2024 ha emitido Circular N°04 que imparte instrucciones específicas sobre el nuevo procedimiento de investigación de denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo cuando el proceso de investigación es realizado por la Dirección del Trabajo.	101
DIRECCIÓN DEL TRABAJO EMITE CIRCULAR N°3 Que imparte instrucciones sobre ingreso de denuncias ante el servicio por Ley Karin.	106
La Dirección del Trabajo con fecha 12 de julio 2024 ha emitido Circular N°05 que imparte instrucciones específicas sobre fiscalización ordinaria de materia relacionadas con denuncias la Ley Karin (N°21.643) y aborda denuncias realizadas por trabajadores en régimen de subcontratación y respecto de empresas de servicios transitorios.	112
DIRECCIÓN DEL TRABAJO Emite ordinario para complementar el reglamento de investigación de Ley Karin.	116
El 5 de agosto de 2024, la Superintendencia de Educación, mediante el Ordinario N.º 1189, analiza la importancia de la Ley N.º 21.643 en relación a las normas que regulan la convivencia en los establecimientos educacionales.	118
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA Dicta instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la Ley Karin respecto de organismos públicos cuyo personal se rigen por el código del trabajo.	120

02/01/2024

## Tratamiento tributario de las becas escolares para trabajadores y sus hijos

Como es conocido, la remuneración es la contraprestación en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que el trabajador recibe del empleador por causa del contrato de trabajo.

Esta norma admite excepciones expresamente contempladas respecto de beneficios tales como la colación, movilización, viáticos y, en general, los que proceden de una devolución de gastos en que se incurra producto del trabajo. Uno de los beneficios que no constituyen renta, de acuerdo con la Ley de Impuesto a la Renta, son las becas de estudio para trabajadores e hijos de trabajadores (Artículo 17 N°18 de la Ley Sobre Impuesto a la Renta).

Las becas de estudios corresponden a todos aquellos beneficios percibidos por el becario, dentro de los cuales se encuentran los siguientes: pago de matrículas, cuotas de enseñanza o escolaridad, viáticos, pasajes o todos aquellos que se destinan en forma exclusiva para la obtención de formación básica, media, técnico profesional, universitaria o la participación en cursos de capacitación por parte de los becarios (Circular N°41, de 1999 del SII).

Para que algunos de estos beneficios efectivamente no detenten el carácter de tributable, el Servicio de Impuestos Internos ha establecido que se debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. La beca debe estar destinada exclusivamente al financiamiento de los estudios.
2. Deben otorgarse a favor del becario mismo sin la posibilidad de que puedan ser aprovechadas por terceros o se les dé un destino distinto.

Respecto al efectivo cumplimiento de estos requisitos, las becas escolares deben pagarse en forma directa al establecimiento educacional o al mismo trabajador, siempre y cuando las normas que reglamentan su otorgamiento permitan concluir sin lugar a dudas que tales cantidades se destinan exclusivamente al financiamiento de los estudios (Circular N°41, de 1999).

De lo contrario, pagar un monto particular por el concepto de “beca de estudio” sin reglamentar su modalidad para verificar que efectivamente se destine en forma única al financiamiento de estudios, deviene en una “asignación de estudio”, la cual si estaría afecta al pago de Impuesto Único de Segunda Categoría, conforme a lo señalado por el Servicio de Impuestos Internos (Circular N°41, de 1991). En ese sentido, la asignación de estudio debe ser tratada como remuneración, ya que puede ser aprovechada por terceros y la Ley Sobre Impuesto a la Renta no contiene un tratamiento especial sobre su regulación.

Asimismo, se debe tener en consideración que el tratamiento exento de tributación de las becas no aplica para hijos de trabajadores que estudien en jardines infantiles ni para su cónyuge u otro tercero ajeno a la empresa.

Desde la mirada de la empresa, el gasto incurrido por el otorgamiento de estos beneficios, en orden a que pueda ser deducible, debe cumplir con los requisitos generales del artículo 31 de la Ley de Impuesto a la Renta y, en caso de que su pago no esté regulado por un contrato individual o colectivo, siendo de carácter voluntario, debe pagarse o abonarse en cuenta del trabajador y retenerse o pagarse los impuestos aplicables, de acuerdo con el artículo 31 N°6 de la misma Ley.

Por último, la deducción del gasto para las becas de hijos de trabajadores contiene requisitos particulares, además de los anteriormente mencionados, de acuerdo con el artículo 31 N°6 bis de la Ley de Impuesto a la Renta:

1. Otorgarlas con relación a las cargas de familia u otras normas de carácter general y uniformes aplicable a todos los trabajadores de la empresa. Este requisito de universalidad es interpretado por el Servicio de Impuestos Internos, estableciendo como ejemplo de cumplimiento del mismo, que el beneficio se encuentre contenido en contratos o convenios colectivos (Circular N°40 del año 2001).
2. Se establece un tope de 1,5 UTA en caso de becas para enseñanza básica y de 5,5 UTA en caso de becas para educación superior.

Particularmente, el Servicio de Impuestos Internos ha concluido que los programas de estudio MBA, cumpliendo con los requisitos antes mencionados, reúnen las características de una beca de estudio, por lo que su gasto es calificado como aceptado (Oficio N°846, de 2006).

De esta manera, resulta pertinente verificar la forma en que se están otorgando estos beneficios relacionados al estudio de trabajadores y sus hijos, producto de las múltiples variables que influyen para concluir si constituyen o no remuneración, con el objetivo de evitar eventuales contingencias relacionadas a sanciones o juicios.

**José Pablo Arraño Urrutia**  
**Abogado Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**



05/01/2024

## **Dictamen n°1513/42 de la Dirección del Trabajo fija el alcance de las modificaciones al decreto supremo n°64 sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad.**

Según lo dispuesto por la Dirección del Trabajo, el Dictamen N°1513/42 de 20.12.2023 tiene por objeto mejor implementación y cumplimiento del Decreto Supremo N°64 de 2017 a fin de incentivar la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, mediante un mecanismo que garantice la reserva legal de empleos para personas con discapacidad. En vista de lo anterior, el Servicio dispone:

### 1. Vigencia

La Dirección del Trabajo precisa que modificaciones incorporadas por el Decreto N°36, de 03.11.2023, entraron en vigencia a partir de esa fecha y, en consecuencia, son aplicables a partir de la comunicación electrónica que las empresas obligadas deben enviar a la Dirección del Trabajo en el mes de enero del año 2024. De esta manera, durante 2023, las empresas debieron cumplir con la cuota de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo en aquellos meses en que tuvieron contratados 100 o más trabajadores o, en el evento de configurarse una razón fundada al efecto, ejecutar una medida subsidiaria de cumplimiento, teniendo la obligación de acreditar el cumplimiento de esta obligación.

### 2. Empresas obligadas

De conformidad a lo dispuesto en el Dictamen tratado, la obligación de reserva legal de empleo es amplia y no contempla excepciones derivadas de la actividad, giro o labores desarrolladas por la empresa, de manera que es exigible para todas aquellas empresas que reúnan la dotación mínima que para tal efecto exige la ley, con prescindencia de otras circunstancias, sin perjuicio de las situaciones excepcionales que permiten configurar razones fundadas para dar cumplimiento a través de medidas subsidiarias.

Para efectos de computar el número de trabajadores en el caso de empresas multi RUT y que constituyen un solo empleador para efectos legales y previsionales, se estará a la suma de todos los dependientes del conjunto de empresas.

### 3. Determinación del número total de personas trabajadoras de una empresa

Conforme a lo dispuesto en el nuevo artículo 6 del DS N°64, para determinar el número de trabajadores de una empresa, se utilizará un promedio anual considerando el número de trabajadores de cada mes informado en la planilla de declaración y/o pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de la Ley N°16.744, de la anualidad anterior al envío de la comunicación electrónica, según las reglas expuestas en la referida disposición.

### 4. Obligación de reserva legal de empleos para personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez

Según dispone el literal c) del artículo 6 del DS N°64, las personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que la empresa deberá contratar o mantener contratadas durante cada uno de los meses del año de envío de la comunicación

electrónica será el 1% del promedio anual de trabajadores o trabajadoras, debiendo considerar que si el resultado corresponde a una cifra con decimales se aproximará siempre al entero inferior.

En relación con lo anterior, a contar de enero de 2024, y en virtud de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 14 del DS N°64, la obligación de contratación en análisis debe cumplirse durante todos los meses del año de envío de la comunicación electrónica.

#### 5. Obligación de registrar los contratos de trabajo

Conforme al inciso 3° del artículo 157 bis del Código del Trabajo y el artículo 5 del DS N°64, las empresas deberán registrar en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

#### 6. Razones fundadas para dar cumplimiento a la reserva legal de contratación a través de medidas subsidiarias

Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, deberán cumplirla subsidiariamente. Al efecto, el inciso 2° del artículo 7 del DS N°64 precisa que solo se consideran razones fundadas:

1. La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa. Se entenderá que se configura esta circunstancia cuando, por sus características o por su especialidad, ninguno de los procesos o actividades que la empresa ejecuta pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.
2. La falta de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional interesadas en las ofertas de trabajo que haya formulado el empleador.

#### 7. Medidas subsidiarias de cumplimiento

En el caso que las empresas por razones fundadas no puedan cumplir total o parcialmente la reserva legal de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, deberán cumplir subsidiariamente a través de alguna de las siguientes medidas:

1. Celebrando y ejecutando contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, las cuales deberán prestar servicios de manera efectiva para la empresa principal.
2. Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley N°19.885, las que se registrarán por las disposiciones de esa ley salvo en lo que resulte aplicable y con las excepciones descritas en el artículo 9 del DS N°64.

#### 8. Obligación de contar con un Gestor de Inclusión Laboral

Las empresas que tengan más de 100 trabajadores, deberán contratar o mantener contratada al menos a una persona con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral. A su vez, este trabajador debe contar con una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Chile Valora) y desempeñarse en funciones relacionadas con recursos humanos.

9. Obligación de remitir una comunicación electrónica en el mes de enero de cada año

Las empresas que tengan un promedio de personas trabajadoras, calculado conforme a lo indicado en el numeral III del Dictamen, igual o superior a cien, estarán obligadas a realizar una comunicación electrónica anual en el mes de enero de cada anualidad que servirá para determinar las obligaciones que las empresas deberán cumplir durante el año de su envío.

En términos generales, esta comunicación deberá contener: (1) el número total de personas trabajadoras de la empresa, desglosándolo por cada uno de los meses considerados para el cálculo del promedio de trabajadores; (2) el número de contratos de trabajo vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez; (3) el número de contratos de trabajo con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez al que se puso término por cualquier causa; (4) si existen razones fundadas para que la empresa no pueda cumplir con la obligación de contratar a personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, individualizando la razón y sus fundamentos, y la medida subsidiaria de cumplimiento a adoptar, entre otros.

10. Fiscalización y sanciones

La Dirección del Trabajo podrá fiscalizar en forma presencial o remota el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 157 bis, 157 ter y 157 quáter del Código del Trabajo, pudiendo requerir todos los antecedentes necesarios para el desarrollo de las labores de fiscalización y, especialmente, aquellos indicados en la norma ya individualizada.

**Valentina Basualto Catalán**  
**Abogada Corporativa**  
**Lizama Abogados**

08/01/2024

## Revisa la Nueva Ley N° 21.645 sobre Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar.

El día 29 de diciembre se publicó la Ley N° 21.645 que modificó el Título II del Libro II del Código del Trabajo, pasando a ser “De la Protección a la maternidad, y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

Las principales modificaciones introducidas por la ley son las siguientes:

1. Otorga el feriado anual preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación. (Artículo 67 inc. final Código del Trabajo)

¿A qué trabajadores?

- A las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones.

¿Cómo se debe solicitar?

- Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

2. Crea el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo a las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado. (Artículo 152 quáter O)

¿Cuál es la obligación del empleador?

- El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

¿Cómo se debe acreditar?

- Deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

¿Quiénes están exceptuados?

- No se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

3. Modifica el artículo 194 del Código del Trabajo, incorporando los principios de parentalidad positiva; principio de corresponsabilidad social; y el principio de protección a la maternidad y la paternidad.

El nuevo título Título II del Libro II “De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar” incorporó el artículo 194 del Código del Trabajo, señalando lo siguientes principios:

a. Principio de Parentalidad Positiva: en el sentido que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas.

b. Principio de Corresponsabilidad Social: que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado.

c. Principio de Protección a la Maternidad y la Paternidad: a fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras.

4. Las organizaciones sindicales podrán solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originales una vez finalizado. Otorga la facultad, conforme al nuevo artículo 376 inc. final del Código del Trabajo, a las organizaciones sindicales acordar con el empleador durante el periodo de vacaciones definidas por el MINEDUC, que tengan cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, sin recibir remuneración por dicha actividad, solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originales una vez finalizado.

Esta nueva ley, viene a cristalizar nuevas iniciativas para incentivar la vida familiar, el equilibrio entre la vida familiar y la vida privada. Para ello es preciso tener especial consideración en las nuevas obligaciones para el empleador y el corto plazo establecido en la ley para la entrada en vigencia de la misma.

Cabe además señalar que la presente ley entrará en vigencia 30 días a partir de su publicación.

**Ignacio Cartes**  
**Abogado**  
**Lizama Abogados**

## **Alerta laboral sobre proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de establecer un permiso laboral en caso de muerte de las personas que señala**

Con fecha 09 de enero de 2023, se ingresó un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objetivo de crear un permiso laboral por los días que se indican para ausentarse del lugar de trabajo, respecto de aquellos trabajadores del sector privado que sufran la pérdida de una persona de la que hayan tenido su cuidado personal, que sea su abuelo o nieto.

En atención al impacto que puede tener la vida personal y familiar en el ámbito laboral del trabajador, y a los imprevistos que pueden surgir en la vida del ser humano, es que se presentó una moción por un grupo de senadores a objeto de modificar el Código del Trabajo en los términos indicados precedentemente.

Lo anterior se fundamenta en las implicancias que puede tener el luto de un familiar, el que conlleva el proceso de duelo y de adaptación emocional que las personas experimentan después de la pérdida de un ser querido o luego de enfrentar una situación compleja. El fallecimiento de un familiar, es una experiencia emocionalmente abrumadora, que puede implicar un gran agotamiento a nivel emocional y físico. Esto consecencialmente puede generar tristeza, estrés, y ansiedad, los que están asociados con la fatiga y agotamiento causados la pérdida de un ser querido.

Durante dicho periodo, es importante permitir al trabajador enfrentar su nueva realidad, con todas las consecuencias que la pérdida de dicho ser querido conlleva, como, por ejemplo, el procesamiento de emociones y además la organización del funeral y otros temas legales vinculados al suceso de la muerte.

En su redacción actual, el Código del Trabajo regula en su artículo 66 los permisos en caso de muerte de un familiar del trabajador, de la siguiente manera:

- En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado.
- En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos.
- Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación.
- En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

Estos permisos tienen la característica de ser adicionales al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

### **El proyecto de ley propuesto es el siguiente:**

**Artículo Único.** – Introdúzcanse las siguientes modificaciones al artículo 66 del Código del Trabajo:

1. Reemplácese el inciso segundo por el siguiente:  
“Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación o de la persona respecto de la cual el trabajador haya ejercido el cuidado personal. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, o de quien haya tenido el cuidado personal sobre el trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles”.
  
2. Agréguese el siguiente inciso tercero nuevo, pasando el actual a ser cuarto y así sucesivamente:  
“De igual forma dicho permiso se aplicará, por dos días hábiles, en caso de muerte de un abuelo o nieto del trabajador”.

**Cristina Bernal Carrasco**  
**Abogada - Área Corporativa**  
**Lizama Abogados**



19/01/2024

## Libertad para trabajar de quienes no están en huelga

---

El artículo 345 del Código del Trabajo señala lo siguiente:

“Derecho a huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores.

Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga. La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo. La infracción de la prohibición señalada en el inciso segundo constituye una práctica desleal grave, la que habilitará a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.

En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme a las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes, con excepción de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo. El Tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492.”

A partir de dicho artículo, es dable concluir lo siguiente:

1. Se prohíbe expresamente el reemplazo en huelga.
2. Se consagra expresamente la libertad para trabajar de quienes no están en huelga.
3. El reemplazo en huelga constituye práctica desleal grave, y la Dirección del Trabajo -si lo constata- deberá solicitar el retiro de los reemplazantes, y en caso de negativa deberá demandar a la Empresa ante los juzgados laborales.

Se consagra expresamente la libertad para trabajar de quienes no están en huelga. Aquellos trabajadores que no participan de la huelga, deben ejercer libremente su derecho a trabajar. Por lo tanto, podrán seguir ejerciendo las funciones que habitualmente desarrollan, aún cuando éstas coincidan con labores de los trabajadores huelguistas. Este punto genera una zona gris que eventualmente puede provocar dudas o confusiones respecto de que se entiende por reemplazo y que sería considerado el legítimo derecho a trabajar de los trabajadores que no están involucrados en la huelga.

En este sentido, es importante examinar el concepto de “adecuaciones necesarias”, establecido en el artículo 403 letra d) del Código del Trabajo que señala lo siguiente:

“El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.”



– Posibilidad de modificar turnos y horarios de trabajo.

“En cuanto a la modificación de horarios y turnos de trabajo, cabe sostener que la norma alude a la posibilidad de alterar la regulación que las partes hayan establecido respecto del horario de trabajo, entendido este como el cuadro indicador de las horas en que se ejecutan las funciones correspondientes, mismo que permite que cada trabajador conozca anticipadamente el momento exacto en que deben comenzar y terminar las labores del día.

Merece tener presente que, si bien el empleador puede ejercer las facultades de administración contempladas por la ley en materia de modificación de horarios y turnos, en ningún caso puede, en virtud de estas alteraciones, exceder los máximos diarios y semanales establecidos en la normativa que rige la jornada de trabajo, debiendo cumplir con las demás disposiciones legales pertinentes.” (DT en su ORD. N° 441/7, de 25 de enero de 2017)

– Posibilidad de efectuar adecuaciones necesarias:

La ley, permite al empleador adaptar o ajustar los recursos de la empresa para que los trabajadores no involucrados en la huelga ejecuten sus funciones contractuales, siempre que estos cambios sean indispensables.

Al respecto la DT, para clarificar este punto ha resuelto lo siguiente (ORD. N° 441/7, de 25 de enero de 2017):

“...los trabajadores no involucrados en la huelga puedan desempeñar las funciones convenidas en el contrato de trabajo, evitando así que éstas y, en definitiva, la libertad de trabajo de tales dependientes, se vea afectada por la huelga que ejecutan los trabajadores que adscriben a la negociación colectiva en desarrollo.

Si en el caso concreto se pretende que el trabajador que no está en huelga ejerza durante ésta funciones diferentes a las convenidas en su contrato de trabajo, como una forma de menoscabar el ejercicio del derecho a huelga de aquellos que participan de la negociación colectiva, estaríamos frente a una práctica desleal que debe perseguirse conforme los procedimientos contemplados para ello por nuestro ordenamiento.

De este modo, la incorporación artificial de una o más funciones en el contrato de trabajo previo al inicio o durante el proceso de negociación colectiva, constituye una práctica desleal.

Asimismo, como ha señalado este Servicio, “No resulta ajustado a derecho estipular en un contrato que los servicios a los cuales se obliga el trabajador obedecerán a un concepto de “polifuncionalidad”, si no se señala los trabajos o funciones específicas que ello involucra y si además, su determinación queda sujeta al arbitrio del empleador” (Dictamen N°2789/132, de 05.05.1995). De esta forma, el establecimiento de cláusulas que establezcan polifuncionalidad, al amparo de lo previsto en el numeral 3 del artículo 10 del Código del Trabajo, requiere que el ejercicio concreto de las diversas funciones esté claramente determinado, esto es, que si alguna de ella son esporádicas se establezca con precisión la condición que las hace operativas, no pudiendo desde luego ser la huelga una de esas condiciones.”

En definitiva, los trabajadores que no están en huelga pueden seguir ejerciendo las funciones que ejecutaban habitualmente antes de la huelga, aún cuando éstas sean idénticas a las realizadas por los huelguistas. En ningún caso, se podrán modificar las labores de los trabajadores que no están en huelga, para evitar los efectos de ésta.

– Casos particulares de especial interés

a. Automatización de las funciones ejercidas por los huelguistas. Se ha entendido como reemplazo en huelga cuando el empleador utiliza medios tecnológicos para realizar las labores de los huelguistas. (ORD. N°448/6. 24-ene-2018)

b. Uso o asignación exclusiva de maquinaria. Se ha entendido que el hecho de asignar, expresa (por escrito) o tácitamente (habitualmente sólo la utiliza una persona), una maquina a un trabajador huelguista, impide que dicha maquina sea utilizada durante la huelga. Por el contrario, si no existe tal asignación, y existen trabajadores que no están en huelga que utilicen la maquina habitualmente, lo podrán seguir haciendo durante la huelga. (ORD. N°440/5. 23-ene-2018)

c. Funciones ejercidas por EST. En este caso, será determinante el motivo por el cual la Empresa mantiene los servicios de una EST, y que la aplicación de los mismos se mantenga en términos idénticos a los ejercidos con anterioridad a la huelga, y que en ningún caso obedezca a morigerar o disminuir los efectos que genera la huelga. En este caso, la recomendación es analizar caso a caso las labores que ejercerá la EST, atendido el alto riesgo que presenta y la dificultad de realizar un análisis genérico. Adicionalmente, se debe tener presente que la ley laboral en la letra b) del 183-P señala que “no se podrá contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, en los siguientes casos: b) para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva.”. Por lo tanto, en este caso existe una doble prohibición para efectos de reemplazar a huelguistas con una EST (345 y 183-P del Código del Trabajo).

**Oswaldo Parada Rodríguez**  
**Director Área de Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

26/01/2024

## **Este año se cumplen 100 años de la primera ley sobre contrato de trabajo en Chile**

El 29 de septiembre del presente año se cumple el centenario de la publicación de la ley N°4.053, el primer gran avance legislativo sobre condiciones de trabajo en nuestro país. En específico, esta norma introdujo en Chile las primeras regulaciones referidas al contrato de trabajo, su contenido, causas de término, duración del trabajo (jornada), salarios (remuneraciones), contratos colectivos de trabajo, Dirección del Trabajo y sanciones por infracción a la ley, todas materias fundamentales en la doctrina laboralista.

No obstante lo anterior, esta norma no fue la primera en su especie: otras leyes anteriores habían sentado las bases del modelo de relaciones laborales de nuestro país, como es el caso de la ley N°1.990 sobre descanso dominical de 29 de agosto de 1907; la ley N°2.951, popularmente llamada “ley de la silla” y publicada el 07 de diciembre de 1914 o la ley N°3.170, primera norma sobre accidentes del trabajo y que inició su vigencia el 30 de diciembre de 1916.

Estas leyes cristalizaron la decisión de las autoridades políticas de la época de introducir progresivamente reformas al trabajo y sus condiciones -que hasta entonces se encontraba desregulado o a merced de las normas generales del Código Civil de 1855- generando concesiones a favor de las demandas de los trabajadores organizados en un contexto de grave crisis social, la llamada “cuestión social” de finales del siglo XIX y principios del XX en Chile.

Finalmente, cabe indicar que ya haya académicos de diversas escuelas de Derecho del país, especialmente aquellos dedicados a la rama laboral, que comenzaron a realizar actividades a propósito del centenario, como homenaje a una norma fundamental para el estudio de las relaciones laborales nacionales.

**José Tomás Erenchun**  
**Abogado de Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

29/01/2024

## **Sentido y alcance de la Ley sobre Protección de la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar**

En virtud del Dictamen N°67/01 de 26 de enero de 2024, la Dirección del Trabajo fijó el sentido y alcance de la Ley N°21.645, publicada en el Diario Oficial con fecha 29 de diciembre de 2023 y que entró en vigencia este 29 de enero de 2024, que modificó el Título II del Libro II del Código del Trabajo denominado actualmente “de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y reguló un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

Esta ley incorporó ciertos derechos para las personas trabajadoras, durante la vigencia de su relación laboral, que desempeñen labores de cuidado de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y cumplan con los requisitos establecidos en la ley.

Además, para quienes tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada, esta Ley establece la posibilidad de un feriado preferente, en concordancia con el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación y una modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

Con lo anterior y a través de este Dictamen, la Dirección del Trabajo señala que se pretende cumplir con las orientaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que establece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como una forma de poder avanzar hacia un trabajo decente con enfoque de derechos humanos.

Este enfoque justamente ha inspirado los principios que se consagran a través de esta Ley, cuyos contenidos se dibujan y definen mediante el presente Dictamen, según veremos a continuación:

### **1- Principio de parentalidad positiva**

Este principio incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo de sus hijos e hijas, constituyendo un nuevo planteamiento respecto a la forma en que se ejerce la maternidad y paternidad.

Esto, es en virtud del rol de los niños y niñas en las familias y en la sociedad, puesto que se les considera sujetos de derechos que deben ser garantizados por los Estados, según así lo establece el artículo 18 de la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas de 1989.

### **2- Principio de corresponsabilidad social**

Este principio, por su parte, comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas que ejercen labores de cuidado no remunerado. Así, según lo señalado por la OIT, el equilibrio saludable entre estas materias es un valor que orienta tanto las políticas estatales de trabajo remunerado como las políticas o acciones que los empleadores pueden establecer dentro de sus facultades, para asegurar horarios predecibles o flexibles que faciliten este equilibrio.

Además, este principio va de la mano con la redistribución de las responsabilidades entre los hogares, mercado y Estado, que permita una igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre

trabajadores y trabajadoras, según así lo establece el artículo 4° del Convenio N°156 de la OIT y el artículo 16 numeral 1, letra d) de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las mujeres de 1979 (CEDAW, por sus siglas en inglés).

Esto también se vincula con los artículos 5° y 11° del Convenio N°156 de la OIT, respecto a la consideración del Estado y participación por parte de las organizaciones de empleadores y trabajadores en la aplicación de manera adecuada de las condiciones y prácticas nacionales para hacer efectivo el presente Convenio.

### **3 – Principio de protección a la maternidad y paternidad**

En virtud de lo señalado por el Convenio N°183 de la OIT -que no se encuentra aprobado por nuestro país- la protección a la maternidad consiste en un conjunto de medidas públicas encaminadas a garantizar el derecho a trabajar de las mujeres en edad reproductiva sin amenaza de discriminación, incluido el acceso al trabajo en condiciones de seguridad económica y de igualdad de oportunidades y unas condiciones de trabajo justas, decentes y con protección social, que comprende la protección de salud, de embarazo y la atención de salud materna e infantil, la concesión de licencias de maternidad, la seguridad de ingreso, la protección del empleo y medidas para la lactancia materna.

En virtud del concepto de equidad establecido por la CEDAW, la OIT y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se ha indicado que una de las principales responsabilidades del Estado es activar políticas que incentiven la participación de los hombres en las actividades de cuidado, como la concesión de licencias médicas de parentalidad remunerada y de duración adecuada para ambos cónyuges de modo secuencial y compartida, sin perder su empleo y conservando los derechos que derivan de él.

Por consiguiente, este principio pretende la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras.

Los principios recién reseñados, de conformidad al nuevo inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo, deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que el Código del Trabajo reconoce al empleador. Para esto y en virtud de lo que se ha indicado por la jurisprudencia administrativa, se debe tener presente el Dictamen N°3190/176 de 02.06.1997 y el N°2856/162 de 30.08.2022.

Por último, acorde a la Ley, este Dictamen también indica el sentido y alcance, beneficiarios, requisitos y procedimiento para ejercer:

- (I) El derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado.
- (II) El derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el Ministerio de Educación.
- (III) El derecho a la modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.
- (IV) El acuerdo con las organizaciones sindicales en relación a los derechos recién señalados.

Para mayor información sobre esto último, revisa la siguiente Alerta Legal en este [link](#).

**Sofía Rebolledo López**  
**Abogada**  
**Lizama Abogados**

02/02/2024

## **ORD. N°54 DE 25.01.2024 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO: Empleador puede llevar un solo de registro de asistencia.**

Ante la solicitud de pronunciamiento de Codelco División Andina sobre el sistema de control de asistencia electrónico utilizado por la compañía, el cual es asimilable a un reloj con tarjetas de registro, la Dirección del Trabajo emitió el referido Ord. N°54 que señala lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo establece la obligación del empleador, sin excepción, de implementar un registro de asistencia y horas de trabajo, el cual puede adoptar las siguientes formas: libro en formato de papel; sistema mecánico con tarjetas de registro; o un mecanismo electrónico asimilado al primero.

Por su parte, el inciso 2° del artículo 33 del Código del Trabajo se dispone que, de autorizarse un sistema especial de control horario, este deberá ser uniforme para la misma actividad, cuyo término ha sido interpretado por la Dirección del Trabajo como “actividad o giro económico”, así, por ejemplo: la minería, agricultura, transporte terrestre interurbano, etc.

De esta manera, el órgano laboral indica que en la actualidad la regulación de los sistemas de registro y control de asistencia electrónicos se encuentra en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, cuyo N°3.20 dispone que “*cada empleador debe llevar un solo tipo de sistema de registro y control de asistencia, es decir, un mecanismo +único para todos los dependientes, el cual puede ser digital o en soporte papel*”. A su vez, dispone que esta regla solamente contempla dos excepciones:

1. Los trabajadores que se encuentren afectos obligatoriamente a un sistema especial de registro y control de asistencia, como los choferes y auxiliares de vehículos de transporte interurbano de pasajeros.
2. Trabajadores que no acepten entregar los datos personales exigidos para el funcionamiento del sistema (como el número de teléfono o huella digital) o que hayan solicitado la eliminación de sus datos personales de la plataforma. En estos casos, y solo respecto a ellos, se puede utilizar un medio alternativo, como un libro en formato de papel.

De este modo, la doctrina debe ser entendida desde dos puntos de vista: soporte y cantidad. En cuanto al (i) soporte del sistema, salvo las excepciones recién mencionadas, cada empleador debe mantener un solo tipo de registro de asistencia (papel o digital), mientras que respecto a la (ii) cantidad el empleador debe mantener un ejemplar de registro (o sistema digital) en cada lugar de trabajo en caso de que tuviere diferentes establecimientos y faenas.

Así es, la Dirección del Trabajo señala que cada empleador solo puede llevar un solo tipo de registro de asistencia, papel o electrónico, y en este último caso, los mecanismos deben ajustarse a las normas contempladas en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021

**Valentina Basualto Catalán**  
**Abogada Corporativa**  
**Lizama Abogados**

05/02/2024

## La Dirección del Trabajo emitió el Dictamen que informa respecto al contenido y entrada en vigencia de la Ley N°21.561 que reduce la jornada laboral

A continuación, se revisan las materias más relevantes de cada una de las nueve secciones informadas por la Dirección del Trabajo en el Dictamen 81/02 emitido el 01 de febrero del año en curso:

**1) Vigencia:** La Dirección del Trabajo comienza informando que, en virtud de lo señalado por el artículo transitorio de la Ley N°21.561, su entrada en vigor se producirá de manera gradual. En ese sentido, se destacan las siguientes etapas:

a) Con fecha 26.04.2024 comienzan a regir las siguientes disposiciones que a continuación se destacan como las más relevantes (a diferencia del Dictamen que incluye todas las materias que establece la Ley N°21.561, a regir en la fecha señalada):

Materia	Artículo
Exclusión de la limitación de jornada semanal	Modificación al inciso 2° del artículo 22 CT
Banda de dos horas en que trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta 12 años y personas que tengan su cuidado personal, dentro de la cual podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores	Artículo 27 del Código del Trabajo
Compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado	Agrega el inciso 4° al artículo 32 del Código del Trabajo
Registros de asistencia a través de sistemas electrónicos	Sustitución del artículo 33 del Código del Trabajo
Plazo para la emisión de Resolución fundada referida a sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos	Inciso 7° del artículo 38 del Código del Trabajo
Jornada parcial	Artículo 40 bis del Código del Trabajo
Exclusión de la limitación de jornada semanal en caso de teletrabajo	Inciso 4° artículo 152 quáter J del Código del Trabajo
Derogación de los pactos de adaptabilidad	Derogación del artículo 375 del Código del Trabajo



**b. Progresividad de la implementación:** La Dirección del Trabajo informa que la reducción de la jornada de trabajo se producirá de manera gradual a partir del día 26.04.2024 y continuará hasta el 26.04.2028, llegando en esa fecha a 40 horas, de la siguiente manera:

Vigencia	Jornada ordinaria semanal
26.04.2024	44
26.04.2026	42
26.04.2028	40

Dicha gradualidad también resulta aplicable, en la señalada progresión, a lo dispuesto por los artículos 22 inciso 1°, artículo 22 bis, 31 inciso 1°; 34 bis inciso 2°, 106 inciso 5°, 109 inciso 2°, 149 letra a) y 152 ter D inciso final, del Código del Trabajo.

Cabe precisar que comienzan a regir a partir del quinto año de la entrada en vigencia de la ley en comento, es decir, el 26.04.2028, las normas que a continuación informamos como de particular relevancia (a diferencia del Dictamen que incluye todas las materias que establece la Ley N°21.561 a regir en la fecha señalada):

Materia	Artículo
Límite de días de la distribución semanal de la jornada	Artículo 28 inciso 1° del Código del Trabajo
Sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos sobre un promedio de 42 horas semanales	Inciso 8° y final del artículo 38 del Código del Trabajo

## 2) Consideraciones generales:

- a. La aplicación de la nueva normativa en ningún caso puede importar una disminución de remuneraciones para los trabajadores y trabajadoras beneficiarios.
- b. Las modificaciones derivadas de su aplicación, referidas a la rebaja de la jornada de trabajo – se entenderán incorporadas a los contratos individuales, instrumentos colectivos y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que los cambios produzcan sus efectos.
- c. No existe ningún inconveniente para que las empresas voluntariamente adelanten los efectos de la norma rebajando

**3) Adecuación de la duración de la jornada diaria:** Respecto a la introducción del nuevo artículo 22 bis del Código del ramo, la Dirección del Trabajo señaló que, la adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados. El resultado del acuerdo deberá constar por escrito y respetar el límite máximo de 10 horas ordinarias laboradas.

En el caso de no haber acuerdo, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término, en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.



**a. Distribución semanal de la jornada ordinaria, modificación del artículo 28 del Código del Trabajo:** A contar del 26 de abril de 2028 la jornada ordinaria de trabajo se podrá distribuir semanalmente en no menos de 4 días ni en más de 6 días, lo cual es una modificación con lo actualmente establecido, en cuanto la distribución puede efectuarse en no menos de 5 ni más de 6 días.

Asimismo, se deroga el artículo 375 del Código del Trabajo que establecía los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, en cuanto a la distribución de la jornada semanal en cuatro días.

**b. Distribución en promedios, incorporación del artículo 22 bis:**

Si bien las partes pueden acordar la distribución de la jornada en un único ciclo de 2, 3 o 4 semanas de extensión, determinando la cantidad de semanas que incluirá el respectivo ciclo, de la historia fidedigna de la Ley N°21.561, se desprende que para la aplicación de esta modalidad de distribución debe utilizarse el parámetro de hasta cuatro semanas para hacerlo concidente con periodos de siete días y no de treinta, evitando con ello el inconveniente de mensualizar los lapsos por los meses que cuenten con más de treinta días.

Asimismo, se deben respetar las siguientes limitaciones:

1. La jornada podrá superar dicho límite de 40 horas en no más de dos semanas seguidas dentro del mismo ciclo, no pudiendo exceder las 45 horas semanales.
2. Al momento de celebrar el pacto, las partes deberán fijar, de común acuerdo, un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo, respetando las limitaciones generales que sobre la materia contempla el Capítulo IV, Título I, Libro I del Código del Ramo.
3. Con todo, las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo, debiendo el empleador comunicar al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente con, al menos, una semana de anticipación a su inicio.
4. Si el trabajador tiene la calidad de afiliado a un sindicato se requerirá, además, el acuerdo previo de dicha organización. La suma de jornadas ordinaria y extraordinaria no podrá superar las 52 horas semanales, respetando el límite diario de hasta 2 horas de sobretiempo por día, en el caso de que esta modalidad haya sido pactada con el sindicato.
5. Se deben pagar horas de sobretiempo en caso de superar el promedio semanal de 40 horas en el ciclo. Si al término de la relación laboral, un trabajador laboró más horas que el promedio, se les deberá pagar dicho exceso de acuerdo con las reglas generales.

**c. Alcances del nuevo artículo 22 bis del Código del Trabajo en cuanto a la intervención de las organizaciones sindicales en el acuerdo de distribución de la jornada laboral**

1. Los sindicatos – únicamente respecto de sus afiliados – deberán autorizar previamente los acuerdos a los que arriben trabajadores y empleadores, relativos a la distribución de la jornada laboral-
2. La adecuación de la jornada laboral diaria deberá efectuarse de común acuerdo con las organizaciones sindicales y, a falta de dicho acuerdo, el empleador deberá efectuar dicho proceso reduciendo el término de la jornada en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de aquella.
3. Única y exclusivamente, a través de una negociación colectiva o de pactos directos celebrados con los sindicatos – respecto de sus afiliados -, se podrá convenir el tope semanal de cincuenta y dos horas cada semana en la forma de distribución de promedios, contemplada en el artículo 22 bis.

**4) Compensación de horas extraordinarias:** En relación a esta nueva materia, se informó que las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado – hasta cinco días hábiles al año -, los cuales deberán ser utilizados por el dependiente dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron, para lo cual el trabajador deberá dar aviso previo al empleador con 48 horas de anticipación.

Las horas extraordinarias laboradas que hayan generado días de descanso en virtud de un acuerdo escrito al efecto, pero respecto de las cuales el trabajador no haya solicitado compensación, y que tampoco sean pagadas por el empleador en la remuneración del sétimo mes contado desde el ciclo en que fueron generadas, corresponde al dependiente afectado interponer la denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva.

A su vez, los días compensatorios que se soliciten pueden sumarse a los días del feriado legal. Finalmente, si las partes deciden pactar la realización de horas extraordinarias, pero nada dicen sobre su compensación por días de descanso, estas seguirán la regla general, vale decir, se pagarán de acuerdo a lo preceptuado en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo.

### **5) Conciliación entre familia y empleo: nuevo artículo 27 del Código del Trabajo**

Respecto al artículo de la ley en comento, la Dirección del Trabajo informó que se establece el derecho de una banda de dos horas en total, dentro de la que se permitirá a los trabajadores y trabajadoras, que sean padres y madres de niños de hasta doce años, anticipar o retrasar hasta en una hora, el inicio de sus labores, lo cual determinará su horario de salida.

Para ejercer este derecho, el trabajador deberá entregar al empleador el certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña.

Los empleadores no pueden negarse a este derecho, salvo en los siguientes casos:

1. Cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar el inicio de la jornada de trabajo.
2. Por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, por ejemplo; que se trate de funciones de atención de público, cuando las labores desarrolladas por el dependiente sean necesarias para la prestación de los servicios de otros trabajadores o se refieran a la atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato individual o en el reglamento interno de la compañía.

En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si una determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones de excepción descritas.

**6) Jornada parcial de trabajo:** Respecto al artículo 1 N°15 de la Ley N°21.561 que modifica el artículo 40 bis del Código del Trabajo, se señaló que, el legislador, para adecuar la normativa a las disposiciones de la ley, ha señalado que, si bien la jornada parcial se mantendrá en 30 horas semanales o menos, dicho lapso ya no representará dos tercios de la jornada ordinaria manteniendo vigente la opción de pactar alternativas de distribución para ella.

**7) Sistema de registro y control de asistencia:** Sobre la materia y a propósito del nuevo artículo 33 del Código del Trabajo, introducido por la ley en comento, la Dirección del Trabajo señaló lo siguiente:

1. **El control de la jornada y las horas trabajadas debe constituir la regla general:** Considerando que los servicios personales se prestan, por regla general, en el contexto de un periodo determinado de tiempo, denominado jornada laboral, el legislador mantiene incólume la obligación de los empleadores de controlar la asistencia y las horas de trabajo de sus dependientes.
2. **Cada empleador debe mantener sólo un sistema de registro y control de asistencia y horas de trabajo:** Ha mantenido el legislador en la nueva disposición la obligación de llevar sólo un medio de fiscalización horaria.
3. **Inciso 2° del artículo 33:** El precepto reconoce por primera vez formalmente la existencia de los sistemas de registro y control de asistencia electrónicos y, al mismo tiempo, faculta expresamente al Director/a del Trabajo para establecer y regular mediante una resolución las condiciones y requisitos que deberán cumplir dichos mecanismos.

4. **Inciso 3° del artículo 33:** La Dirección del Trabajo no sólo deberá establecer y regular las condiciones y requisitos que deberán cumplir los sistemas de registro y asistencia electrónicos, sino que, además, se encontrará facultada para determinar, a petición de parte, si una determinada plataforma se ajusta o no a las condiciones técnicas vigentes.

#### **8) Causales de exclusión de limitación de jornada de trabajo, artículo 22 inciso 2°**

**a. Inciso 2° del artículo 22 introducido por la Ley N°21.561:** El legislador establece dos causales de exclusión de limitación de jornada laboral, a saber:

**1. Dependientes que usualmente desempeñan cargos de confianza o alta responsabilidad y que, por lo mismo, normalmente representan al empleador y;**

**2. Trabajadores que presten servicios personales sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas**

Sobre esta materia, la Dirección del Trabajo señala que, para el legislador, el vínculo que une a estos trabajadores con su empleador tiene una naturaleza particular, la cual incluso deriva en que su capacidad de representación en materia laboral se presume de derecho, vale decir, no admite prueba en contrario.

Luego, prosiguen señalando que es posible inferir que la aplicación de las causales de exclusión de limitación de jornada laboral debe entenderse como una situación anómala y de excepción, no pudiendo en ningún caso transformarse en la regla general de una empresa.

A su vez, respecto de qué servicios o funciones, por su naturaleza, excluirían *per se* la posibilidad de que el empleador ejerza algún tipo de fiscalización, control o vigilancia respecto de los trabajadores, la Dirección del Trabajo señaló que es pertinente recordar que el criterio de ubicación o situación geográfica de la prestación de servicios como causal de exclusión de limitación de jornada, ha sido abandonado expresamente por el legislador.

Por último, se señala que la exclusión de limitación de jornada debería referirse a servicios o funciones que, por su naturaleza, presenten un impedimento acreditable que inhiba la utilización de medios de supervisión o control lícito.

**b. Procedimiento para la resolución de controversias surgidas de la aplicación de la exclusión de limitación de jornada:** Sobre esta materia, la Dirección del Trabajo señaló que, conforme a lo contemplado en la ley, si se produjera una diferencia respecto de la aplicación o procedencia de una causal de exclusión de limitación de jornada para un determinado cargo o función, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la oficina comunal o provincial que corresponda de acuerdo con el lugar de prestación de los servicios, a fin de que el respectivo Inspector del Trabajo resuelva el conflicto.

Luego, se establece que atendiendo el carácter restrictivo con el que deben interpretarse las causales de exclusión de limitación de jornada laboral, precisamente por su condición de excepciones, los Inspectores del Trabajo se pronunciarán tomando en especial consideración el principio de primacía de la realidad, vale decir que, en caso de discrepancia, se resolverá de acuerdo con los hechos más allá de lo que señalen los documentos.

Finalmente, señala que lo resuelto por el Inspector del Trabajo podrá ser recurrido ante el juez competente dentro de quinto día de notificada la resolución del primero.

**9) Incorporación por el solo ministerio de la ley de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.561:** Sobre la materia y de acuerdo al artículo segundo transitorio de la ley, la Dirección del Trabajo señaló que el legislador, previendo la complejidad de agregar a los procesos de adecuación de las jornadas, la modificación de la documentación laboral, tanto individual como colectiva, ha señalado que sólo los cambios relativos a la rebaja de los tiempos de trabajo se entenderán incluidos en los contratos individuales e instrumentos colectivos de cada empresa.

**José Pablo Arraño Urrutia / Abogado Negociación Colectiva / Lizama Abogados**

07/02/2024

**Frente a los devastadores incendios que azotan a diversos sectores de la región de Valparaíso, y las consecuencias laborales que puede implicar es que debemos tener presente lo expresado por la Dirección del Trabajo en Dictamen Ord N°0548/0011 de 31 enero 2017**

Que con motivo de los incendios forestales que han afectado intensamente a la región de Valparaíso y las consecuencias laborales que puede implicar es que debemos tener presente lo expresado por la Dirección del Trabajo en Dictamen Ord N°0548/0011 de 31 enero 2017, el cual trata sobre 2 puntos:

1. Los requisitos que se deben cumplir para la procedencia de la causal del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, esto es, “caso fortuito o fuerza mayor”.

2. Situación laboral de los trabajadores que son voluntarios de bomberos.

Respecto al primero de los puntos se debe señalar lo siguiente:

La verificación de los incendios forestales o sus consecuencias podrían dar lugar a que, en casos de despidos, se invocara la causal de término contemplada en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor.

Sin embargo, respecto a dicha causal de término de la relación laboral, la jurisprudencia administrativa, contenida en forma principal en los dictámenes N°1412/21 de 2019 y N°1922/34 de 2015, permite sostener que, para la correcta y estricta aplicación de la causal de despido contemplada en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, con ocasión de los incendios forestales que han afectado a una extensa zona del país, deben reunirse copulativamente los siguientes requisitos:

1. Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la verificación de los incendios.
2. Que el empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido, por acción u omisión, al acaecimiento del incendio o a sus efectos lesivos.
3. Que el incendio forestal no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y,
4. Que el incendio forestal y sus efectos directos sean irresistible, esto es, que supongan la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores y, por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora.

Por lo que, la posibilidad para el empleador de invocar la causal de despido ya mencionada, se reduce a circunstancias excepcionales, de manera restrictiva y comprimiéndose estrictamente los requisitos copulativos consignados en el presente dictamen.

Sobre el segundo punto a informar, esto es, la situación laboral de los voluntarios del cuerpo de bomberos que concurren a atender una emergencia, la Dirección del Trabajo mediante dictamen N°2880/51 de 31.05.2016 informó el sentido y alcance de la ley 20.907, que incorporó el artículo 66 ter al Código del Trabajo.

Al efecto, cabe considerar que el artículo 66 ter dispone:

*“Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley N°18834 y por el Estatuto Administrativo para*

*funcionarios Municipales contenidos en la ley N°18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencias ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.*

*El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160 N°4 letra a) de este Código o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.*

*El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo”.*

De la cita legal se infiere que, la norma en análisis, ha pretendido garantizar que aquellos trabajadores que tienen la condición de voluntarios del Cuerpo de Bomberos de Chile, puedan concurrir a las emergencias propias de su voluntariado, sin poner en riesgo su fuente laboral, ni sus remuneraciones.

La normativa establece expresamente que el tiempo que el dependiente ha destinado a colaborar en una emergencia, sea considerado como trabajado para todos los efectos legales.

A la vez consagra que la salida del dependiente del lugar del trabajo, para cumplir su rol de bombero en una emergencia, no se considera como intempestiva o injustificada, ya sea para los efectos de la causal de despido contemplada en el artículo 160 N°4 del Código del Trabajo, o bien, como fundamento de una investigación sumaria o sumario administrativo, tratándose de dependientes regidos por el estatuto administrativo contenido en las leyes 18.834 o 18.883.

Por tanto, la ley confiere a dicho grupo de dependientes los siguientes derechos:

1. Facultad para acudir a los llamados de emergencia que ocurran durante su jornada laboral.
2. Que el tiempo destinado a servir en una emergencia en su calidad de bombero, sea considerado como trabajado para todos los efectos legales.
3. Que la salida del lugar del trabajo en un horario distinto al fijado como límite de su jornada diaria, no pueda ser considerado por su empleador, como intempestiva o injustificada para los efectos de la causal de despido contemplada en el artículo 160 N°4 del Código del Trabajo, o bien, como fundamento de una investigación sumario administrativo, en su caso.

Así la legislación laboral garantiza a los voluntarios del Cuerpo de Bomberos que concurren a una emergencia, la protección de su empleo y remuneraciones, por el tiempo necesario para que el bombero atienda la referida emergencia.

**María Jesús Pérez J.**  
**Abogada del área Judicial**  
**Lizama Abogados**



09/02/2024

## **Ord. 84/4 del 06 de febrero de 2024: Dirección del Trabajo se pronuncia sobre los nuevos artículos 33 y 22 inciso segundo del Código del Trabajo, modificados por la ley N°21.561**

Con fecha 06 de febrero del 2024, la Dirección del Trabajo se pronunció respecto a la nueva redacción de los artículos 22 inciso 2° y 33 del Código del Trabajo, ambos modificados mediante la ley N°21.561, los que entrarán en vigencia el día 26 de abril de 2024.

### **1. Artículo 33 del Código del Trabajo**

La Dirección del Trabajo mediante un análisis sistemático del Código del Trabajo establece que el registro de control de asistencia y horarios corresponde a un elemento esencial en la búsqueda de la disminución de la informalidad laboral.

En ese sentido, señala que el registro de control de asistencia y horarios puede ser realizado mediante sistemas electrónicos conforme al Dictamen N°2927/58 del 28.12.2021. En ese sentido, no obsta al control horario el hecho de prestar servicios fuera del local o establecimiento, tal como fue señalado en el Ord. N°1515 del 08.04.2020 y como se desprende de la modificación al artículo 152 quater J del Código del Trabajo, que limita el control horario a solo aquellos supuestos del inciso 2° del Código del Trabajo.

Además, la Dirección del Trabajo señaló que los empleadores deberán llevar un único sistema de control de asistencia y horarios para todos los dependientes, puesto que en caso contrario se imposibilitan las capacidades de fiscalización de la Dirección.

Finalmente, la Dirección del Trabajo estableció que los sistemas de registro de asistencia y horario autorizados por el Servicio con anterioridad al día 26 de abril de 2024 se mantendrán vigentes

### **2. Artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo**

La Dirección del Trabajo analiza la antigua redacción del artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo y explica que la eliminación de supuestos de procedencia de la exclusión de jornada por la ley N°21.561, relacionados con la ubicación geográfica de la prestación de servicios y su lejanía del empleador<sup>[1]</sup>, carece de sustento jurídico en la actualidad puesto que en la actualidad existen los medios para verificar el cumplimiento de jornada de trabajo. A su vez, sostiene que la función de gerente, administrador o apoderado se relaciona directamente con la imposibilidad de negociar colectivamente del artículo 305 del Código del Trabajo.

Luego, se explica las dos nuevas hipótesis de exclusión de jornada que entrarán en vigencia el 26 de abril de 2024.

- **Gerentes, administradores o apoderados con facultades de administración.**

La Dirección del Trabajo señala que la presente hipótesis de exclusión de jornada no puede abarcar un número grande de trabajadores, sino que, por la naturaleza de los cargos, en la realidad pocas personas acceden a dichas funciones.

Establecido lo anterior, se señala que existen dos condiciones para considerar que un trabajador efectúa labores gerenciales:

1. disponer de facultades de representación del empleador.
2. encontrarse dotados de facultades generales de administración.

En consecuencia, es posible inferir que aplicación de las causales de exclusión de limitación de jornada laboral debe entenderse como una situación anómala y de excepción, no pudiendo en ningún caso transformarse en la regla general de una empresa.

- **Trabajadores sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas**

La Dirección señala que la hipótesis corresponde a una definición eminentemente casuística de modo que se deberá sustentar con información verificable la existencia de la citada imposibilidad, no bastando, evidentemente, una simple declaración o solicitud al respecto, considerando la aplicación del principio de primacía de la realidad.

El dictamen señala alguna de las hipótesis que configuran el ejercicio de una vigilancia o supervisión, más allá de la asistencia y las horas trabajadas, a saber:

1. los controles asociados al cumplimiento de normativas relacionadas con la salud ocupacional: Prevención de riesgos, exámenes de trabajo en altura, uso de elementos de protección personal.
2. controles sanitarios: toma de temperatura relacionada con el Covid19
3. controles de productividad: entrega de informes, estados de avance, asistencia a reuniones de evaluación.
4. controles de seguridad: acceso a recintos o áreas peligrosas, descartar el consumo de alcohol o drogas y la utilización de maquinarias o conducción de vehículos.
5. control de asistencia y horas de trabajo.

En ese sentido, se concluye que el control de asistencia y horarios no corresponde a la única manera de acreditar la existencia de una jornada laboral, sino que se puede recurrir a alguno de los ejemplos señalados. Asimismo, las medidas de control del trabajador son aquellas directamente relacionadas con las contempladas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

También, el dictamen referido actualiza su doctrina en relación al concepto de fiscalización superior inmediata, estableciendo los siguientes requisitos.

- a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.
- b) Que la supervisión o control sea ejercida por; i) personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento o; ii) medios automatizados sin intervención humana.
- c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor. Proximidad que ya no debe agotarse sólo en cercanía física o espacial, sino que ampliarse a todas las posibilidades de supervisión y control que permiten el desarrollo tecnológico.

### **2.3. Procedimiento para la resolución de controversias surgidas de la aplicación de la exclusión de limitación de jornada**

En caso de iniciar el procedimiento de resolución de controversias para determinar si una labor es de aquellas excluidas de la jornada de trabajo, no se podrá invocar la denominación convencional que un contrato realice de las funciones de un dependiente, sino que el Inspector respectivo deberá responder al principio de primacía de la realidad para poder decidir. En caso de controversia, el incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 22 inciso 2° implicará la respectiva sanción por parte de la Inspección del Trabajo.

**Gonzalo Doren Avalos / Abogado Corporativo / Lizama Abogados**

12/02/2024

**Por haber incurrido en prácticas antisindicales, minera escondida y sindicato interempresa son condenadas a una indemnización equivalente al pago de la cuota sindical de los trabajadores del sindicato inter empresa en favor del sindicato n°1 y la devolución de los beneficios que se otorgaron por única vez, entre ellos, el bono de término de negociación colectiva.**

Con fecha 24 de enero de 2024, la Corte Suprema rechaza los recursos de unificación interpuestos por Minera Escondida Limitada y Sindicato INTERMEL, manteniendo firme la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Antofagasta, que en fecha 30 de noviembre de 2021 acoge recurso de nulidad interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Minera Escondida, también conocido como Sindicato N°1, dictando sentencia de reemplazo y estableciendo que tanto la Compañía Minera como el Sindicato INTERMEL incurrieron en prácticas antisindicales por haber ejercido discriminaciones indebidas que significaron desincentivar la afiliación sindical y por haber convenido con trabajadores no afiliados a una organización que los hubiere negociado, los mismos beneficios pactados en un Instrumento Colectivo.

Así las cosas, para efectos de dar por establecidas las prácticas antisindicales antes mencionadas, los tribunales dieron por acreditados los siguientes hechos:

1. El 17 de agosto de 2018, el sindicato N°1 y Minera Escondida Limitada suscribieron un contrato colectivo de trabajo en el que resultaba de especial interés para tal organización no autorizar la extensión del bono de término de negociación y préstamo blando, de lo que estaba en conocimiento la referida empresa.
2. El Sindicato INTERMEL (sindicato interempresa) surgió de un grupo de trabajadores disidentes del sindicato N°1 que negoció de manera no reglada con Minera Escondida Limitada, celebrando un convenio colectivo con vigencia del 1 de abril de 2019 al 31 de marzo de 2021, tras llevar a cabo reuniones los días 11, 15 y 16 de abril de 2019.
3. A través de un anexo se pagó a los trabajadores del Sindicato INTERMEL un bono de término de negociación y préstamo blando.
4. Las estipulaciones del contrato suscrito con el Sindicato N°1 y del convenio colectivo suscrito con INTERMEL, en cuanto a las condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, son casi idénticas o con diferencias irrelevantes.
5. El sindicato INTERMEL no cumplió con el quórum que exige el artículo 227 del Código del Trabajo, es decir, no cumplió con el mínimo de trabajadores para que se pueda constituir un sindicato empresa.

En consecuencia, la Corte de Apelaciones de Antofagasta, declaró que la negociación colectiva no reglada sostenida entre la Compañía Minera y el Sindicato INTERMEL no se ajustó a derecho por no cumplir el sindicato interempresa con el quórum previsto en la ley, incurriendo en un vicio de nulidad. Asimismo, señaló que no sólo adolece de un vicio de nulidad por no cumplir con el quórum previsto para negociar colectivamente, sino que constituyó un subterfugio o simulación de negociación tendiente a menoscabar la labor, negociación y actividad desplegada por el sindicato de Trabajadores de Minera Escondida (Sindicato N°1) en la negociación reglada que le sirvió de antecedente, beneficiando a un grupo de disidentes de tal organización sindical y extendiéndole indebidamente los beneficios contemplados en el instrumento colectivo.



En consecuencia, los hechos asentados no tan sólo permiten dar por establecida la práctica antisindical denunciada, sino que también permiten fundar la causa ilícita como vicio de nulidad del convenio colectivo suscrito por las denunciadas. La Corte de Apelaciones de Antofagasta expresa lo siguiente:

“En base a lo anterior, los hechos asentados y a la conflictiva relación existente entre la denunciante y la empresa denunciada es posible establecer la existencia de una aparente negociación que tuvo por objeto no tan sólo evitar el cumplimiento del quórum de negociación, sino que también, y al mismo tiempo, perjudicar al sindicato denunciante y menoscabar su labor a fin de beneficiar a un grupo de disidentes de su gestión, por lo que no tan sólo constituye una actitud ilícita sino que también contraria a las buenas costumbres y el orden público en los términos del artículo 1.467 del Código Civil”. En definitiva, y dada la acreditación de la práctica antisindical y la nulidad del Convenio firmado entre la Compañía Minera y el Sindicato interempresa, la Corte de Apelaciones determina que, la Compañía Minera pague una multa de 150 UTM y el Sindicato INTERMEL una multa de 20 UTM, además de las siguientes medidas resarcitorias:

1. Pago de la cuota sindical ordinaria de los 105 trabajadores que percibieron producto de la celebración del convenio colectivo del Sindicato INTERMEL un bono de término de negociación, con cargo de la denunciada Minera Escondida en carácter de indemnización por las sumas no aportadas al patrimonio del Sindicato N°1.
2. La devolución de los montos por concepto de bono de término de negociación de \$8.500.000 líquidos y préstamo blando por \$1.600.000, pagados a cada uno de los 105 trabajadores que se involucraron en la supuesta negociación colectiva que dio lugar al pretendido convenio colectivo de trabajado de fecha 16 de abril de 2019.

**Javiera Alvarez**  
**Abogada de Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

16/02/2024

**ORD. 92 de 12 de febrero de 2024: La Dirección del Trabajo establece que no resulta jurídicamente procedente establecer un sistema de incentivo remuneracional que haga depender la obtención de este a la circunstancia de que el trabajador no haga uso de su derecho a licencia médica o feriado legal.**

Con fecha 12 de febrero de 2024, la Dirección del Trabajo emitió Dictamen Ordinario N°92 en base a la presentación del Presidente de Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Payback N°4, en donde se pondera acerca de la procedencia de establecer incentivos remuneracionales condicionados al uso de licencias médicas de los trabajadores.

Como cuestión previa, la Dirección del Trabajo analiza tanto jurisprudencia administrativa como diversos preceptos legales, de los cuales infiere que la licencia médica es un derecho irrenunciable de los trabajadores para ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso de tiempo, con el fin de atender al restablecimiento de salud, en cumplimiento de una prescripción profesional determinada por un médico, cirujano dentista o matrona, autorizada por el correspondiente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional. Asimismo dispone que, conforme al Deber General de Protección del Empleador establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, este debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, dentro de las que se incluyen, entre otras, que ellos hagan uso de licencia médica cuando la enfermedad que los aqueje lo amerite, sin que por ello deban ser sancionados con la pérdida de algún beneficio. En base a esto, la Dirección del Trabajo expone las siguientes conclusiones:

*“Teniendo presente lo expuesto, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha determinado la improcedencia de establecer un sistema de incentivos remuneraciones que haga depender la obtención del beneficio o remuneración de la circunstancia de que el trabajador no haga uso de la licencia médica, dado el carácter irrenunciable de este derecho, de ese modo, forzoso resulta aplicar esta doctrina la forma de calcular los incentivos variables de los cobradores Recovery que hacen uso de licencia médica por una contingencia de salud, debiendo ser calculados considerando la proporción de días trabajados. De ese modo, cualquier factor en la operación aritmética para el cálculo del incentivo, que no respete esa proporcionalidad, deviene improcedente al constituirse en un imposible para aquellos trabajadores que se encuentran en una contingencia de salud.*

*Es perfectamente comprensible estimular la presencia de los trabajadores a través de bonificaciones especiales, sin embargo, ese estímulo además de incentivar la producción debe ser equitativo, es decir debe tener un resultado y medición justas, lo que no ocurre si alguno de los factores de la medición considera para su cálculo máximos imposibles de alcanzar sin la ponderación que corresponde a la proporción de días de trabajo efectivo, una posición contraria implica desconocer que los trabajadores están expuestos a riesgos involuntarios que puede afectar su salud, situación que no puede importar una disminución en su derecho a la remuneración correspondiente.*

*En consecuencia, no resulta jurídicamente procedente establecer un sistema de incentivo remuneracional que haga depender la obtención de este, a la circunstancia de que el trabajador no haga uso de su derecho a gozar de licencia médica o del feriado legal.”*

Así las cosas, la Dirección del Trabajo concluye que no solamente es jurídicamente improcedente establecer la circunstancia de que un trabajador no haga uso de su licencia médica como condición para la obtención de un beneficio remuneracional, sino que también el

cálculo o medición de los incentivos variables de los trabajadores deben ser calculados considerando la proporción de días trabajados, por lo que cualquier factor u operación aritmética que no respete esta proporcionalidad, sería improcedente al constituirse en un imposible para aquellos trabajadores que se encuentran afectados por una contingencia de salud.

**Scarlett Zavala Toledo**  
**Asociada Corporativa**  
**Lizama Abogados**

23/02/2024

**ORD. N°91 DE 12.02.2024 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO: En caso de caídas de sistemas informáticos o problemas técnicos en momentos que los trabajadores se encuentren desarrollando sus labores, la empresa se encuentra obligada al pago de lo convenido en el contrato.**

El pasado 12 de febrero de 2024, la Dirección del Trabajo emitió el Ord. N°91 mediante el cual busca determinar si se ajusta a derecho que la empresa no otorgue una compensación por las remuneraciones variables que los trabajadores dejan de percibir por el no funcionamiento de softwares o programas computacionales proporcionados para el desarrollo de sus funciones por causas que no les son imputables y cómo debiese ser el cálculo de las mismas, en caso de proceder.

La Dirección del Trabajo por medio del Ord. N°91 de 12.02.2024 viene a hacerse cargo de las siguientes consultas:

- Determinar si se ajusta a derecho que la empresa no otorgue una compensación por las remuneraciones variables que los ejecutivos de cobranza telefónica dejan de percibir por el no funcionamiento de softwares o programas computacionales proporcionados para el desarrollo de sus funciones contractuales por causas que no les son imputables;
- En caso que sea procedente el pago de una compensación económica por horas de no funcionamiento de los programas computacionales, cómo debe ser el cálculo de las mismas;
- Si la empresa se encuentra obligada a entregar a cada trabajador un reporte mensual de las horas de conexión y de las horas en que los softwares o programas computacionales no estuvieron en funcionamiento.

Respecto a la primera consulta, el órgano laboral señala que de acuerdo a lo señalado por el Servicio en el Ord. N°4096 de 24.09.2012: “(...) se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal, el lapso que permanece sin realizar labor, concurriendo en forma copulativa las siguientes condiciones: a) que se encuentre a disposición del empleador, y b) que la inactividad provenga de causas no imputables a su persona (...)”.

De esta forma, sin perjuicio de las estipulaciones contractuales convenidas con sus trabajadores, el empleador debe otorgar el pago de la remuneración pactada en caso de existir caídas de los sistemas computacionales que afecten el desempeño del trabajador mientras se encuentra prestando sus funciones.

Respecto a la segunda consulta, referida a la fórmula de cálculo de una eventual compensación, la Dirección del Trabajo indica que, en el caso particular de que se trata, se constató la existencia de una cláusula en los anexos de contrato de trabajo que obliga a pagar al trabajador proporcionalmente de acuerdo al promedio de remuneraciones variables percibido por el mismo en los últimos 3 meses con 30 días trabajados, en casos que existan caídas de sistema informáticos u otros problemas técnicos atribuibles a la empresa.

Finalmente, en cuanto a la tercera consulta, el Servicio señala que el empleador tiene la obligación de incorporar a las liquidaciones de remuneraciones un anexo que contenga el monto de lo pagado junto con el detalle de cada una de las operaciones que le dio origen y la forma empleada para su cálculo, debiendo incluir, en este caso, aquella información que permita

establecer los periodos en que se vio afectada la producción del trabajador por los motivos señalados contractualmente (tales como capacitaciones, retroalimentaciones, reuniones de equipo, caídas de sistema u otros problemas técnicos atribuibles a la empresa).

**Valentina Basualto Catalán**  
**Abogada Corporativa**  
**Lizama Abogados**

26/02/2024

## **La Dirección del Trabajo emitió el día 01 de febrero de este año el Dictamen 82/03 que fija el sentido y alcance respecto a la participación de sindicatos en los pactos sobre distribución de la jornada laboral en promedios semanales y acerca de los acuerdos que tienen por objetivo de ampliar el tope semanal**

### **1. Consideraciones generales**

La Dirección del Trabajo señala que la Ley N°21.561 hace recaer en las organizaciones sindicales la prerrogativa de celebrar con el empleador – únicamente respecto de sus afiliados – los pactos que inciden en la reducción de la jornada laboral, así como manifestar previamente su acuerdo con la finalidad de que participen de los acuerdos sobre jornada a que se refiere la normativa en análisis, fortaleciendo a la organización y capacidad de negociación de los trabajadores, mediante los sindicatos que los afilian.

### **2. Acuerdos sobre distribución de jornada previstos en el nuevo artículo 22 bis del Código del Trabajo incorporado por la Ley N°21.561**

En conformidad con el artículo 22 inciso primero y nuevo artículo 22 bis, ambos del Código del Trabajo, la Dirección del Trabajo señala que la normativa establece, por una parte, la rebaja gradual y progresiva de la jornada ordinaria de trabajo en la forma prevista en su artículo primero transitorio número 1, la que no podrá exceder de 40 horas semanales.

Asimismo, prosigue informando que, de acuerdo con el artículo 22 del Código del Trabajo, en caso de que las partes acuerden la distribución de la jornada sobre la base de un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas, el pacto deberá celebrarse en los siguientes términos:

1. Dicha jornada no podrá exceder de cuarenta y cinco horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo.
2. Las partes deberán fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo del ciclo y podrán acordar asimismo diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo.
3. El empleador deberá comunicar al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente. Con al menos una semana de antelación al inicio de aquel.
4. En caso de que el trabajador al que se aplique el sistema se encuentre sindicalizado, se requerirá, además, el acuerdo previo de la organización a la que halle afiliado.

#### **• Acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores no sindicalizados**

Sobre la materia, la Dirección del Trabajo señala que un acuerdo de distribución de 40 horas en forma de promedios semanales es, por definición, un acto jurídico bilateral, que se perfecciona y adquiere existencia jurídica por el consenso de voluntades de las partes a las que se le apliquen sus efectos, quienes podrán también modificarlo o dejarlo sin efecto, de común acuerdo y en conformidad a la ley. En este sentido, procede a citar el artículo 9 del Código del Trabajo que establece la consensualidad de los contratos de trabajo.

Luego, señala que una de las estipulaciones mínimas que debe contener el contrato de trabajo, de acuerdo con el N°5 del inciso primero del artículo 10, es la duración y distribución de la jornada de trabajo. En ese sentido, un acuerdo sobre la materia constituye una modificación de los respectivos contratos de trabajo por lo que resulta aplicable al respecto el artículo 11 inciso primero del citado Código que establece: “Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en un documento anexo”.

- **Acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores afiliados a una organización sindical**

Sobre la materia, la Dirección del Trabajo informa que, conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 22 bis en estudio, se requerirá el acuerdo previo de la organización sindical a la que se encuentre afiliado el trabajador y por tanto, ello supone que los términos de dicho acuerdo deberán ser analizados con anterioridad por el sindicato y los socios respectivos en asamblea citada al efecto o en la forma prevista en los estatutos, en consideración a la autonomía que gozan dichas organizaciones, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República y en los Convenios 87, 98 y 135 de la OIT, ratificados por Chile.

- **Adecuación de la jornada laboral diaria, pactada de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas**

Respecto del artículo tercero transitorio de la ley en referencia, la Dirección del Trabajo infiere que, con la finalidad de dar cumplimiento a los nuevos límites de horas semanales previstos en el Código del Trabajo, la adecuación de la jornada diaria deberá llevarse a efecto recurriendo a alguna de las siguientes modalidades:

1. De común acuerdo entre las partes de la relación laboral o;
2. A través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas.
3. A falta de acuerdo a que se refieren las dos primeras modalidades, el empleador o empleadora deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para tal efecto la distribución semanal de la jornada.

- **Pactos convenidos entre empleadores y sindicatos, celebrados en forma directa o mediante una negociación colectiva**

Respecto al inciso final del artículo 22 bis de la ley en comento, la Dirección del Trabajo informa que, única y exclusivamente a través de una negociación colectiva o de pactos directos celebrados con los sindicatos – y solo respecto de sus afiliados – se podrá convenir que, el tope semanal contemplado en el inciso primero de dicha norma se amplie a 52 horas en cada semana, aplicándose los demás requisitos y criterios contenidos en los incisos anteriores.

La ley ha conferido entonces, única y exclusivamente a las organizaciones sindicales, la prerrogativa de pactar con los empleadores, en representación de sus afiliados, los términos de la distribución de la jornada de que se trata, permitiendo de esta forma que los acuerdos a que aquellos arriben provengan de una negociación efectuada en un contexto de mayor equilibrio y simetría, que promueva la conciliación entre trabajo y vida familiar de los dependientes afectos. En este sentido, en opinión de la Dirección del Trabajo, nada obsta a que el pacto directo que suscriba un sindicato en representación de sus afiliados con la empresa respectiva pueda aplicarse a los trabajadores de esta última que ingresen con posterioridad a la organización sindical, siempre que así se hubiere convenido por las mismas partes.

- **Organizaciones sindicales que pueden suscribir los pactos previstos por la ley**

Sobre la materia, la Dirección del Trabajo interpreta que, atendido a que la ley hace referencia en términos generales, a las organizaciones sindicales, nada obsta a que puedan actuar como parte de los acuerdos a que se ha hecho mención en párrafos precedentes, entre otros, los sindicatos de empresa, los interempresa y de establecimiento de empresa.

## **1-Incorporación por el solo ministerio de la ley de las modificaciones introducidas por el cuerpo normativo en estudio**

La Dirección del Trabajo informa que, de acuerdo con lo establecido en el artículo segundo transitorio, el legislador establece que las modificaciones introducidas por la ley en estudio, que dicen relación con la reducción de la jornada de trabajo, se entenderán incorporadas a los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y a los reglamentos internos, sin que resulte necesaria su adecuación.



Al respecto, se precisa que, de la norma transitoria en comento se desprende inequívocamente que las modificaciones introducidas por la ley que se entenderán incorporadas por el solo ministerio de la ley a los contratos de trabajo y reglamentos a que se ha hecho referencia, sin que requiera su adecuación, son únicamente aquellas relativas a la rebaja de la jornada de trabajo, no así, las referidas a la distribución de dicha jornada, las que deberán pactarse por las partes, en la forma y condiciones a que se ha hecho referencia en el apartado II precedente.

## **2-Procedencia de suscribir un pacto de reducción de jornada ordinaria distribuida en cuatro días con anterioridad a la entrada en vigor de la ley**

El artículo octavo transitorio de la ley permite a las partes de la relación laboral celebrar un pacto de reducción de jornada ordinaria de 40 horas distribuida en cuatro días con anterioridad a la fecha de inicio de la vigencia de dicho cuerpo normativo.

La Dirección del Trabajo informa que, aquellas empresas que, a la fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N°21.561 en estudio, tenían pactada una jornada de 40 horas o menos o que, con anticipación a los plazos previstos en su artículo primero transitorio para efectuar las modificaciones al Código del Trabajo, hubieren reducido a 40 horas la jornada establecida en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán pactar que dicho máximo semanal se distribuya en cuatro días.

Lo anterior acorde con la modificación introducida por la citada ley al inciso primero del artículo 28 del Código del Trabajo, en el literal a) del número 9 del artículo 1, que establece: <<Sustitúyase en el inciso primero la expresión “cinco días” por “cuatro días”>> la que solo en estos casos se entenderá vigente para todos los efectos legales, no obstante que, en virtud de lo dispuesto en el N°2 del artículo primero transitorio de la ley, en los demás casos se aplicará a partir del quinto año de su publicación en el Diario Oficial.

**José Pablo Arraño Urrutia**  
**Abogado Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**



04/03/2024

## En conmemoración del 8M: Hacemos un revisión de las principales leyes con enfoque de género en el contexto laboral.

En vísperas del 8M, o también conocido como “Día internacional de la mujer” es un día de conmemoración de los principales hitos alcanzados, movimientos y organizaciones que han buscado la igualdad de género y disminuir las brechas existentes.

El reconocimiento al 8 de marzo, se origina en las manifestaciones realizadas por las mujeres de principios del siglo XX en Europa y en Estados Unidos, con la finalidad de reclamar mejores condiciones laborales y el derecho de sufragio.

A continuación, hacemos un resumen de las principales leyes vigentes que relacionan la mujer y el trabajo:

### 1. La Ley N°20.348 “Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones”.

La norma introdujo modificaciones legales para resguardar la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, tanto en el sector público como privado. En definitiva, el empleador deberá dar cumplimiento al *principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres* que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

### 2. Ley N°21.565 Establece un régimen de protección, y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y sus familias.

Otorga el derecho a la protección en el trabajo de las víctimas de femicidio frustrado o tentado, y gozando de un fuero laboral hasta un año después desde la perpetración del hecho. Respecto de las víctimas en la comparecencia en cualquier diligencia de investigación o del procedimiento judicial, cuando sea requerida por las autoridades correspondientes, será causa suficiente de justificación en caso de ausencia laboral.

### 3. Ley N°21.643 Modifica el Código del Trabajo y otros Cuerpos Legales, en Materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo.

Se crea un nuevo artículo 2 en el Código del Trabajo, estableciendo que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

### 4. Ley N°21.645 Modifica el Título II del libro II del Código del Trabajo “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

Incorpora en el Código del Trabajo el derecho de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado, a que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y cumplan con los requisitos establecidos en la ley.

Asimismo, establece para las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada la posibilidad de un feriado preferente, en concordancia con el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, y a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

**5.Ley N°21.155 Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio.**

Garantiza el derecho de toda persona a ser reconocida e identificada conforme a su identidad de género regulando los procedimientos para acceder a la rectificación de la partida de nacimiento de una persona en lo relativo a su sexo y nombre, ante el órgano administrativo o judicial respectivo, cuando dicha partida no se corresponda o no sea congruente con su identidad de género.

**6.La Ley N°21.120, que “Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género” fue publicada en el Diario Oficial el 10 de diciembre de 2018.**

Consagra el valor de la maternidad para la sociedad, reconociéndose como un derecho de la niñez y de las madres al promover, proteger y apoyar el amamantamiento en todos los espacios de la sociedad y resguarda el libre ejercicio de este derecho, sancionando a quien limite o restrinja este derecho. Asimismo, modifica diversos cuerpos legales, entre ellos el Código Sanitario, estableciendo una regulación para la incorporación de bancos de leche materna.

**7.Ley N° 21.356 Establece la representación de género en los directorios de las Empresas Públicas y Sociedades del Estado que indica**

Se establece que tanto en las Empresas Públicas creadas por ley como en las Sociedades del Estado que forman parte del Sistema de Empresas Públicas, las personas de un mismo género no podrán exceder el sesenta por ciento del total de los miembros de los directorios, salvo tratándose de directorios compuestos por 3 integrantes, en cuyo caso las personas del mismo género no podrán exceder de 2.

En este día importante, conforme el Resumen Plan Nacional de Equidad Laboral, publicado en febrero de 2022, construido interministerial, sugiere como medidas en el mercado laboral: i) Mejorar las oportunidades de desarrollo laboral para mujeres; ii) Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres; iii) Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo.

Nuestra invitación es continuar construyendo como sociedad y empresa promoviendo la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres

**Ignacio Cartes**  
**Abogado**  
**Lizama Abogados**

11/03/2024

**A propósito de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer este 8 de marzo, se ha aprobado el Proyecto de Ley que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.**

Con fecha 06 de marzo de 2024, fue aprobado en tercer trámite constitucional ante la Cámara de Diputadas y Diputados el Proyecto de Ley de Boletín N°11077-07, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

El presente texto introduce varias definiciones y modificaciones que repercuten en diversos ámbitos, tales como la salud, la educación, el trabajo, entre otros.

Dentro de las incorporaciones más relevantes en el ámbito laboral, destacan:

1. Se incorpora la palabra “género”, a continuación de la expresión “sexo” dentro del inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo, reconociendo explícitamente como acto de discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivo de género.
2. Se introducen reglas especiales de interpretación para la Ley y sus reglamentos, a la luz de los principios de igualdad y no discriminación, debida diligencia, centralidad en las víctimas, autonomía de la mujer, universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y prohibición de regresividad de los derechos humanos.
3. Se incorpora por la ley una definición de violencia de género, esta es *“cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello.*

*También será considerada violencia de género aquella ejercida contra niñas, niños y adolescentes, con el objeto de dañar a sus madres o cuidadoras.”*

4. Se reconocen distintas formas de violencia de género de forma no taxativa. Entre ellas, se incluye la “Violencia en el trabajo”, constituida por *“toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.”*
5. Se establecen obligaciones especiales de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el cual debe promover los principios de igualdad y no discriminación, así como la prevención de la violencia y acoso en los espacios de trabajo, debiendo incorporar transversalmente la perspectiva de género en sus políticas generales en materia laboral, así como en las de los órganos y servicios de su dependencia.
6. **Se incorporan obligaciones especiales de atención y protección a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral para los empleadores.**
  - En específico, deberán seguir obligatoriamente directrices entregadas por los órganos fiscalizadores del cumplimiento de la legislación laboral acerca de la debida diligencia en los procedimientos de investigación y sanción por denuncia de hechos de violencia de género y acoso en el trabajo.

- Asimismo, los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad deberán adecuar los procedimientos de investigación sobre violencia de género y acoso en el trabajo, con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones de debida diligencia y de no victimización secundaria de la víctima, siguiendo instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social para tal efecto.
- En los casos en que exista un proceso judicial o administrativo por violencia de género en sede laboral, el empleador, sea este público o privado, deberá adoptar las medidas necesarias para proteger a la denunciante, reducir o eliminar la victimización secundaria y evitar represalias, para la protección de las personas involucradas. Además, en caso de que fuera procedente, el empleador deberá denunciar ante el organismo competente el incumplimiento de las medidas cautelares, establecidas en el artículo 34 de la presente ley, que hayan sido decretadas por un tribunal con competencia en lo laboral.

**Scarlett Zavala Toledo**  
**Asociada Área Corporativa**  
**Lizama Abogados**

11/03/2024

## Ley N°20.949 del Manejo Manual de Cargas

La Ley 20.949, conocida también como la “Ley del Saco” vino a introducir cambios en el Código del Trabajo que implicaron la reducción de las cargas que las personas pueden manipular manualmente. En la presente alerta revisaremos la importancia e implicancias de aquella.

Este cambio es significativo ya que el manejo manual de carga física, especialmente cuando no es realizado de la manera correcta, puede causar problemas de salud de corto y largo plazo en los trabajadores que realicen este tipo de labores. Estos van desde problemas tales como fatiga física hasta lesiones lumbares graves, entre otros.

Sin perjuicio del deber de protección general del empleador respecto de sus trabajadores, consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo, que obliga a este a tomar las medidas necesarias para proteger la salud e integridad física de los trabajadores, en relación a la manipulación de carga, el empleador deberá poner especial atención en los siguientes puntos:

1. Que se utilicen medios técnicos y ayudas mecánicas en la manipulación de carga pesada.
2. Incluir en el RIOHS las obligaciones y prohibiciones relacionadas con el manejo manual de carga.
3. Identificar y evaluar correctamente los riesgos de la actividad.
4. Establecer procedimientos de trabajo seguro.
5. Formar e instruir a los trabajadores sobre la manipulación correcta de cargas y contar con supervisión para el cumplimiento de las normas de seguridad.

La Ley introduce nuevos pesos máximos de carga manual y especificaciones respecto de esta temática:

1. Si la manipulación manual es inevitable, **no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos.**
2. Los **menores de 18 años y las mujeres no podrán manipular manualmente cargas superiores a 20 kilogramos.** Respecto de estos el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores.
3. Cuando las **mujeres se encuentren en periodo de embarazo, y sus labores involucren manipulación de carga, deberán ser trasladadas a otra función que no sea perjudicial para su salud.**

Las sanciones por incumplir los pesos máximos indicados precedentemente, dependerán del número de trabajadores que tenga la Empresa, estas consisten en multas que van desde las 10 a 60 UTM.

Para el empleador es fundamental velar por la salud e integridad física de los trabajadores, especialmente respecto de labores que involucren esfuerzo y destrezas física. Una falta de fiscalización y cuidado en este sentido, además de implicar sanciones legales, puede generar daños físicos a corto y largo plazo en los trabajadores.

**Antonia Morales Alemparte**  
**Abogada Área Negociación Colectiva**

13/03/2024

### **Primer tribunal ambiental consulta a la dt aplicación de jornada de 40 horas y exclusión de la colación de la jornada a su personal.**

Con fecha 2 de enero de 2024, el Primer Tribunal Ambiental ingresó consulta a la Dirección del Trabajo, sobre la aplicación de la Ley N°21.561 al personal de su Tribunal, en específico, si la jornada de 40 horas semanales permite en su implementación excluir como parte de dicha jornada el horario de colación con una duración 60 minutos.

La Dirección del Trabajo, mediante Ordinario N°153 de fecha 5 de marzo de 2024, en respuesta a la consulta realizada por el Primer Tribunal Ambiental, señaló que, si bien es el Código del Trabajo el que rige la relación laboral del personal al interior de aquellos tribunales, en ningún caso el tribunal se encuentra sujeto a la fiscalización de la Dirección del Trabajo, por lo que la situación en examen corresponde a las materias entregadas legal y exclusivamente al ámbito de la Excelentísima Corte Suprema, y, en consecuencia, no corresponde a la Dirección del Trabajo pronunciarse sobre la consulta realizada.

**Sofía Rebolledo López**  
**Abogada**  
**Lizama Abogados**

14/03/2024

## **Proyecto de ley modifica artículo 206 del código del trabajo para ampliar norma relativa al derecho de amamantar.**

El pasado 6 de marzo de 2024, la Cámara de Diputadas y Diputados presentó el proyecto de ley Boletín N°16.647-13 que modifica el Código del Trabajo para ampliar la norma sobre ejercicio del derecho para amamantar libremente en espacios de trabajo, con objeto de hacerse cargo de la situación a la que se enfrentan las madres trabajadoras que prestan servicios en jornadas laborales excepcionales y que no pueden ejercer diariamente su derecho para alimentar a sus hijos menores de dos años por la distancia que existe entre la localidad del trabajo y el lugar de residencia del menor.

En particular, el proyecto de ley del Boletín N°16.647-13 modifica el artículo 206 del Código del Trabajo incorporando un inciso 5° del siguiente tenor:

*“De manera excepcional las trabajadoras dependientes que laboren afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos en el que se imposibilite o menoscabe el ejercicio del derecho de alimentación, podrán pactar con su empleador la acumulación del tiempo destinado al referido derecho que no pudieron hacer efectivo”*

De esta forma el legislador sigue la jurisprudencia de órganos administradores, tales como la Contraloría General de la República y la Dirección del Trabajo, quienes se habían pronunciado intentando solucionar el problema que enfrentan las madres trabajadoras para ejercer el derecho de disponer de al menos una hora al día para alimentar a sus hijos menores de dos años, ya que atendido al sistema excepcional de distribución de jornada y descanso al que se encuentran sujetas, no podían ejercer este derecho por la distancia existente entre la localidad del trabajo y el lugar de residencia del menor.

Así, el Dictamen N° E251607-2022 del órgano Contralor señaló que *“de manera excepcional y en la medida que, por la distancia existente entre la localidad en que la madre se desempeña y el lugar de residencia del niño o niña, resulte imposible el ejercicio del derecho de alimentación de forma diaria, como ha sido ideado por el legislador, procederá que la funcionaria acuerde con el servicio empleador la acumulación del tiempo a que tiene derecho por tal concepto”*.

Por su parte, en Ordinario 612 de abril 2023, la Dirección del Trabajo manifestó que: *“Los dependientes que laboren afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos en el que se imposibilite o menoscabe el ejercicio de alimentación, podrían pactar con su empleador la acumulación del tiempo destinado al referido derecho que no pudieron hacer efectivo.”*

En consecuencia, las y los diputados que presentaron el proyecto de ley consideraron que dichas soluciones deben quedar establecidas con rango legal para una efectiva protección de los derechos de las madres como trabajadoras y la efectiva protección de los lactantes en su crecimiento y desarrollo.

**Valentina Basualto Catalán**  
**Abogada Corporativa**  
**Lizama Abogados**



18/03/2024

## **Modificaciones históricas en la legislación laboral chilena que han fomentando el incremento de mujeres trabajadoras**

Durante el mes de marzo se conmemora el día Internacional de la Mujer que tiene su origen en diversas manifestaciones realizadas por mujeres de principios del siglo XX en Europa y en Estados Unidos que reclamaban mejores condiciones laborales y derecho a sufragio.

Existieron una serie de hitos que llevaron a elegir dicha fecha: una marcha de trabajadoras textiles en el año 1857 donde se protestó por los bajos salarios y las largas jornadas de trabajo, el incendio de la Cotton Textile Factory, en 1908, y el de la fábrica Triangle Shirtwaist, en 1911, ambos en Nueva York.

En el año 1910 se realizó la II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas en las que se propuso la instauración del “Día de la Mujer Trabajadora” y, finalmente en 1971, la Asamblea General de las Naciones Unidas invitó a los Estados a declarar, conforme a sus tradiciones históricas y costumbres nacionales, un día internacional por los derechos de la mujer y la paz internacional.

A propósito de este mes, recordamos las principales modificaciones legislativas en el ámbito laboral que han significado una mejora en las condiciones de las mujeres trabajadoras en la historia de Chile:

1. Ley N°3.186 del año 1917 que establecía la obligación de los empleadores de implementar un espacio dentro del lugar de trabajo, que estuviera especialmente destinado para recibir durante la jornada laboral a los hijos de las trabajadoras que tuvieran menos de un año de edad, además de permitirle a éstas disponer de tiempo para amamantar a sus hijos sin que éste fuera descontado de su salario. Con el pasar del tiempo, este derecho se comienza a ampliar, transformándose e involucrando el descanso maternal, derecho de alimentación y fuero.
2. Ley N°4057 del año 1924 que crea y regula el funcionamiento de los sindicatos industriales y profesionales. A partir de esta ley, las mujeres casadas pudieron afiliarse a los sindicatos profesionales sin autorización marital, participando en su administración y dirección. Cabe recordar que recién en 1989 se suprimió la potestad marital que le atribuía al marido la representación legal de su mujer.
3. Decreto ley N°442 del año 1925 para proteger la maternidad obrera. Este decreto establecía un período de descanso de 60 días para la madre obrera, 40 días antes del alumbramiento y 20 días después del nacimiento. Durante este período, la madre tenía derecho a mantener el 50% de su salario, financiado de cargo del empleador, y a mantener su puesto de trabajo luego de finalizado el período de descanso.

Adicionalmente, y de la misma forma como lo establecía la Ley N°3.186, se dispuso de un espacio en el lugar de trabajo para el amamantamiento de los hijos lactantes de hasta un año de vida, pero en esta oportunidad se redujo el número de mujeres que se exigía para implementar dicha obligación, a recintos que emplearan a 20 o más mujeres.



Actualmente, el descanso maternal se encuentra regulado en los artículos 194 y siguientes del código del Trabajo, y establece que, por regla general, se extiende por 6 semanas antes del parto y por 12 semanas después de aquel con derecho a la íntegra remuneración imponible y al fuero maternal desde el momento de la concepción.

Además, hoy en día la ley entrega este derecho a todas las mujeres, sin distinguir entre clases de trabajadoras como fue en un pasado donde se le otorgaba el descanso solo a las trabajadoras que desarrollaran sus funciones en la industria obrera.

En Chile todavía se está trabajando legislativamente en este sentido -recordamos la nueva ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral- pero aún queda mucho mejorar para igualar las condiciones que permitan que las mujeres y los hombres trabajadores tengan las mismas oportunidades para ingresar y crecer dentro del mercado laboral.

**Javiera Álvarez Vera**  
**Abogada Área Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

20/03/2024

## La Dirección del Trabajo con fecha 11 de marzo 2024 se pronuncia sobre la procedencia del bono compensatorio de sala cuna, en Dictamen Ord N°171.

El artículo 203 en sus incisos primeros, tercero y quinto del Código del Trabajo, consagra la obligación que tienen los empleadores en orden a disponer de salas cuna, el cual puede ser cumplida a través de alguna de las siguientes alternativas:

1. Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo;
2. Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, y
3. Pagando directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Acorde con lo anteriormente señalado, la doctrina institucional ha dejado expresamente establecido que la citada obligación no puede ser cumplida mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, sin perjuicio de lo cual ha emitido pronunciamientos que aceptan, en determinados casos la compensación monetaria del beneficio, teniendo presente para ello diversos factores entre los cuales cabe mencionar aquellos que dicen relación con:

- Las condiciones y características de la respectiva prestación de servicios de las madres o progenitores gestantes.
- Los problemas de salud que afectan a los menores, hijos de las beneficiarias, que les impide su asistencia a tales establecimientos.

De esta manera en situaciones excepcionales, debidamente ponderadas, la madre trabajadora pueda pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por tal concepto, por un monto que resulte apropiado financiar el servicio de sala cuna, cuando no esta haciendo uso del beneficio a través de alguna de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo.

En cuanto al monto de dicho bono, la jurisprudencia administrativa vigente ha resuelto que este deber ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o permitir solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios respectivos.

Por consiguiente, la Dirección del Trabajo, desprende que en la comuna donde labora y reside la madre trabajadora, en los casos en que no existan establecimientos de sala cuna que reúna los requisitos legales, permite establecer dar por cumplida la obligación de proporcionar sala cuna a través de un bono compensatorio por tal concepto.

Por tanto, podemos concluir que la Dirección del Trabajo, mediante el Dictamen Ordinario N°171 del 11 de marzo de 2024, aborda la procedencia del bono compensatorio de sala cuna según lo establecido en el Código del Trabajo. Se reconoce la obligación de los empleadores de proveer salas cuna, ofreciendo alternativas como salas independientes, servicios compartidos o pago directo a establecimientos. Aunque la doctrina institucional inicialmente rechazaba la compensación monetaria, se acepta en circunstancias excepcionales, considerando factores como la salud del menor y las condiciones laborales de la madre. Es así que la Dirección del

Trabajo, permite en ciertos casos el bono compensatorio en los casos en que no existan establecimientos de sala cuna con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Estado.

**María Jesús Pérez J.**  
**Abogada**  
**Lizama Abogados**

25/03/2024

## **Acuerdo con sindicato para renovar una autorización de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos no constituye piso de negociación según el artículo 336 del código del trabajo.**

La Inspección Provincial del Trabajo de El Loa – Calama sostuvo, en un resolución exenta sobre Impugnación y Reclamación de Legalidad de la letra e) del artículo 340 del Código del Trabajo, “CT” en adelante, que el acuerdo suscrito con una organización sindical que pacta renovar la autorización para un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos - del artículo 38 incisos 7° y 8° del CT- no constituye piso de la negociación colectiva, en los términos del artículo 336 del CT.

En definitiva, el Servicio sostuvo:

*13.- Que, en razón de lo anterior, considerar como piso de la negociación el acuerdo de la organización sindical para que el empleador solicite la renovación de autorizaciones de jornadas excepcionales de distribución de trabajo y descansos, implica una renuncia, por parte de los trabajadores, al derecho de aceptar o rechazar, en la oportunidad que corresponda, la propuesta de renovación de las respectivas jornadas excepcionales, lo cual se encuentra prohibido por el artículo 5 inciso 2° del Código del Trabajo y resulta contrario al espíritu del artículo 38 del mismo texto legal. No obsta a lo anterior, la posibilidad que tiene las partes de negociar en el presente proceso negocial una cláusula que tenga por objeto obtener frente al próximo vencimiento de una resolución que autorizó un sistema excepcional de jornada y descansos su renovación de parte de la correspondiente autoridad administrativa, en caso de verificarse en los hechos, el cumplimiento de los demás requisitos exigidos por el legislador. En consecuencia, por lo anotado precedentemente, deberá acogerse la reclamación de la organización sindical en el sentido que no constituye piso de la negociación el párrafo tercero de la cláusula 8° contenida en la respuesta del empleador.*

Con todo, el Servicio no dictaminó la eliminación de la cláusula en controversia, por los siguientes motivos:

*14.- Enseguida, determinado que el referido párrafo tercero de la cláusula 8° de la respuesta del empleador no constituye piso de la negociación, corresponde pronunciarse acerca de si se debe eliminar tal propuesta formulada por el empleador. Al respecto, debe señalarse que, conforme se indicó en los considerandos anteriores de esta resolución, el artículo 336 del Código del Trabajo obliga al empleador a que en su respuesta respete el piso de la negociación, y no a que su respuesta sea exclusivamente dicho piso, por tanto, resulta legítimo proponer otras cláusulas, las cuales, en definitiva, serán incluidas en el instrumento que firmen las partes, de acuerdo a la negociación que, precisamente, desarrollen en el presente proceso negocial. Por consiguiente, de acuerdo a lo indicado, se rechazará la petición en cuanto a la eliminación del mentado párrafo tercero de la cláusula 8° propuesta por el empleador.*

**José Tomás Erenchun**  
**Abogado de Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

01/04/2024

## **Dictamen N°199/05 de la DT aclara nuevo artículo 32 inc. 4 sobre compensación de horas extraordinarias.**

**El pasado 28 de marzo del presente año, el Servicio emitió Dictamen respecto a nueva compensación de horas extraordinarias a propósito de la Ley N°21.561. En tal sentido se solicitó aclarar el concepto de año utilizado en la norma; la posibilidad de fraccionar en horas o medios días; y formalidades para su solicitud.**

Mediante el presente dictamen, la Dirección del Trabajo interpreta el nuevo beneficio introducido por la Ley 21.561 que reduce la jornada ordinaria de trabajo a 40 horas, en los siguientes términos: En primer lugar, analiza que el beneficio establece “días adicionales de feriado”, por lo que este es un derecho accesorio al feriado anual y deben aplicarse las mismas reglas para su ejercicio.

Por otro lado, en cuanto al vocablo “año”, considerando que el feriado anual se determina según cada año cumplido a partir del inicio de la relación laboral, debe entenderse que al utilizarse el concepto de “año”, se refiere a cada anualidad del contrato del trabajador.

Así, en base a jurisprudencia anterior emitida por la institución laboral (Ordinario N°2604 de 17.05.2016) y que este beneficio debe someterse a las mismas reglas que rigen el feriado anual, la DT establece que estos cinco días adicionales sólo pueden ser solicitados como días completos, sin que sea posible hacer uso de estos en unidades de medios días u horas.

Respecto a la forma en que debe solicitarse, y en base al Dictamen N°81/02 de 01.02.2024, la DT ha mencionado que, para efectos ejercer el derecho establecido en el nuevo inciso cuarto del artículo 32 del Código del Trabajo, debe existir un pacto entre las partes y que este pacto debe constar por escrito. En caso que las partes nada digan respecto de la compensación, se entenderá que debe aplicarse la regla general, debiendo pagar las horas extraordinarias oportunamente.

Ahora bien, en cuanto a la solicitud de los días feriados adicionales, originados a partir de la compensación de horas extraordinarias, teniendo en cuenta que el legislador no ha establecido requisitos al respecto en la Ley N°21.561, deben aplicarse las reglas referidas a la solicitud de feriado legal, contenidas en los artículos 43 y 44 del Reglamento N°969 de 1933, del Ministerio del Trabajo, excepto en lo que dice relación con la anticipación de la solicitud, ya que el nuevo artículo 32 del Código del Trabajo expresamente indica que para efectos de hacer uso de los días adicionales, basta que sean solicitados por el trabajador o trabajadora con cuarenta y ocho horas de anticipación, lo que se indica igualmente en el Ordinario N° 82/01 de 01.02.2024.

Por lo demás, cabe señalar que conforme a lo dispuesto en el Dictamen N°789/15, de 16.02.2015, no hay inconveniente para que los documentos asociados a la solicitud y autorización de uso de feriado sean contemplados en una solución de gestión de documentación laboral electrónica, la que deberá ajustarse en lo dispuesto en dicho pronunciamiento.

Finalmente, se hace presente que las normas sobre forma y plazos para solicitar el feriado deben incorporarse al reglamento interno de la empresa, si es que esta tiene más de 10 trabajadores.

**Scarlett Zavala**  
**Abogada**  
**Lizama Abogados**

03/04/2024

## Distribución del Descanso Reparatorio: Análisis Jurídico y Práctico en el Marco de la Ley N°21.530.

La Dirección del Trabajo con fecha 29 de febrero 2024 se pronunció sobre forma que se debe otorgar el descanso reparatorio en Dictamen Ord N°137.

La consulta realizada por el Sindicato Interempresa de Trabajadores de la Pontificia Universidad Católica de Chile a la Dirección del Trabajo, se centra en la forma de otorgar el “descanso reparatorio” establecido por la Ley N°21.530 a trabajadores de ciertos establecimientos de salud y farmacias. La entidad empleadora sostiene que estos días deben ser continuos, aplicables a todos los días hábiles de la semana, sin distinción entre jornadas ordinarias y excepcionales. Sin embargo, la Dirección del Trabajo realizó un análisis legal el cual demuestra que el otorgamiento de este descanso debe ajustarse a la jornada laboral de cada empleado. Esto implica que los días de descanso deben coincidir con los días en los que los trabajadores están programados para laborar, permitiendo así la recuperación efectiva del desgaste experimentado durante la pandemia de COVID-19.

Para arribar a tal razonamiento la Dirección del Trabajo tiene a la vista el artículo 1° de la ley 21.530, que prescribe:

*“Otórgase, por única vez y de manera excepcional, un beneficio denominado descanso reparatorio a los trabajadores y a las trabajadoras de establecimiento de salud privados, a los de farmacias y de almacenes farmacéuticos, sin distinción de la calidad contractual en virtud de la cual se encuentren vinculados a dichos establecimientos, farmacias y almacenes farmacéuticos. Este beneficio consistirá en catorce días hábiles de descanso, que podrán utilizarse en forma total o parcial. El tiempo durante el cual los trabajadores y las trabajadoras hayan hecho uso del beneficio establecido en este artículo se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, será compatible con el uso de feriados y permisos, y podrá utilizarse inmediatamente antes o después de estos. Se podrá hacer uso de este beneficio durante el período de tres años contado desde la fecha de publicación de esta ley, conforme a lo dispuesto en los artículos siguientes.*

*Con todo, si al término de la relación laboral quedan días pendientes de utilizar, el empleador o empleadora deberá compensarlos en dinero al trabajador o trabajadora. Para estos efectos, consignará el valor de los días pendientes que le habrían correspondido utilizar en la respectiva remuneración, entendiéndose trabajados para todos los efectos legales”.*

Asimismo, el inciso 1° del artículo 35 del Código del Trabajo, dispone: “los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por la ley para trabajar en esos días”. Por último, tiene a la vista el artículo 38 del Código del Trabajo el cual autoriza a distribuir la jornada de forma que incluya los domingos y festivos respecto de las empresas que en él se señalan.

De esta manera, de los preceptos recién indicados se deriva que pueden existir diferentes formas de distribución de jornada lo que tendrá incidencia en los días de descanso que le correspondan a cada trabajador. En efecto la Dirección del trabajo concluye que la forma de otorgar el descanso reparatorio concedido por la ley 21.530 debe ser analizada según la jornada de trabajo que tenga pactada cada trabajador con derecho a este beneficio.

En consecuencia, los días por concepto de descanso reparatorio deben ser otorgados en los días que correspondan a aquellos en que el dependiente debe prestar servicios de acuerdo a

su respectiva jornada de trabajo. Así, por ejemplo, si el trabajador tiene pactada una jornada de trabajo de lunes a viernes corresponderá otorgar este beneficio de lunes a viernes. Si, a vía ejemplar, la jornada de trabajo incluye los días sábados y domingos en estos días se puede solicitar hacer uso del referido descanso.

Tener en cuenta que la finalidad que persigue el otorgamiento de ese descanso especial es que el dependiente se reponga del desgaste sufrido con ocasión del combate por la pandemia por COVID-19, la que solo puede cumplirse si éste se otorga en días que corresponden a días de prestación de los servicios.

Por tanto, podemos concluir que la Dirección del Trabajo, mediante el Dictamen Ordinario N°137, aborda la correcta aplicación del descanso reparatorio conforme a la Ley N°21.530 siendo esencial para garantizar el bienestar de los trabajadores en el contexto de la pandemia. La distribución adecuada de estos días de descanso, según la jornada laboral de cada empleado, no solo cumple con el espíritu de la ley, sino que también contribuye a la recuperación física y mental de los trabajadores, fortaleciendo así el cumplimiento de sus labores y promoviendo un ambiente laboral saludable.

**María Jesús Pérez J.**  
**Abogada**  
**Lizama Abogados**



05/04/2024

**Sentencia Rol N°325-2023 C.A. Talca: Corte deja sin efecto multa y declara que si no existe notificación al empleador por parte de la entidad administradora de la Asignación Familiar, no corresponde el pago de esta.**

Con fecha 3 de abril del 2024, la Corte de Apelaciones de Talca dejó sin efecto una multa cursada por la Inspección Provincial del Trabajo de Talca que estimó infringido el artículo 28 del DFL N°150 del 27 de agosto de 1981 del Ministerio de Trabajo y Previsión, por considerar que el empleador no pagaba la Asignación Familiar en conjunto con las remuneraciones.

Al respecto, el tribunal de instancia estimó que el empleador tomó conocimiento del deber de pagar las asignaciones con posterioridad a la fiscalización del organismo laboral, por lo cual no era exigible efectuar el pago de la Asignación Familiar.

Así, la Corte de Apelaciones declaró *“en efecto, la propia entidad administradora reconoció las fechas en las que se notificó la autorización de pago de las correspondientes asignaciones familiares, siendo éstas posteriores al período reclamado y por el cual se cursó la multa. Luego, pierde relevancia el hecho de haberse acreditado las cargas familiares ante la empleadora, pues no es, sino, la autorización aludida el presupuesto requerido por el legislador, la que da origen a la obligación de pago”*

El fallo en comentario vela por la aplicación de los principios del derecho administrativo sancionatorio en materia laboral, en especial, el principio de juricidad en relación a los requisitos establecidos por la ley para dar cumplimiento a la obligación de pago de la Asignación Familiar.

**Gonzalo Doren Avalos**  
**Abogado Corporativo**  
**Lizama Abogados**

08/04/2024

## **Nuevo dictamen de la dirección del trabajo determina sentido y alcance de la ley 21.561 que reduce la jornada laboral.**

Con fecha 5 de abril de 2024, la Dirección del Trabajo emite Dictamen N°212/07 ante solicitud de pronunciamiento jurídico para que se determine el sentido y alcance del nuevo artículo 22 inciso 1° del Código del Trabajo, que entrará en vigor el próximo 26.04.2024, de acuerdo con lo dispuesto en numeral primero del artículo 1° transitorio de la ley 21.561 que “Modifica el Código del Trabajo con el Objeto de Reducir la Jornada Laboral” del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El requirente indica que la consulta se debe a diversas dudas asociadas a la forma en que deberán aplicarse las normas de la Ley N°21.561, respecto a una serie de horarios y turnos pactados en contratos individuales y/o colectivos de trabajo.

Asimismo, hace presente que las inquietudes radican, en la extensión y distribución del período de prestación de servicios y, particularmente, si es obligatorio que la reducción se produzca al término de la jornada, saliendo antes o, si las partes pueden acordar que la modificación se materialice retrasando el inicio de aquella.

Por su parte, el dictamen señala, en lo pertinente, que respecto a la adecuación de la duración de la jornada laboral diaria, el artículo tercero transitorio de la ley N°21.561 manifiesta que, su ajuste, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados. El resultado del acuerdo deberá constar por escrito y respetar el límite máximo de 10 horas ordinarias laboradas. A falta de acuerdo, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término, en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.

Ahora bien, el dictamen expresa que las facultas del empleador en cuanto a reducir unilateralmente la jornada laboral, requiere necesariamente que haya existido previamente un proceso de dialogo entre las partes, el cual, solo al verse truncado, habilitará a la empresa para proceder al citado ajuste sin la participación de las organizaciones sindicales o los propios trabajadores. Asimismo, el proceso de dialogo entre las partes debe contemplar, a lo menos, dos actos: una propuesta y un rechazo, los cuales, no podrán ser acreditados si no constan por escrito.

Por lo tanto, en resumen, el dictamen de la Dirección del Trabajo indica lo siguiente:

- 1) La adecuación de la jornada laboral acorde a los nuevos límites legales establecidos en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, debe ser fruto de un acuerdo suscrito entre los empleadores y las organizaciones sindicales o los trabajadores, según corresponda.
- 2) A falta de acuerdo, los empleadores podrán efectuar la adecuación de la jornada unilateralmente, respetando las limitaciones legales.
- 3) No obstante, no se entenderá que hubo falta de acuerdo si, al menos, no hay constancia de haberse discutido una propuesta formal presentada por cualquiera de las partes.
- 4) La rebaja de la jornada laboral puede ser efectuada a su inicio o término.

**Javiera Alvarez**  
**Abogada de Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

12/04/2024

## **DICTAMEN N°209/06: Fija el sentido y alcance de la ley n°21.578, que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, entre otros.**

Con fecha 05 de abril del presente año, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N°209/06 que fija el sentido y alcance de la ley N°21.578, que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, aumenta el universo de beneficiarios y beneficiarias de la asignación familiar y maternal, y extiende el ingreso mínimo garantizado y el subsidio temporal para micro, pequeñas y medianas empresas. El referido dictamen será el objeto de la presente Alerta Laboral.

### **1. Reajuste del Ingreso Mínimo Mensual.**

1.1. Reajuste para los trabajadores y las trabajadoras mayores de 18 y de hasta 65 años. La Ley N°21.578 introdujo un aumento gradual del ingreso mínimo mensual para los trabajadores y las trabajadoras mayores de 18 y de hasta 65 años en los siguientes plazos:

- a) A contar del 1 de mayo de 2023 elévese a \$440.000,
- b) A contar del 1 de septiembre de 2023 elévese a \$460.000, y
- c) A contar del 1 de julio de 2024 elévese a \$500.000.

Seguidamente, la Ley N°21.578 establecía un aumento anticipado del ingreso mínimo mensual a \$470.000, a partir del 1 de enero de 2024, para los trabajadores anteriormente aludidos, siempre que la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor superara el 6% en un periodo de 12 meses a diciembre de 2023. Sin embargo, tal hecho no ocurrió debido a que la inflación acumulada informada por dicha institución en el periodo señalado sólo fue de un 3,9%.

1.2. Reajuste para los trabajadores y las trabajadoras menores de 18 y mayores de 65 años. A su vez, la norma en comento estableció que a contar del 1 de mayo de 2023 aumentara a \$328.230 el ingreso mínimo mensual para este universo de trabajadores.

### **2.2. Reajuste para efectos no remunerativos.**

Posteriormente, a contar del 1 de mayo de 2023 se incrementó a \$283.619 el ingreso mínimo mensual para efectos no remunerativos, que debe tenerse en consideración para la determinación del monto de beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él, así como constituir la renta mensual mínima imponible de los trabajadores independientes.

### **4. Efectos retroactivos de la Ley N°21.578.**

La señalada ley contiene disposiciones que producen efecto retroactivo en relación con su fecha de publicación que correspondió al 30 de mayo de 2023. De esta manera, en cuanto a las disposiciones que elevaron el ingreso mínimo mensual a contar del 1° de mayo de 2023 para los grupos de trabajadores antes individualizados, así como para efectos no remunerativos, cabe señalar que no obstante haberse publicado la Ley N°21.578 el 30 de mayo de 2023, todas las remuneraciones correspondientes al mes de mayo del presente año de aquellos trabajadores remunerados en base a un sueldo equivalente a un ingreso mínimo mensual, cuyas remuneraciones fueron pagadas con anterioridad al 30 de mayo de 2023, deberán ser reliquidadas o la diferencia incluirla en la remuneración del mes siguiente, con acuerdo del trabajador. Sin perjuicio de ajustar la declaración y/o pago de las cotizaciones previsionales del mismo periodo, en armonía con lo dispuesto en la doctrina del Servicio contenida en Dictamen N°777/14 de 16.02.2015 y confirmada en Dictamen N°1826/24 de 14.07.2021.

### 3. Extensión del subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado.

En virtud de la Ley N°21.218 se introdujo a nuestro ordenamiento jurídico, un subsidio mensual para alcanzar un ingreso mínimo garantizado, con cargo fiscal, para los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, con contrato de trabajo vigente y afectos a una jornada ordinaria de trabajo conforme al inciso primero del artículo 22 del Estatuto Laboral y que sea superior a treinta horas semanales. Así, a partir del 1° de enero de 2024 entraron en vigor lo siguiente:

A) Los trabajadores dependientes mencionados en primer lugar tienen derecho al subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) percibir una remuneración bruta mensual inferior a \$500.000 y,
- b) integrar un hogar perteneciente a los primeros nueve deciles, de acuerdo con el instrumento de caracterización socioeconómica a que se refiere el artículo 50 de la ley N°20.379.

B) En relación con el artículo 2 de la Ley N°21.218, el texto de dicha disposición legal será el siguiente:

“Artículo 2.- Para aquellos trabajadores dependientes señalados en el artículo 1, cuya remuneración bruta mensual sea igual o superior a \$364.218 e inferior a \$500.000, y su jornada ordinaria de trabajo sea el máximo de horas a que se refiere el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, el monto mensual del subsidio será equivalente a la cantidad que resulte de restar al aporte máximo el valor afecto a subsidio. Para efectos de este artículo se entenderá por:

- a.- Aporte máximo: \$78.955.
- b.- Valor afecto a subsidio: el 58,14 por ciento de la diferencia entre la remuneración bruta mensual y \$364.218.
- c.- Remuneración bruta mensual: aquella definida en el artículo 41 del Código del Trabajo. Asimismo, el trabajador que preste servicios por un período inferior a un mes tendrá derecho a que se le pague el subsidio en proporción a los días completos efectivamente trabajados”.

C) También, se modifica el inciso 1° del artículo 3° de la Ley N°21.218 en el sentido de alterar el guarismo \$308.357 por \$364.218.

D) Asimismo, se suprime el artículo 14 de la Ley N°21.218 que se refiere al reajuste de las cantidades en pesos que contiene tal cuerpo legal.

E) Por último, se extiende el subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado hasta el 30 de junio de 2024.

### 4. Efectos en el cálculo de las gratificaciones.

La doctrina institucional del Servicio, ha reconocido la obligación del empleador de reliquidar las diferencias que se produzcan en las remuneraciones del trabajador como consecuencia de los reajustes del ingreso mínimo mensual, en los casos en que se haya optado por pagar las gratificaciones legales conforme al sistema establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, consistente en abonar o pagar por tal concepto el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por remuneraciones mensuales, con un tope de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales por cada trabajador. Así lo ha resuelto la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Dictámenes N°1682/18 de 10.04.2012, N°5401/370 de 26.12.2000, N°54/1 de 06.01.2016 y N°1826/24 de 14.07.2021, jurisprudencia que establece por lo demás, el procedimiento de cálculo que corresponde aplicar para

reliquidar las diferencias de gratificación legal producidas a consecuencia del reajuste legal del ingreso mínimo mensual.

En consecuencia, y en atención a los efectos de la ley N°21.578 que se verificarán en los próximos meses del presente año, es dable indicar:

1. A contar del 1 de julio de 2024, el ingreso mínimo mensual se elevará a \$500.000.-
2. Hasta el 30 de junio de 2024 se extenderá el subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado.
3. Atendido el aumento del ingreso mínimo mensual a contar del 1 de julio de 2024, se verificará la obligación del empleador de reliquidar las diferencias que se produzcan en las remuneraciones del trabajador, en los casos en que se haya optado por pagar las gratificaciones legales conforme al sistema establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo.

18/04/2024

## **DICTAMEN 235/08 DE 18.04.2024 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO: A falta de acuerdo sobre reducción de jornada, se deberá disminuir 1 hora en un día.**

Con fecha 18 de abril de 2024, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N°235/8 que busca aclarar la fórmula específica que debe utilizar el empleador para realizar la adecuación de la jornada diaria de trabajo con la finalidad de obtener su reducción semanal, en caso de no existir acuerdo con las y los trabajadores o las organizaciones sindicales, en contexto de la próxima entrada en vigencia de la reducción de la jornada ordinaria a 44 horas en virtud de la Ley N°21.561.

Así pues, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3° transitorio de la Ley N°21.561, la reducción progresiva de la jornada laboral se deberá hacer de la siguiente manera:

“Artículo tercero. La adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio de la presente ley, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas. A falta de dicho acuerdo, el empleador o empleadora deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.”

En consideración a lo anterior, la Dirección del Trabajo emitió el referido dictamen con objeto de precisar en qué consiste la reducción del término de la jornada “en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada”. Al respecto, el Servicio señaló que, a falta de acuerdo sobre la forma de reducir la jornada, el empleador deberá:

a) En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 5 días, disminuir una hora cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561. A modo de ejemplo, tratándose de una jornada de lunes a viernes, el 26 de abril de 2024 el empleador deberá reducir al menos una hora al término de la jornada diaria en alguno de los 5 días que forman parte de la jornada semanal.

b) En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 6 días, disminuir al menos 50 minutos cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561. A modo de ejemplo, el 26 de abril de 2024, tratándose de una jornada de lunes a sábado, el empleador deberá reducir al término al menos 50 minutos en un día de la jornada semanal y la fracción de 10 minutos en otro de la misma semana.

De esta manera, la Dirección del Trabajo hizo una nueva interpretación sobre la forma de reducir la jornada semanal en caso de falta de acuerdo entre las partes.

**Valentina Basualto Catalán**  
**Abogada Corporativa**  
**Lizama Abogados**

22/04/2024

## **La Dirección del Trabajo emitió un Dictamen sobre la aplicación de la Ley N°21.561 (“de 40 horas”) para personas trabajadoras de casa particular.**

La Dirección del Trabajo comienza señalando que, del artículo 146 del Código del Trabajo, se infiere que el legislador ha establecido normas especiales para las personas que detentan la calidad de trabajadoras de casa particular, correspondientes a aquellas dedicadas en forma continua, y a jornada completa o parcial, al servicio de una familia o de una o más personas naturales en labores de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

Se incluyen en la definición anterior, las personas que realizan estos trabajos en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia y los choferes de casa particular.

Asimismo, el análisis del Servicio, de la misma forma que nuestro sistema normativo laboral, divide el tratamiento de sus jornadas en base a aquellos trabajadores y trabajadoras que no viven en la casa del empleador, frente a aquellos que sí lo hacen.

Personas trabajadoras de casa particular que no viven en la casa del empleador o “puertas afuera”

Al respecto, se señala que el artículo 1 N°19 letra a) de la Ley N°21.561, modifica el artículo 149 del Código del Trabajo dejando a las personas trabajadoras de casa particular “puertas afuera”, afectas a una jornada ordinaria de 40 horas semanales.

En este sentido, además de señalar que a los trabajadores bajo este régimen les aplica la reducción gradual establecida en el artículo primero transitorio de la Ley en comento, junto con los dictámenes N°213/7, y N°235/08 del Servicio, la finalidad perseguida por el legislador al mantener la supresión del inciso primero letra a) del artículo 149 y proponer el reemplazo de la letra d), fue reducir la jornada laboral de los trabajadores sin que ello importe una disminución de las remuneraciones.

Así, señala el Servicio, de la letra b del artículo 1 N°19 de la Ley en comento, se obtiene que la intención del legislador fue reservar la “bolsa semanal de horas” únicamente para los trabajadores y trabajadoras de cada particular con una jornada parcial de hasta 30 horas, reduciendo la cantidad de estas a 12 horas semanales. Además, estas horas se pueden pactar solo por escrito, en el contrato de trabajo o a través de un anexo. De este modo, el tiempo trabajado en uso de esa bolsa semanal de horas debe ser remunerado con un recargo mínimo del 50% sobre el valor hora correspondiente a la jornada.

Junto con lo anterior, considerando que el legislador eliminó el segundo párrafo de la letra d) del artículo 149 que permitía, en caso no haber acuerdo, imputar a la bolsa semanal de horas el tiempo trabajado en exceso por el trabajador con conocimiento del empleador, se entiende que solo es posible acceder a la bolsa de 12 horas semanales siempre que exista un acuerdo expreso de las partes y, en caso contrario, el exceso de jornada laboral se rige por las reglas generales, es decir, no pueden ejecutarse más de dos horas extraordinarias por día y solamente para atender necesidades o situaciones temporales específicas. Lo anterior, sin perjuicio de la infracción laboral que corresponde aplicar por la falta de acuerdo respectivo.

Por último, respecto a las personas trabajadoras en comento, la reforma analizada entra en vigor a partir del 26 de abril de 2024.

Personas trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador o “puertas adentro”



En conformidad al artículo 1° N°20 letra a) de la Ley N°21.561 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, al régimen laboral de las personas trabajadoras de casa particular puertas adentro, se le agregan dos días laborales adicionales de descanso por mes calendario, con las siguientes características:

- a) Serán remunerados, entendiéndose, por tanto, que los trabajadores podrán ausentarse de sus labores sin que ello importe una rebaja o descuento en sus remuneraciones;
- b) No podrán compensarse en dinero;
- c) Podrán acumularse de común acuerdo, dentro de un periodo de tres meses;
- d) Al término de la relación laboral, en caso de existir días pendientes de utilizar en el mes, se compensarán en conformidad a las reglas del feriado, establecidas en el artículo 73.

Finalmente, la Dirección del Trabajo señala que no corresponde aplicar una jornada excepcional diversa a las establecidas en el Capítulo V del Libro I del Código del Trabajo, sobre el Contrato especial para Trabajadores de casa particular y sus modificaciones introducidas por la Ley N°21.561.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar aquellas modificaciones que tengan por objeto adelantar los efectos de la norma rebajando las jornadas laborales a 40 horas semanales, como forma del cumplimiento voluntario consagrada en el artículo séptimo transitorio de la Ley comentada, también llamado “sello de 40 horas”.

**José Pablo Arraño Urrutia**  
**Abogado Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

30/04/2024

## **Contraloría General de la República emite pronunciamiento y aclara situación de empleados públicos ante la reciente entrada en vigor de la Ley N°21.561**

El pasado 26 de Abril, la Contraloría General de la República emitió el pronunciamiento N°E480675/2024, para aclarar ciertos aspectos relacionados con la entrada en vigor de la nueva Ley N°21.561, que reduce la jornada ordinaria laboral a 40 horas.

En este nuevo pronunciamiento la Contraloría ha venido a aclarar la implementación de la norma respecto a los servidores públicos afectos al Código del Trabajo.

En este sentido la Contraloría General de la República, como cuestión previa, hace presente: *"(...) se debe recordar que, de conformidad con los dictámenes Nos 25.472, de 1992, 25.563, de 2019 y E311546, de 2023, entre otros, tratándose de servidores públicos regulados por el Código del Trabajo, las disposiciones de dicho cuerpo legal, así como su legislación complementaria, adquieren el carácter de estatuto jurídico de derecho público, por lo que esa preceptiva debe aplicarse e interpretarse en el marco de los principios y normas inherentes a la Administración"*

Respecto a la reducción de la jornada laboral, la Contraloría se pronuncia en el siguiente tenor: *"(...) Corresponde que se reduzca la jornada laboral mensual de los funcionarios públicos afectos al Código del Trabajo que aún mantengan una jornada de cuarenta y cinco horas, de conformidad con lo establecido en el nuevo artículo 22 de ese cuerpo legal y acorde con la progresión dispuesta por el apuntado artículo primero transitorio de la ley N° 21.561"*

Ahora bien, respecto a la fórmula que se usara para realizar la adecuación de la jornada diaria, en caso de no existir acuerdo entre la Jefatura del servicio y el trabajador público, se dispone que: *"(...) de modo que, tratándose de una jornada semanal de 45 horas, distribuidas en 5 días a la semana, en régimen permanente corresponderá una reducción de una hora al día."*

Finalmente, es importante señalar que la Contraloría al pronunciarse hace hincapié en que: *"(...)al momento de convenir los términos de dicha rebaja la autoridad administrativa deberá respetar las limitaciones y modalidades a las que el órgano se encuentra sujeto, así como ceñirse a los principios de eficiencia y eficacia, de continuidad de la función pública, control jerárquico y probidad administrativa, antes señalados."*

En definitiva, este pronunciamiento otorga cierta claridad sobre la fórmula de aplicación e implementación de la nueva ley a los funcionarios públicos afectos al Código del Trabajo, situación que además, va de la mano con el Dictamen N°235/08, emitido por la Dirección del Trabajo, que señala que la adecuación de la jornada laboral ordinaria corresponderá a una hora diaria dentro de una semana.

**Natalia Ávila Wende**  
**Abogada Coordinadora del Área Judicial**  
**Lizama Abogados**

03/05/2024

## Obligaciones del empleador en caso de accidentes graves y/o fatales en las dependencias de la empresa.

En la presente alerta revisaremos diferentes aspectos respecto a las obligaciones del empleador al momento de producirse un accidente grave o una fatalidad dentro de las dependencias de la empresa.

Un accidente fatal es el que provoca la muerte inmediata de un trabajador o trabajadora como consecuencia directa del accidente.

¿Qué califica como un accidente del trabajo grave?

Acorde a lo estipulado por la Superintendencia de Seguridad Social, un accidente grave corresponde al que, produciendo lesión, cumple con definiciones de tipo operacional, las cuales no necesariamente son clínicas ni médico legales. Las definiciones operacionales que definen a un accidente grave comprenden aquellos que:

- a) Provoque en forma inmediata la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.
- b) Obligue a realizar maniobras de reanimación.
- c) Obligue a realizar maniobras de rescate: aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.
- d) Ocurra por caída de altura, de más de 1.8 metros por encima del nivel más bajo tomado como referencia: se incluyen las caídas libres y /o con deslizamiento, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.
- e) Ocurra en condiciones hiperbáricas, como por ejemplo aquellas que ocurren a trabajadores que realizan labores de buceo.
- f) Se sospecha intoxicación aguda por plaguicidas, considerada como la presencia de sintomatología en trabajadores expuestos a plaguicidas.
- g) Los que involucren un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de las faenas

La normativa legal vigente establece que, ante la ocurrencia de un accidente grave o fatal en el lugar de trabajo, el empleador deberá cumplir con lo siguiente:

- Suspender en forma inmediata las faenas afectadas.
- Si es necesario debe permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
- Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial que corresponda. Esta notificación se debe realizar inmediatamente luego de ocurrido el accidente.

De forma adicional a estas obligaciones, el empleador deberá prestar o garantizar los elementos necesarios para que los o las trabajadoras accidentadas acceden en el menor tiempo posible y en las mejores condiciones a la ayuda médica necesaria. Deberá adicionalmente, confeccionar la DIAT (Denuncia Individual de Accidentes del Trabajo).

Para reanudar la faena suspendida, el empleador deberá solicitarlo a la Inspección del Trabajo o a la Seremi de Salud correspondientes. Se deben haber subsanado las deficiencias constatadas y cumplido con la corrección de las medidas indicadas por la autoridad posteriores

a la ocurrencia del accidente. La reanudación de faenas sin autorización de la autoridad competente puede producir graves sanciones administrativas, entre otras.

Un accidente grave y/o fatal del trabajo es una situación de extrema delicadeza que debe ser abordado con todas las medidas de resguardo, atendiéndose firmemente a las instrucciones de la autoridad administrativa correspondiente. La falta de cumplimiento de las normas de procedimiento ante un accidente de este tipo puede provocar perjuicios aun mayores que los que ya implica un accidente de este tipo.

**Antonia Morales Alemparte**  
**Abogada Área Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

08/05/2024

## **MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Aprueba texto de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo para el período 2024-2028.**

A mayor abundamiento, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social ha establecido como objetivo la implementación de una cultura preventiva, focalizada en la capacitación y la garantía de entornos saludables a los trabajadores, tanto en su dimensión física como psíquica, así como el fortalecimiento de la institucionalidad fiscalizadora de la seguridad y salud en el trabajo, incorporando un enfoque de género y diversidad en ambos procesos.

Por otro lado, dentro del rol estipulado para las entidades empleadoras y sus organizaciones en la implementación de esta política, así como los compromisos adquiridos por estas, se encuentran los siguientes:

1. Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, eliminando o controlando todos aquellos riesgos previsible que puedan afectar la vida, salud y dignidad de las personas trabajadoras, con enfoque de género y diversidad, equidad e inclusión.
2. Gestionar, de acuerdo con la normativa vigente, la prevención de los riesgos psicosociales, los riesgos graves e inminentes, así como aquellos vinculados a situaciones de emergencia, catástrofes, desastres y a la seguridad vial, sin distinción de la situación contractual de las personas trabajadoras afectas a tales riesgos, de conformidad a los principios y objetivos de esta Política.
3. Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, para lo cual deberán gestionar los riesgos laborales presentes en los entornos de trabajo, a través de la identificación de peligros, evaluación de los riesgos, la planificación e implementación de las medidas preventivas y correctivas, su control y mejoramiento continuo, con enfoque de género y diversidad, equidad e inclusión.
4. Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo de forma eficiente y efectiva respecto de todas las personas trabajadoras, ya sean contratadas directamente, en régimen de subcontratación, suministro o que compartan un mismo centro de trabajo.
5. Promover de forma permanente los entornos de trabajo seguros y saludables, en el marco de una gestión preventiva de los riesgos laborales, que incluya aspectos tales como facilitar el acceso a las prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y la información de los factores de riesgos asociados a los accidentes de trayecto y la seguridad vial, la prevención del consumo de alcohol y otras drogas, violencia interna o externa y acoso en los lugares de trabajo o con motivo del desempeño de la prestación laboral.
6. Establecer los mecanismos de consulta y diálogo que incentiven la participación de las personas trabajadoras y de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo.
7. Garantizar la formación y capacitación de todas las personas trabajadoras en materias de seguridad y salud en el trabajo, considerando los riesgos presentes en el lugar de trabajo, su impacto en la salud, así como también aquellos riesgos vinculados a los desplazamientos de las personas trabajadoras y la seguridad vial.
8. Adoptar medidas para fortalecer la labor y funcionamiento efectivo de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los delegados de prevención en aquellas empresas que no estén obligadas a constituir tales comités, otorgando las facilidades necesarias para su funcionamiento con plena autonomía y resguardo de sus integrantes en el desempeño de sus funciones.
9. Reportar obligatoriamente los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los incidentes de alto potencial de daño a las personas trabajadoras en los entornos de trabajo, conforme se establezca en la normativa.

10. Notificar de manera inmediata a la entidad fiscalizadora que corresponda, de los accidentes del trabajo fatales y graves, conforme se establezca en la normativa.
11. Cumplir con las medidas prescritas por los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y de las exigencias de las entidades fiscalizadoras con competencia en la materia.
12. Asegurar la implementación de la vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, de conformidad con la normativa vigente.

**Scarlett Zavala Toledo**  
**Abogada Corporativa**  
**Lizama Abogados**

13/05/2024

## **EL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS Ordena a rusia indemnizar a profesora que fue despedida por “conducta inmoral” debido a su orientación sexual.**

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) con fecha 7 de mayo de 2024, acogió la demanda deducida contra Rusia por el trato discriminatorio sufrido por una profesora que fue despedida por su orientación sexual. Así, la sentencia verifica una violación a los artículos 8 (derecho al respeto de la vida privada y familiar) y 14 (prohibición de discriminación) del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

El caso trata sobre una profesora de música que trabajaba en una escuela pública para niños con necesidades especiales. En 2014, fue informada sobre la existencia de un expediente elaborado por una organización no gubernamental conocida como los Padres de Rusia. Este expediente, obtenido a través de redes sociales, contenía información personal sobre ella, incluyendo imágenes íntimas con otras mujeres.

Luego de que ese informe se hubiere conocido, la profesora fue despedida bajo la acusación de conducta inmoral incompatible con su rol docente, basada únicamente en las evidencias contenidas en el expediente mencionado. La trabajadora accionó en contra de su despido ante tribunales de justicia, alegando la inexistencia de denuncias previas sobre su conducta.

El juez de primera instancia rechazó la demanda al considerar válida la postura respecto a la “conducta inmoral”, particularmente en un contexto de crianza de niños con necesidades especiales. De la misma manera, se rechazaron los posteriores recursos de apelación y casación, que confirmaron la decisión del *a quo*. Luego de no haber tenido éxito en las instancias judiciales de su país, presentó una demanda ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

En el fallo del Tribunal europeo, se resuelve primero, a una alegación de forma, esto es, si dicho tribunal tendría competencia para sancionar a Rusia. Así, el Tribunal expresa:

*“(…) existe competencia para conocer del caso ya que los hechos que dieron origen a las presuntas violaciones del Convenio habían tenido lugar antes del 16 de septiembre de 2022, fecha en la que Rusia dejó de ser Parte del Convenio Europeo. Se había producido una intromisión en su derecho al respeto de su vida privada. La cuestión era si esa decisión había sido proporcionada y si la había discriminado”.*

Luego, respecto al fondo del asunto, la sentencia determina que existió una desproporción en la medida aplicada, toda vez, que se debe distinguir entre las expresiones que se realicen de forma pública y privada, y las fotografías de la trabajadora fueron obtenidas mientras ella realizaba actividades de carácter privadas, tales como viajes o fiestas. De esta manera, el Tribunal esgrime:

*“(…) el despido por fotografías que no eran obscenas había sido manifiestamente desproporcionado con respecto al objetivo de proteger la moral. En esta situación, la escuela no consideró ninguna otra medida, salvo la dimisión. A pesar de los argumentos en contrario, la orientación sexual de un individuo no podía aislarse de sus expresiones públicas y privadas, que evidentemente eran elementos protegidos de la vida privada de un individuo en virtud del artículo 8.*



*“(…) la publicación de fotografías que mostraban la intimidad de sus parejas mientras viajaba o en fiestas era un elemento básico de las redes sociales. La reacción hostil de su empleador ante el hecho de que lo hiciera se debió a la falta de aceptación de su sexualidad. Por lo tanto, su despido de su lugar de trabajo fue una interferencia desproporcionada con sus derechos del Artículo 8 basándose únicamente en su orientación sexual”.*

Por tanto, una vez resuelto que existió una medida desproporcional, el Tribunal ordenó a Rusia pagar a la demandante 6.500 euros (EUR) por daños materiales, 10.000 euros por daños morales y 6.000 euros por costas y gastos.

**Javiera Alvarez**  
**Abogada de Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

15/05/2024

## **Indicaciones formuladas por el ejecutivo al proyecto de ley “Sala Cuna Universal” enfocada en la corresponsabilidad parental, promover la inserción laboral femenina y evitar la discriminación hacia las mujeres.**

Con fecha 6 de mayo 2024, el ejecutivo presenta indicaciones sustitutivas que modifican el texto íntegro del proyecto de ley de Sala Cuna Universal, aquel busca introducir las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1) Reemplazar el artículo 203 por el siguiente:

*“Artículo 203.- Los empleadores deberán tener salas cunas anexas e independientes del local de trabajo, en donde la persona trabajadora pueda dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. También tendrá dicho derecho la persona trabajadora a quien se le haya otorgado por resolución judicial el cuidado personal de un niño o niña menor de dos años.*

*La obligación referida podrá cumplirse de forma conjunta por empleadores de centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, y por empleadores cuyos establecimientos se encuentren en una misma área geográfica, previa autorización del Ministerio de Educación, circunstancia en que la sala cuna se entenderá común para la atención de los niños y niñas, concurriendo todos los empleadores a su financiamiento.*

*El empleador podrá cumplir con la obligación establecida en el presente artículo garantizando el financiamiento de la sala cuna a la que lleve el trabajador o trabajadora a sus hijos o hijas menores de dos años en la forma establecida en la ley. Lo anterior podrá cumplirse incluyendo aquellos establecimientos que reciben aportes regulares del Estado.*

*Con todo, las salas cunas a las que hace referencia el presente artículo deberán contar siempre con reconocimiento oficial del Estado, otorgado por el Ministerio de Educación, en resguardo y protección de los niños o niñas causantes del derecho a sala cuna de conformidad a lo dispuesto en la ley N° 21.430 sobre Garantías y Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.*

*El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del niño o la niña a la respectiva sala cuna.”.*

De las modificaciones al artículo 203 que se proponen, se puede señalar que establece la obligación para los empleadores de proveer salas cunas para que los trabajadores (eliminando la expresión “trabajadoras”) puedan alimentar y dejar a sus hijos menores de dos años mientras trabajan. También incluye a aquellos trabajadores con custodia legal de niños menores de dos años.

2) Agregar un nuevo artículo 204, del siguiente tenor:

*“Artículo 204.- En caso de que ambos progenitores o personas con el cuidado personal tengan derecho a sala cuna en los términos del artículo anterior, de común acuerdo deberán definir quién de ellos lo ejercerá.*

*El acuerdo referido no será exigible en caso de que una de las personas trabajadoras, con derecho a sala cuna, se encuentre ausente respecto del niño o niña. Para efectos de este Código se entenderá por ausencia cuando el niño o niña carece del cuidado y protección por parte de uno de sus progenitores como consecuencia del abandono del hogar o este se encuentre condenado por delitos de violencia intrafamiliar conforme a lo dispuesto en la ley N° 20.066, en el caso que la víctima tenga la calidad de cónyuge o conviviente respecto del autor o autora; o la conducta afecte al padre o madre de un hijo o hija en común o directamente a estos últimos; o a una persona sujeta a su cuidado personal. La condición de ausente se*

*acreditará mediante declaración jurada de quién de ellos cumpla con los deberes de cuidado y protección del niño o niña.*

*Si se requiere el acuerdo, deberá comunicarse la decisión referida en el inciso primero de este artículo y cualquier modificación a ambos empleadores, informando la identidad de las personas trabajadoras involucradas y del niño o niña menor de dos años. Los empleadores deberán registrar dicha comunicación en los cinco días siguientes a su recepción en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo e informar dentro del mismo plazo al otro empleador cuando se produzca el término de la relación laboral de la persona trabajadora que esté ejerciendo el derecho a sala cuna.*

*En aquellos casos en que solo una persona detente el derecho consagrado en el artículo anterior o el acuerdo no se hubiese recibido o no sea exigible, el empleador deberá consignar dicha circunstancia en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo y dar cumplimiento al derecho establecido en el artículo 203 del presente Código.”.*

Del nuevo artículo 204, se propone que en situaciones donde ambos padres tienen derecho a sala cuna, deben acordar quién ejercerá ese derecho. Se establecen excepciones en casos de ausencia de uno de los progenitores por abandono o condena por violencia intrafamiliar. Se requiere que este acuerdo sea comunicado a ambos empleadores y registrado en la Dirección del Trabajo.

3) Reemplazar el artículo 205 por el siguiente:

*“Artículo 205.- El mantenimiento de una sala cuna anexa o común o el financiamiento de sala cuna al que la persona trabajadora lleve al niño o niña, según corresponda, será de responsabilidad del empleador.*

*Con todo, los empleadores que cumplan con los requisitos legales podrán acceder a los aportes que contribuyan al financiamiento del derecho a sala cuna que contemple la normativa vigente.”.* Establece que el mantenimiento o financiamiento de la sala cuna es responsabilidad del empleador, aunque estos puedan acceder a aportes para su financiamiento si cumplen con los requisitos legales.

4) Modificar el artículo 206 en el siguiente sentido:

1. *Reemplázase, en su inciso cuarto, la frase “aun cuando no goce del derecho a sala cuna” por “aun cuando no ejerza el derecho a sala cuna”.*
2. *Intercálase, en su inciso séptimo, entre las expresiones “ejecutoriada,” y “cuando”, la frase “escritura pública o acta extendida ante cualquier oficial del Registro Civil conforme a lo dispuesto en el artículo 225 del Código Civil,”.*

En la propuesta de modificaciones al artículo 206, se ajusta el lenguaje para aclarar que los beneficios se aplican incluso si el trabajador no ejerce el derecho a sala cuna. Se especifica la forma de documentar la custodia legal de los niños.

Por otro lado, el proyecto de ley propone la creación del Fondo de Sala Cuna, que tiene como objetivo principal financiar la provisión de salas cuna para trabajadores y trabajadoras, tanto dependientes como independientes.

De esta manera, el proyecto presentado por el ejecutivo introduce modificaciones significativas al Código del Trabajo en relación con la provisión de salas cunas para los hijos menores de dos años de los trabajadores y trabajadoras, eliminando la distinción de que aquello corresponde solo a un derecho de las mujeres, la reforma propuesta busca desvincular el costo de las salas cuna de la contratación femenina, promoviendo así la corresponsabilidad parental, ampliando el beneficio de sala cuna a toda persona trabajadora que tenga el cuidado personal exclusivo de menores de 2 años. Estas medidas, reflejan un compromiso con el bienestar familiar y la conciliación entre la vida laboral y personal.

En resumen, el proyecto busca garantizar el acceso a salas cuna para los hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras, tanto dependientes como independientes, a través de un fondo que se financiaría con aportes de empleadores y trabajadores, con el fin de contribuir al cuidado y desarrollo infantil temprano. Como también dar un paso importante hacia la promoción de entornos laborales más inclusivos y favorables para las familias, pues promueve la corresponsabilidad parental, la inserción laboral femenina y evitar la discriminación hacia las mujeres.

**María Jesús Pérez J.**  
**Abogada**  
**Lizama Abogados**

17/05/2024

## **DICTAMEN 297/17 DE 08.05.2024 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO: Se pronuncia sobre la regulación de banda horaria de 2 horas para trabajadores padres de menores de 12 años.**

Con fecha 08 de mayo de 2024, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N°297/17 que se pronuncia sobre la banda horaria de 2 horas respecto al ingreso y salida de los trabajadores con hijos hasta 12 años de edad. De esta manera, el Servicio busca despejar dudas y aclarar la forma en que debe ser aplicado.

Al respecto, el organismo laboral señaló que la banda horaria se encuentra regulada en el artículo 27 del Código del Trabajo, modificado mediante la Ley N°21.561, que señala que: *“Art. 27.- Los trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada (...)”*

A su vez, la Dirección indica que ya se ha pronunciado sobre esta materia en el Dictamen N°81/02 de 01.02.2024.

Seguidamente, el Dictamen N°297/17 dispone que, para efectos de analizar la procedencia de la aplicación de la norma, en primer lugar, las partes involucradas deben evaluar si se dan los supuestos establecidos en la misma:

1. Que un trabajador o trabajadora sea padre, madre o tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de 12 años.
2. Que dicha situación sea acreditada mediante el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que otorgue el cuidado personal de un niño o niña.

Dándose estos supuestos, y habiéndose hecho la solicitud por parte de un trabajador o trabajadora, la empresa no podrá negarse al ejercicio de este derecho, salvo en dos situaciones particulares:

1. Cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar el inicio de la jornada de trabajo.
2. Por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, por ejemplo: que se trate de funciones o labores de atención de público; cuando las labores desarrolladas por el dependiente sean necesarias para la prestación de los servicios del personal restante o se refieran a la atención de servicios de urgencia, realización de turnos, guardias o similares, en tanto requieran que la persona efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato individual o en el reglamento interno de la compañía.

Para tales efectos, debe considerarse la situación particular de cada trabajador o trabajadora, atendiendo a la naturaleza de los servicios prestados o las características de estos.

Finalmente, la Dirección del Trabajo señala que el inciso 4° del nuevo artículo 27 del Código del Trabajo es claro en señalar que, en caso de controversia, es el inspector del trabajo respectivo quien resolverá si una determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas, a petición de cualquiera de las partes.

Así las cosas, el Servicio concluye que:

1. Ante la solicitud de un trabajador o trabajadora que cumpla con los requisitos para ejercer el derecho a la banda horaria, el empleador no puede negarse, salvo que se dé lugar a alguna de las excepciones contempladas en el mismo artículo 27 del Código del Trabajo.

En caso de existir controversia entre el solicitante y la empresa, el inspector del trabajo respectivo resolverá si una determina labor se encuentra en las situaciones descritas, a petición de cualquiera de las partes.

**Valentina Basualto Catalán**  
**Abogada Corporativa**  
**Lizama Abogados**

20/05/2024

## **DIRECCIÓN DEL TRABAJO ratifica su doctrina sobre la oportunidad para negociar colectivamente del sindicato que mantiene dos contratos colectivos vigentes.**

Mediante Ordinario N°298 de fecha 09.05.2024, la Dirección del Trabajo negó reconsiderar su doctrina administrativa contenida en el Ordinario N°1271 de 04.10.2023, que se pronunció sobre la oportunidad para negociar colectivamente que tiene una organización sindical que mantiene dos contratos colectivos vigentes, y ratificó su interpretación. Sobre esta materia versará la presente Alerta Laboral.

La Dirección del Trabajo, en definitiva, estableció que en el próximo proceso de negociación colectiva que corresponda iniciar a la organización sindical, ésta deberá optar por uno de los dos contratos colectivos que mantiene vigentes, instrumento que servirá de base para determinar la oportunidad de negociar colectivamente.

En caso de que la referida organización sindical opte por la oportunidad que genera el contrato colectivo con fecha de vencimiento más próxima para iniciar un nuevo proceso de negociación colectiva, la aplicación del instrumento colectivo que se suscriba al término de dicho proceso se hará efectiva para los trabajadores cuyo contrato colectivo vence con posterioridad, una vez finalizada la vigencia de este último. Ello en conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323 del Código del Trabajo.

En el evento de que el mismo sindicato decida negociar considerando para tal efecto la oportunidad jurídica que genere el contrato colectivo que venza con posterioridad, resulta aplicable la norma del artículo 325 del Código del Trabajo; por tanto, a los socios del sindicato afectados al instrumento que vencía en una fecha anterior, les resultará aplicable la ultraactividad del instrumento colectivo.

Cualquiera sea la decisión que adopte al respecto el sindicato en referencia, el proceso de negociación colectiva que se inicie involucrará a la totalidad de los trabajadores afiliados a dicha organización, con todos los derechos y prerrogativas que ello involucra.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes del instrumento colectivo podrán acordar, en virtud de la norma del inciso final del artículo 311 del Código del Trabajo, modificar la vigencia y duración de los instrumentos colectivos, ajustándose a los límites prescritos en el artículo 324 del precitado texto legal.

Explica el Servicio:

*A su vez, tal como se indicó en el ordinario objeto de su solicitud de reconsideración, este Servicio, mediante Dictamen N°2858/79 de 27.06.2017, pronunciándose sobre la materia en comento, sostiene: «...las partes de un contrato colectivo y por ende, las partes de la negociación que lo origina, son el empleador y la organización sindical que lo hubiere suscrito. En este entendido, de la misma manera corresponde afirmar que una vez desarrollada la respectiva negociación, el sindicato parte queda sujeto al instrumento que resulte de ésta, debiendo presentar su próximo proyecto de contrato colectivo en la oportunidad determinada por el cese de la vigencia del instrumento que mantenga suscrito con su empleador, no siendo procedente estimar que el mismo sindicato tiene titularidad además para negociar otros instrumentos colectivos con el empleador, esta vez por trabajadores distintos no comprendidos*



en el contrato que ya tiene vigente esta organización, pues ello significaría negociar anticipadamente, transgrediendo la norma del artículo 333».

El mencionado Dictamen concluye: «Si por aplicación de la normativa previa a la reforma incorporada por la Ley 20.940, una organización sindical tiene actualmente dos o más contratos colectivos vigentes, con diferentes fechas de término, para efectos de lo dispuesto en el artículo 333 del Código del Trabajo, dicha organización deberá escoger una de esas fechas para determinar el momento de presentación del próximo proyecto de contrato colectivo, debiendo entenderse que a sus asociados les será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323 o lo establecido en el artículo 325 (ultraactividad del instrumento colectivo), según se elija presentar el proyecto de contrato colectivo en la oportunidad jurídica que le genere alguno de los últimos instrumentos colectivos por vencer o, en el segundo caso, la oportunidad que genere alguno de los últimos instrumentos colectivos por vencer. Es decir, si se acoge la fecha más próxima de negociación, los demás instrumentos colectivos del sindicato mantendrán su vigencia por el tiempo que les reste, pasando esos trabajadores a estar regidos por el nuevo instrumento al término de la vigencia de los mismos. En cambio, si el sindicato opta por la oportunidad que genera el último instrumento colectivo en vencer, respecto de los trabajadores regidos por los instrumentos colectivos anteriores se aplicará la ultraactividad contemplada en el artículo 325».

En consecuencia, es dable indicar:

1. En el próximo proceso de negociación colectiva que corresponda iniciar a la organización sindical con dos contratos colectivos vigentes, ésta deberá optar por uno de ellos, instrumento que servirá de base para determinar la oportunidad de negociar colectivamente.
2. Si opta por la oportunidad que genera el contrato colectivo con fecha de vencimiento más próxima, la aplicación del instrumento colectivo que se suscriba al término de dicho proceso se hará efectiva para los trabajadores cuyo contrato colectivo vence con posterioridad, una vez finalizada la vigencia de este último. Ello en conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323 del Código del Trabajo.
3. Si decide negociar considerando para tal efecto la oportunidad jurídica que genere el contrato colectivo que venza con posterioridad, resulta aplicable la norma del artículo 325 del Código del Trabajo; por tanto, a los socios del sindicato afectados al instrumento que vencía en una fecha anterior, les resultará aplicable la ultraactividad del instrumento colectivo.
4. Cualquiera sea la decisión, el proceso de negociación colectiva que se inicie involucrará a la totalidad de los trabajadores afiliados a dicha organización, con todos los derechos y prerrogativas que ello involucra.
5. Sin perjuicio de lo anterior, las partes del instrumento colectivo podrán acordar modificar la vigencia y duración de los instrumentos colectivos, ajustándose al límite de 3 años que establece la norma.

**José Tomás Erenchun**  
**Abogado de Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

27/05/2024

## Ley de delitos económicos y el tratamiento previsional de beneficios otorgados a trabajadores.

La Ley N° 21.595 de Delitos Económicos, publicada el 17 de agosto del año pasado, sistematiza los delitos económicos y atentados contra el medio ambiente, ampliando la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Asimismo, introduce nuevos delitos de alcance laboral y previsional, uno de los cuales, regulado en el artículo 53, corresponde al siguiente:

“Con la misma pena establecida en el inciso anterior se sancionará al empleador que, sin el consentimiento del trabajador, omita retener o enterar las cotizaciones previsionales de un trabajador o declare ante las instituciones de seguridad social, pagarle una renta imponible o bruta menor a la real, disminuyendo el monto de las cotizaciones que debe descontar y enterar. La conducta será sancionada igualmente, si el consentimiento del trabajador ha sido obtenido por el empleador con abuso grave de su situación de necesidad, inexperiencia o incapacidad de discernimiento”.

No existe aún jurisprudencia sobre la materia para analizar la concurrencia de los supuestos establecidos en el delito. Por esa razón, no se conocen los alcances del tratamiento previsional incorrecto del pago de ciertas remuneraciones que requieren una mayor preparación por su regulación específica y donde no hay una intención deliberada en disminuir el monto de las cotizaciones previsionales. Algunos ejemplos son los siguientes:

- **Seguros contratados para trabajadores:** El aporte que la empresa realiza para el pago de la prima de seguros contratados para trabajadores, independiente de su naturaleza (complementario de salud, vida o catastrófico, por ejemplo), debe ser tratado como mayor remuneración y, por lo tanto, afecto a impuesto único de segunda categoría y al pago de cotizaciones previsionales. El beneficio solo sería no imponible, en caso de otorgarse por una Oficina o Departamento de Bienestar.
- **Becas de estudios:** De acuerdo con el artículo 17 N°18 de la Ley Sobre Impuesto a la Renta, cumpliéndose ciertos requisitos, las becas de estudios otorgadas a trabajadores o a sus hijos no constituyen renta. Es decir, no detentan el carácter de tributables. Ahora bien, independiente de esto, este beneficio si detenta el carácter de imponible, por lo que el monto otorgado por el concepto si está sujeto al pago de cotizaciones previsionales.
- **Asignación de movilización:** El inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo establece que las asignaciones de movilización no constituyen remuneración, de lo cual se colige que no estaría sujeto al pago de cotizaciones previsionales. Ahora bien, el Servicio de Impuestos Internos ha fijado topes en base a criterios para este tipo de asignación. Al superar estos topes, habría un incorrecto tratamiento previsional en cuanto a su pago.

Como se puede apreciar, estos beneficios tienen una regulación específica, ya sea en leyes o interpretaciones de órganos administrativos, por lo que, sin existir una intención deliberada, puede suceder que su tratamiento previsional se encuentre incorrecto.

En este sentido, la nueva normativa penal y sus alcances, es un nuevo desafío para las empresas, en tanto invita a revisar detenidamente el tratamiento previsional de los distintos beneficios otorgados a los trabajadores, ya sea que se encuentren escriturados en contratos individuales, instrumentos colectivos o políticas de beneficios.

**José Pablo Arraño Urrutia**  
**Abogado Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

03/06/2024

## **SUCESO publicó un borrador sobre la asistencia técnica que deberán entregar a las empresas e instituciones públicas, para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual o/y violencia en el trabajo, que contempla la Ley Karin.**

La Superintendencia de Seguridad Social publicó el pasado 14 de mayo del presente año, un borrador de circular que imparte instrucciones a los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sobre la asistencia técnica que deberán entregar a las empresas e instituciones públicas, para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual o/y violencia en el trabajo, que contempla la Ley Karin.

Ley N° 21.643, que entrará en vigencia el 1 de agosto, obliga a las empresas contar con un Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. En la propuesta presentada por la SUCESO se contemplan las acciones a considerar:

### 1. OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS:

- Elaborar, implementar, difundir y sensibilizar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo.
- Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social.
- Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744.

El empleador deberá elaborar:

1) Un Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, el cual debe contener a lo menos, los siguientes elementos:

1. Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
2. Medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
3. Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento o empresa.
4. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

2) Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncias en caso de incumplimiento relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo y cualquier otro incumplimiento de la normativa laboral, así como el acceso a las prestaciones en materia de seguridad social.

3) Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744

El pasado 26 de mayo se cerró la consulta pública realizada por la Superintendencia de Seguridad Social para realizar comentarios al borrador, debemos estar atentos a las recomendaciones definitivas y preparar la implementación de estas recomendaciones previo al 1 de agosto, fecha de entrada en vigencia de la Ley Karin.

Te invitamos a revisar el borrador completo de la circular [AQUÍ](#).

**Ignacio Cartes**  
**Abogado Área Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

07/06/2024

## Ingresa proyecto de ley que “modifica la carta fundamental para consagrar la negociación colectiva por rama o sector de actividad”

Con fecha 04 de junio de 2024, ingresó por Moción en la Cámara de Diputados el Boletín N°16897-07 que ingresó el proyecto de ley que “Modifica la Carta Fundamental para consagrar la negociación colectiva por rama o sector de actividad”.

A mayor abundamiento, el Proyecto de Ley se fundamenta en la idea de que la negociación colectiva está radicada en la empresa en la mayoría de los países de América Latina, predominando en la región modelos descentralizados de negociación colectiva, con tasas bajas de cobertura y detalladas leyes sobre sindicatos, negociación colectiva y huelga. Esta realidad se replica en el caso nacional. Los diputados fundadores del proyecto señalan de que nuestro modelo actual de negociación colectiva aparece como fuertemente restrictivo de la autonomía colectiva, excesivamente reglamentario, con muchos plazos y formalidades, y radicando la negociación colectiva casi exclusivamente dentro del ámbito de la empresa.

Por tanto, en este sentido, los diputados declaran que este proyecto de ley tiene por objeto regular a nivel de regla constitucional el reconocimiento explícito de la negociación colectiva por rama o sector de actividad, empresa o establecimiento, a fin de *“otorgar una mayor cobertura de la negociación colectiva, esto es, que los beneficios de los instrumentos colectivos lleguen a una mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras, lo que conlleva una mayor equidad en la distribución de los recursos, así como un mayor despliegue de la libertad sindical”*.

El Proyecto de Ley consta de un artículo único, que propone la intercalación de una frase en el inciso quinto del artículo 19 N°16 de la Constitución Política, y establece lo siguiente:

*“Artículo Único.- Para intercalar en el inciso quinto del ordinal 16 del artículo 19 de la Constitución Política, a continuación de la expresión “negociar” seguida de un punto seguido, la siguiente frase “Las partes podrán negociar por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento”*

Por tanto, el referido inciso se modificaría de la siguiente manera:

Constitución Política	Proyecto de reforma constitucional
<p>La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.</p>	<p>La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. <b>“Las partes podrán negociar por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento”</b>. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.</p>

**Scarlett Zavala Toledo**  
**Abogada Corporativa**  
**Lizama Abogados**

12/06/2024

**La Dirección del Trabajo ha emitido el dictamen N°362/19 el cual fija el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. A continuación, se resumen los puntos clave del dictamen.**

Las relaciones laborales deben fundarse en un trato libre de violencia y con perspectiva de género, promoviendo la igualdad y erradicando la discriminación. Estos principios se alinean con el Convenio N°190 de la OIT, que reconoce el derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos los de género.

### **1. Modificaciones al Artículo 2 del Código del Trabajo:**

- a. Se enfatiza que el trato libre de violencia y la perspectiva de género deben ser principios fundamentales en todas las relaciones laborales.
- b. El acoso sexual se mantiene definido como cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido que amenace o perjudique la situación laboral del afectado.
- c. El acoso laboral se redefine para incluir conductas de agresión u hostigamiento, eliminando el requisito de reiteración. Asimismo, bajo la óptica de la perspectiva de género como principio fundante de las relaciones laborales debe considerarse dentro del acoso laboral, el acoso sexista.
- d. Se incluye la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes o proveedores, que afecte a los trabajadores durante la prestación de servicios.
- e. El empleador tiene la obligación de tomar medidas para proteger a los trabajadores, incluso mediante la implementación de protocolos de prevención.
- f. La modificación a los actos de discriminación incorporada al inciso cuarto del art.2 del CT consiste en sustituir la frase “u origen social” por la frase “origen social o cualquier otro motivo”, por lo que amplía la definición de actos de discriminación, incluyendo cualquier motivo que anule o altere la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.

### **2. Derechos y Obligaciones incorporadas por la ley 21.643**

Si bien el legislador ya contemplaba reglas generales que imponían a los empleadores la obligación de velar por la salud y seguridad de los trabajadores, así como también la obligación de garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto. Ahora se establece expresamente el derecho de los trabajadores a exigir la adopción de medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

### **3. Obligación de Prevenir**

La ley 21.643 detalla las obligaciones que tienen los empleadores para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo a partir del nuevo artículo 211-A del Código del Trabajo, Estas obligaciones incluyen:

- a. Elaboración de un protocolo de prevención, a través de los organismos administradores de la ley 16.744, según las directrices que imparta la Superintendencia de Seguridad Social junto a la normativa, se señala expresamente el contenido mínimo de este, disponiendo lo siguiente:
  - o Identificación y evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género, considerando cómo el género influye en las interacciones laborales. Si posteriormente el empleador detecta un nuevo peligro, por ejemplo, en el desarrollo de una investigación, esta debe ser incorporada a los peligros identificados, evaluar los riesgos e informar de estos a los trabajadores.
  - Medidas preventivas y de control de riesgos con objetivos medibles, evaluadas continuamente para mejoramiento.



- Informar y capacitar a los trabajadores sobre riesgos y medidas preventivas, incluyendo sus derechos y responsabilidades.
  - Medidas específicas según la naturaleza del trabajo y el funcionamiento de la empresa.
  - Resguardo de la privacidad y honra de todos los involucrados en denuncias, así como medidas frente a denuncias inconsistentes y mecanismos de prevención, formación, educación y protección para garantizar la correcta actuación de los trabajadores.
- b. El empleador no solo tiene la obligación de contar con un protocolo, sino que también debe aplicar el mismo cumpliendo con el deber general de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo. No es suficiente solo tener un protocolo; deben implementarse acciones concretas.
- c. El deber de los empleadores de entregar información semestral sobre los canales de denuncia de la empresa y las instancias estatales para denunciar incumplimientos y acceder a prestaciones de seguridad social. El artículo 211-A del CT también enfatiza que el contenido del protocolo es un mínimo y los empleadores pueden añadir más elementos en consonancia con la Ley N°21.643 o el Convenio 190 de la OIT. Además, la entrega de información puede realizarse con mayor frecuencia si así se considera necesario.

#### 4. Obligación de investigar.

El texto aborda la obligación de investigar denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo según la Ley N°21.643. A continuación, se presentan los puntos más importantes:

- El procedimiento de investigación de denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo debe estar incluida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, conforme al artículo 154 N°12 y las disposiciones de los artículos 211-B, 211-B bis y 211-C del Código del Trabajo.
- Los procedimientos de investigación deben adherirse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.}
- El Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social establecerá directrices adicionales para las investigaciones.
- Estos principios y directrices aseguran un debido proceso y ambientes laborales dignos.

Requisitos Mínimos para el Procedimiento de investigación:

- o La denuncia debe constar por escrito o verbalmente, con un acta registrada. La denuncia puede presentarse por escrito o verbalmente ante la empresa o la Inspección del Trabajo. Si es verbal, debe registrarse un acta firmada por el denunciante.
- o Ambas partes deben ser oídas y poder fundamentar sus dichos.
- o Se deben proteger a la víctima y testigos de represalias.

Medidas de Resguardo:

- o El empleador debe adoptar medidas inmediatas para proteger a los involucrados, considerando la gravedad de los hechos y la seguridad del denunciante.
- o Las medidas incluyen la separación de espacios físicos, redistribución del tiempo de la jornada y atención psicológica temprana.

Desarrollo de la Investigación:

- o La empresa puede realizar la investigación interna o remitirla a la Inspección del Trabajo dentro de tres días.
- o La investigación debe concluirse en 30 días y constar por escrito, manteniendo estricta reserva.
- o Se debe garantizar que ambas partes sean oídas.
- o Una vez finalizada la investigación interna, debe remitirse a la Inspección del Trabajo, que tiene 30 días para pronunciarse.

Intervención de Terceros Expertos:

- o Es posible contar con asistencia técnica de empresas externas especializadas en acoso sexual para garantizar imparcialidad y objetividad.
- o La intervención de terceros no exime al empleador de su responsabilidad en la investigación.



Estos puntos garantizan un proceso de investigación estructurado y justo para todas las partes involucradas, promoviendo ambientes laborales seguros y respetuosos.

### 5. Medidas correctivas

El inciso 4° del artículo 211-C del Código del Trabajo, modificado por la Ley N°21.643, aborda las conclusiones de las investigaciones de denuncias por violencia en el trabajo. Este establece que: las conclusiones de las investigaciones deben incluir las medidas correctivas que el empleador adoptará en respuesta a la causa que originó la denuncia. Estas medidas están dirigidas a prevenir la repetición de la conducta constatada y a evitar futuras vulneraciones.

- Denuncias de Violencia en el Trabajo: Las medidas correctivas son obligatorias en las conclusiones de estas denuncias, reflejando la respuesta requerida del empleador, quien no puede sancionar a terceros ajenos a la relación laboral.
- Sobre Acoso Sexual o Laboral: Aunque no se especifican medidas correctivas adicionales, estas deben ser implementadas junto con las sanciones, si son necesarias para reparar completamente las consecuencias de la conducta constatada.

### 6. Obligación de sancionar

Plazo para Sancionar:

- El empleador debe imponer y aplicar las sanciones adecuadas basándose en el informe de investigación sobre acoso sexual y laboral dentro de 15 días hábiles judiciales tras recibir la notificación de la Inspección del Trabajo.
- Las sanciones impuestas deben ser comunicadas a ambas partes, tanto la denunciante como la denunciada, dentro del mismo plazo.

Tipos de Sanciones:

- Según el artículo 154 N°10 del Código del Trabajo, las sanciones pueden incluir amonestaciones verbales, amonestaciones escritas o multas, dependiendo de la gravedad de la conducta.
- En casos de conductas graves, comprobadas, el empleador puede aplicar las sanciones del artículo 160 N°1 letra b) o f) del Código del Trabajo, que incluyen despido por “conductas indebidas de carácter grave”.

Evaluación de la Gravedad:

- Para el acoso laboral, se debe evaluar la gravedad de los hechos investigados. La eliminación del requisito de reiteración en el concepto de acoso laboral requiere que la gravedad de la conducta sea evaluada y consignada en el informe.

Procedimiento de Despido:

- Si el empleador decide terminar la relación laboral, debe cumplir con el artículo 162 del Código del Trabajo, que exige comunicar el despido por escrito, explicando las causas y los hechos en los que se basa.
- La Ley N°21.643 no modifica lo dispuesto en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, que requiere que el empleador acredite la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido.

Información a la Persona Denunciante:

- El artículo 211-E, incorporado por la Ley N°21.643, establece la obligación del empleador de informar a la persona denunciante sobre los canales de denuncia de los hechos que puedan constituir delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

### 7. Obligación de la Inspección del Trabajo de denunciar.

La Inspección del Trabajo, conforme al nuevo artículo 211-D de la Ley N°21.643, debe denunciar ante el tribunal cualquier vulneración de derechos fundamentales que detecte en el ejercicio de sus funciones, acompañando el informe correspondiente. Esto refuerza el artículo 486 del Código del Trabajo. Antes de denunciar, la Inspección debe intentar una mediación entre las partes, excepto en casos de acoso sexual, para evitar la revictimización.

### 8. Contenido mínimo de los reglamentos internos.

Modificación del artículo 154 del Código del Trabajo:

La Ley N°21.643 modifica el artículo 154 del Código del Trabajo, estableciendo que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe incluir:

1. Protocolo de Prevención: Para el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
2. Procedimiento de Investigación: Debe contemplar medidas de resguardo y sanciones para los involucrados.

Incorporación del Artículo 154 bis:

Este artículo extiende la obligación de tener un protocolo de prevención y un procedimiento de investigación y sanción a todas las empresas, incluso aquellas con menos de 10 trabajadores. Debe ser comunicado por escrito al momento de la suscripción del contrato de trabajo y formar parte del Reglamento de Seguridad e Higiene. Los empleadores pueden recibir asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 para elaborar estos protocolos, siguiendo las directrices de la Superintendencia de Seguridad Social.

### **9. Vigencia de la ley 21.643**

La Ley N°21.643 entra en vigencia el 01.08.2024, seis meses después de su publicación en el Diario Oficial el 15.01.2024. Las investigaciones de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo iniciadas antes de esta fecha se regirán por las normas vigentes al momento de la denuncia.

Desde su entrada en vigencia, los empleadores deben ajustar sus reglamentos internos según la nueva normativa. Si no lo hacen a tiempo, la Dirección del Trabajo llevará a cabo los procedimientos de investigación conforme al artículo segundo transitorio y el artículo 211-B del Código del Trabajo.

**María Jesús Pérez J.**  
**Abogada**  
**Lizama Abogados**

14/06/2024

## Diálogos tripartitos sobre negociación colectiva ramal: ¿qué debería conversarse para el proyecto que comprometió el gobierno?

El pasado sábado 1° de junio, y en el marco de la cuenta pública, el Presidente de la República Gabriel Boric Font comprometió la realización de un proceso de diálogo tripartito entre autoridades, trabajadores y empresarios, con el fin de presentar al Congreso, a fines de este año, un proyecto de ley de negociación colectiva multinivel.

Esto, se realiza pocos días después de la emisión de tres investigaciones por parte de la Dirección del Trabajo que versan sobre la materia, a saber: “La discusión pública sobre negociación ramal en Chile, 2014-2022. Actores involucrados, posiciones y argumentos”, “Sistemas de negociación colectiva ramal, sectorial o multinivel: un análisis comparado” y “Perspectivas de la negociación colectiva ramal desde la mirada de las y los dirigentes sindicales”.

Es claro que con estos gestos el Ejecutivo está buscando cumplir su Programa de Gobierno, en el que estableció como uno de sus “53 cambios concretos para un nuevo Chile” la *Negociación colectiva multinivel, asegurando la libertad de las y los trabajadores para negociar, el derecho a organizarse y equilibrar el poder de negociación, para garantizar el Trabajo Decente y un aumento de los salarios. [...] Para comenzar la transición hacia un nuevo modelo económico avanzaremos en la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva, caracterizada como multinivel, lo que incluye la negociación ramal, simplificando su procedimiento, ampliando las materias de negociación, eliminando las restricciones actuales; en definitiva, ubicándonos dentro los estándares aceptados por la OIT.*

Con todo, no será hasta el fin de este año que podremos conocer el contenido de este proyecto. Por tanto, ¿qué podemos esperar de los diálogos tripartitos que comprometió el Gobierno? ¿Cuáles serán las materias que debería incluir el esperado proyecto de ley?

En primer lugar, dichos diálogos deberán reconocer la necesidad de generar una reforma constitucional al artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República.

El artículo 19 N°16 inc 5° establece que **La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar.** Por tanto, la negociación colectiva se encuentra constitucionalmente limitada a desarrollarse en la empresa en que se labore. Por tanto, sería necesaria una reforma constitucional con quórum de 4/7 para permitir la negociación colectiva multinivel o ramal.

En segundo lugar, y entrando en materia de ley, los diálogos tripartitos deberán generar una propuesta que aborde los siguientes elementos de una negociación colectiva multinivel:

- Definir los sujetos legitimados para negociar (sindicatos más representativos, gremios sectoriales)
- Definir sectores de la actividad (criterios técnicos y organizativos) y otros niveles de negociación.
- Incluir el mecanismo para decidir el nivel o unidades en que se realizará la negociación colectiva (en la empresa, sectorial, ramal)
- Abordar la naturaleza jurídica y el ámbito de aplicación de los instrumentos colectivos que se suscriban.
- Crear reglas procesales del procedimiento de negociación colectiva multinivel.
- Incluir mecanismos de extensión, adhesión y exclusión de los instrumentos colectivos.

- Determinar el rol del Estado en estos procesos.

Estos criterios han sido abordados en ordenamientos jurídicos en que existe este tipo de negociación, como Argentina y Uruguay en el sector y países europeos como España, Italia y Alemania.

Siguiendo los anteriores ejemplos, el proyecto de ley que se presente deberá definir el modelo particular que se propone a nuestro ordenamiento jurídico, ordenando y ajustando los elementos comentados para generar un sistema coherente de negociación colectiva multinivel. Con todo, y atendida la composición del Congreso Nacional, no se tiene seguridad de que el Gobierno tenga las mayorías parlamentarias suficientes para aprobar una reforma laboral de esta envergadura, sólo comparable con la Reforma a la negociación colectiva de la presidenta Bachelet del año 2016.

En consecuencia, el proyecto de ley sobre negociación colectiva multinivel comprometido por el Gobierno y sus diálogos tripartitos preparatorios deberán incluir:

1. Una reforma constitucional al artículo 19 N°16 de la CPR.
2. Los elementos propios de una negociación colectiva multinivel, a saber, determinar: sujetos legitimados para negociar, distintos sectores de actividad económica, mecanismos para decidir el nivel en que se realizará la negociación colectiva, naturaleza jurídica de los instrumentos colectivos, ámbito de aplicación, reglas procesales, mecanismos de extensión, adhesión y exclusión de los instrumentos colectivos y el rol del Estado en estos procesos.
3. Atendida la composición del Congreso Nacional, no se tiene seguridad de que el Gobierno tenga las mayorías parlamentarias suficientes para aprobar una reforma laboral de esta envergadura.

**José Tomás Erenchun**  
**Abogado de Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

14/06/2024

## **ORDINARIO N°349 05.06.2024 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO: Aplica territorialidad de la legislación laboral.**

El pasado 5 de junio de 2024, la Dirección del Trabajo emitió el Ordinario N°349 que se pronuncia sobre la aplicación de la legislación laboral chilena para trabajadores que laboren fuera del país para una empresa que tiene su domicilio en Chile.

En lo particular, el Servicio señala que nuestro ordenamiento jurídico no contiene normas especiales que resuelvan los conflictos sobre aplicación de leyes que pudieran presentarse en materia laboral, por lo cual se debe recurrir a las disposiciones del artículo 14 del Código Civil, que dispone que *“la ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros”*.

De este modo, la norma consagra el principio de territorialidad de la ley, por lo que se desprende que la legislación chilena rige a todas las personas que se encuentren dentro del territorio de la República, sean nacionales o extranjeras, y, por el contrario, y en general, no rige ni obliga a chilenos o extranjeros cuando se encuentran fuera del país.

Excepción a lo anterior es lo establecido en el artículo 15 del Código Civil que dispone casos taxativos en que se aplicará la legislación nacional a los chilenos que se encuentren en el extranjero, a saber: (i) en lo relativo al estado de las personas y su capacidad para ejecutar ciertos actos que hayan de tener efectos en Chile y (ii) en las obligaciones y derechos que nacen de las relaciones de familia, pero solo respecto de sus cónyuges y parientes chilenos.

En consideración a lo indicado precedentemente, la Dirección del Trabajo arguye que el chileno ausente del país queda íntegramente regido por la ley extranjera. Por su parte, los extranjeros que se encuentren en el exterior, aunque ejecuten actos que vayan a producir sus efectos en Chile y tengan cónyuges y parientes chilenos, se rigen por las leyes extranjeras correspondientes.

Así las cosas, la ley laboral chilena solo rige dentro del territorio de la República, por tanto, los trabajadores que laboren fuera del país para una empresa que tiene su domicilio en Chile se rigen por la ley extranjera correspondiente, aun cuando ejecuten actos que vayan a producir sus efectos en Chile.

**Valentina Basualto Catalán**  
**Abogada Corporativa**  
**Lizama Abogados**

24/06/2024

## **Dictamen N°362/19 establece efecto en la Aplicación del Artículo 156 del Código del Trabajo a partir de la entrada vigencia Ley Karin.**

El Dictamen N°362/19 publicado el 7 de junio del presente año, que fijó el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 al Código del Trabajo, establece que los procedimientos de investigación originados por denuncias presentadas a partir del 01 de agosto de 2024, se registrarán por las normas de la Ley N°21.643.

Cabe recordar que la Ley N°21.643, en su artículo primero transitorio, primera parte, indica lo siguiente: *“La presente ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial”* Establecido lo anterior y en consideración que la Ley en análisis fue publicada 15.01.2024, esta entrará en vigor el día 01.08.2024.

Ahora bien, el artículo segundo transitorio indica que: *“Los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la presente ley, se registrarán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.”* En el Dictamen, la Dirección del Trabajo estableció que en caso que, conforme lo dispuesto en el artículo 156 del Código del Trabajo, estos no comiencen a regir el 1 de agosto de 2024, corresponderá que los procedimientos de investigación los desarrolle la Dirección del Trabajo conforme a lo establecido en el artículo segundo transitorio.

̄ A mayor abundamiento, el artículo 156 del Código del Trabajo establece *“Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos y a los Comités Paritarios existentes en la empresa (...)”*

En este sentido, para la aplicación de la ley los empleadores deberán adecuar sus reglamentos internos en conformidad a la normativa general observando los plazos legales establecidos al efecto.

Para más información sobre la Ley Karin, no dudes en escribir a Lizama Abogados

**Ignacio Cartes**  
**Abogado Área Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

25/06/2024

## **Potestad sancionatoria de la DT frente a actuaciones propias de la Ley N°21.645.**

Con fecha 17 de junio de 2024, se procede a dar respuesta por la Dirección del Trabajo (DT) a distintas consultas relacionadas con la Ley N°21.645 sobre conciliación de la vida personal y laboral, específicamente sobre las consecuencias que se pueden derivar de la revisión de la falta de respuestas, rechazos y propuestas alternativas que hagan los empleadores frente a las solicitudes de trabajo a distancia efectuadas por sus dependientes, dentro de lo cual cobra particular relevancia la posibilidad de la Dirección de ejercer su potestad sancionatoria.

Conforme a su pronunciamiento, la DT parte por señalar en su Ord. N° 376, de fecha 17.06.2024, que la falta de respuesta por el empleador a los requerimientos realizados por sus dependientes en el marco de la Ley N°21.645, constituye una infracción a su obligación de dar oportuna contestación en los términos dispuestos en el artículo 152 quáter O del Código del Trabajo (CdT), la que necesariamente debe realizarse dentro del plazo de 15 días.

Del mismo modo, si la respuesta otorgada por el empleador no cumple con el requisito legal de estar debidamente fundamentada conforme a los supuestos de habilitación que entrega la Ley para rechazar el requerimiento también se estará frente a un incumplimiento del deber de ofrecer la modalidad de teletrabajo a aquellos dependientes que cumplan con las hipótesis habilitantes para constituirse en beneficiarios de tal derecho.

A su vez, la Dirección esclarece que el trabajador podrá requerir en su propuesta que la totalidad de su jornada se realice en modalidad de trabajo a distancia, para lo cual se respalda en lo señalado por el mismo Servicio en Dictamen N° 67/01, de fecha 26.01.24 y en el artículo 152 quáter O en concordancia con el artículo 152 quáter J, arguyendo, de acuerdo a lo prescrito en este último, que la modalidad de teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral.

En base a lo expuesto, se concluye que la Dirección se encuentra habilitada para hacer uso de su potestad sancionadora en todos aquellos casos en que, a partir de los hallazgos verificados en sus visitas en terreno, constate ausencias de respuestas del empleador dentro de plazo, rechazo injustificado de requerimientos, así como cuando formule propuestas alternativas cuando éstas puedan divergir de lo previsto en el numeral 4 del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo.

Asimismo, se debe relevar que, conforme a la nueva jurisprudencia administrativa, el trabajador se encuentra en plena libertad para solicitar que la modalidad de teletrabajo se practique respecto de la totalidad de su jornada diaria y semanal.

Todo lo anterior supone que, de aquí en más, los empleadores han de poner suma atención en atenerse en forma estricta a los requisitos legales que regulan la respuesta a requerimientos de conciliación de la vida personal y laboral, para así evitar contingencias de fiscalización que puedan resultar en la imposición de multas en su contra.

**Sebastián Micco**  
**Abogado Área Corporativa**  
**Lizama Abogados**



01/07/2024

**La Ley N°21.578 establece que, a partir del 01 de julio de 2024, el ingreso mínimo mensual para trabajadores mayores de 18 y de hasta 65 años de edad será de \$500.000. En la presente alerta nos referiremos a dicho incremento, implicancias y consideraciones a tomar en cuenta.**

La referida ley estableció un aumento gradual del sueldo mínimo hasta alcanzar la cifra de \$500.000 el día de hoy. A contar del 1 de mayo de 2023, a \$440.000, a contar del 1 de septiembre de 2023, a \$460.000 y finalmente contar del 1 de julio de 2024, el ingreso mínimo mensual queda en la suma de \$500.000 pesos.

Respecto del reajuste de I.P.C del ingreso mínimo la ley establece que, a contar del 1 de enero de 2025, se reajustará para los trabajadores y las trabajadoras mayores de 18 y de hasta 65 años conforme a la variación acumulada por el Índice de Precios al Consumidor, determinada e informada por el Instituto Nacional de Estadísticas entre el 1 de julio de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

Es importante considerar que el incremento del ingreso mínimo mensual no solo tiene alcance en cuanto al aumento de la remuneración que deberá aplicarse a los trabajadores a quienes afecte el cambio legislativo, sino que afecta conceptos como el pago de la gratificación y de las horas extraordinarias.

A saber, las horas extraordinarias se pagan con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

Adicionalmente, recordemos que el aumento del IMM tiene efectos para el pago de la gratificación legal. Si la empresa, para el pago de dicho concepto, utiliza la alternativa del artículo 50 del Código del Trabajo, es decir, el empleador que abone o pague a los trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales para cada trabajador. En estos casos, el ingreso mínimo que debe aplicarse es el vigente al 31 de diciembre del respectivo año, en el caso del año 2024, deberán considerarse los \$500.000 pesos. Una arista importante a considerar respecto de la gratificación legal es el caso de los empleadores que han realizado pagos anticipados mensuales por este concepto, considerando un valor de IMM menor a la cifra que alcanza el día de hoy. En este caso, las empresas que hayan realizado estos pagos anticipados con una base de cálculo menor a la correspondiente, deberán necesariamente realizar el pago de la diferencia que corresponda. Por lo tanto, corresponde que se revise el total que se ha pagado a cada trabajador durante el año por concepto de gratificación y compararlo con el tope anual calculado bajo el nuevo monto del IMM, procediendo posteriormente a pagar la diferencia en caso que corresponda.

Es de suma relevancia tomar en cuenta lo señalado anteriormente para evitar errores en el pago de la gratificación legal y horas extraordinarias, evitando de esta manera sanciones aparejadas al pago erróneo de estos conceptos.

**Antonia Morales Alemparte**  
**Abogada Área de Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

05/07/2024

## **Reglamento Ley Karin: Directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.**

Con fecha 3 de julio de 2024, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social aprobó el Decreto N°21 de fecha 26 de mayo de 2024, que establece el Reglamento con las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, las cuales se deberán implementar a partir del 1 de agosto de 2024 en virtud de la entrada en vigencia de la presente Ley.

A la fecha, se encuentra publicada la Ley N°21.643, el Dictamen N°362/19 de fecha 7 de junio de 2024 de la Dirección del Trabajo y la Circular N°AU08-2024-00279 de la Superintendencia de Seguridad Social, por lo que, a continuación se indicará aquella nueva información no contenida en los demás instrumentos.

- **Plazos.**

Los plazos contemplados en este Reglamento son de días hábiles, entendiéndose como inhábiles los sábados, domingos y festivos, salvo norma expresa. Se hará la distinción respecto de cada plazo.

- **Principios básicos.**

Se encuentran los principios de perspectiva de género, no discriminación, no revictimización o no victimización secundaria, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, debido proceso y colaboración.

Sin perjuicio de la relevancia que amerita cada uno de los principios, se hará énfasis en los siguientes:

- El principio de perspectiva de género establece que se deberán considerar durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudieren afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- Luego, en cuanto al principio de no discriminación, se deberán considerar las situaciones de vulnerabilidad o discriminación múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.
- Finalmente, se establece el principio de colaboración, en el que se establece que las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados.

- **Definiciones básicas.**

El Reglamento vuelve a enunciar la definición entregada por la Ley Karin respecto del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, y agrega las definiciones de riesgo laboral, factores de riesgo psicosociales laborales, medidas de resguardo y medidas correctivas.

- **Manifestaciones de acoso laboral y sexual.**

En específico, señala que estas conductas se pueden manifestar de forma: a) **horizontal** (entre trabajadores de similar jerarquía); b) **vertical descendente** (ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior, según determinación de su posición en la organización, el grado de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, etc.); c) **vertical ascendente** (ejercida por una o más personas trabajadoras a una persona que ocupa un cargo

jerárquicamente superior); y d) **mixta o compleja** (ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada, no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de acoso. También ocurre cuando coexiste el acoso vertical ascendente y descendente).

- **Participantes en el procedimiento.**

Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones, que interviniente en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora.

- **Notificaciones.**

Los participantes deberán entregar su correo electrónico personal para notificación, sin perjuicio del artículo 516 del Código del Trabajo (algún medio distinto o por carta certificada).

- **Derechos generales.**

- De las personas trabajadoras en el contexto de una investigación: a) adopción e implementación por el empleador de medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de esta Ley; b) garantía de cumplimiento del presente Reglamento; c) establecimiento e información oportuna de las medidas de resguardo; y, d) disposición y aplicación de las sanciones correspondientes.
- Derechos generales de las organizaciones sindicales: a) velar que el procedimiento de investigación se ajuste a las directrices de este Reglamento; b) representar a las personas involucradas en los hechos denunciados, que sea parte de su organización, a su requerimiento; c) aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados; y, d) cualquier otra que establezca la normativa vigente.

- **Obligaciones generales.**

- De los empleadores:
- En cuanto al cumplimiento de la ley, el empleador debe elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención y el procedimiento de investigación.
- En cuanto a su deber de garantía, debe asegurar la correcta sustanciación del procedimiento y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, en cumplimiento del artículo 184 del Código del Trabajo.
- En cuanto a la forma de tramitación de la investigación, debe informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad; así como también debe informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- En cuanto al proceso de investigación, debe abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora, dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo, y dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo.
- En cuanto a la atención psicológica temprana, debe derivar a la persona denunciante a los programas que disponga su organismo administrador de la ley N°16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- En cuanto a los canales de denuncia, debe informar semestralmente tanto estos canales como los de comunicación para denunciar cualquier incumplimiento y para acceder a prestaciones en materia de seguridad social, en conformidad a la Ley; así también, debe informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos

penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

- En cuanto a su relación con los contratistas, servicios transitorios y proveedores, debe informar a sus representantes legales que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- Finalmente, debe informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.
- De la persona a cargo de la investigación: a) desarrollar las gestiones de investigación con una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género; b) desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos; c) citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, garantizando su registro en forma escrita y asegurando un trato digno e imparcial; d) guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia; y, e) cualquier otra establecida en los procedimientos internos.
- De las personas trabajadoras: a) cumplir con las medidas de resguardo; b) colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento; y, c) cualquier otra establecida en los procedimientos internos.
- De los organismos administradores de la Ley N°16.744: a) otorgar asistencia técnica a los empleadores para la elaboración, implementación y cumplimiento de los protocolos, especialmente en relación a las medidas correctivas; b) misma obligación para aquellos empleadores que no se encuentren obligados a confeccionar un Reglamento Interno, considerando las medidas de resguardo y las sanciones; c) disponer de programas de atención psicológica temprana para las personas denunciantes; y, d) otorgar asistencia técnica a los empleadores para el cumplimiento de las obligaciones de este Reglamento, conforme las directrices de la Superintendencia de Seguridad Social.

Todo lo anterior se debe realizar respetando las directrices del presente Reglamento y sin perjuicio de lo que establezca la normativa vigente.

- **Directrices para el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.**

El Reglamento establece ciertas especificaciones a los procedimientos de investigación individualizados que complementan lo dispuesto en la ley, en el siguiente tenor:

- Denuncia:
- En caso de que se decida realizar una investigación interna, el empleador deberá informar al organismo administrativo del inicio de la investigación junto con las medidas de resguardo en un plazo de 3 días desde la recepción de la denuncia.
- En ningún caso el empleador puede hacer un control de admisibilidad de la denuncia, por tanto, se establece la obligación de investigar cada una de las denuncias presentadas ante él, ya sea por sí mismo, por un ente externo especializado o ante la Dirección del Trabajo.
- En el caso de denuncias interpuestas en contra de alguna de las personas indicadas en el artículo 4° del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.
- Cualquiera sea la decisión adoptada, el empleador debe informar por escrito a la parte denunciante.
- Diligencias mínimas:
- Se debe hacer un análisis de la denuncia y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas, se proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

- En caso de que se presenten antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, se puede solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, debiendo quedar registro en el informe de investigación.
- Se debe tener un registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se debe dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.
- Con todo, la investigación deberá realizarse en un plazo de 30 días hábiles administrativos contados desde la recepción de la denuncia.
- Medidas de resguardo.
- El empleador deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos, las que pueden ser, entre otras, la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744.
- Sin perjuicio de esto, durante la investigación interna el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.
- La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación al empleador, con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.
- Contenido del informe:

Una vez finalizada la investigación, se deberá emitir un informe que contendrá, a lo menos:

1. Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
  2. Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
  3. Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
  4. Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
  5. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
  6. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y alegaciones planteadas.
  7. Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los que se fundan las conclusiones, determinando si los hechos son constitutivos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
  8. Propuesta de medidas correctivas, en caso de proceder.
  9. Propuesta de sanciones, cuando correspondan. Con todo, en el caso de las denuncias de acoso laboral, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, y podrá proponer las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de la Empresa.
- Remisión del Informe a la Dirección del Trabajo y adopción de sanciones.
  - El empleador, dentro del plazo de dos días hábiles administrativos de finalizada la investigación interna, remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo, que deberá emitir un certificado de recepción.
  - Posteriormente este Servicio tendrá 30 días hábiles administrativos para pronunciarse sobre este. En caso de no hacerlo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador y se deberá notificar a la persona afectada, denunciante y denunciado.
  - El empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones correspondientes en el plazo de 15 días corridos, una vez notificados del pronunciamiento de la Dirección del

Trabajo o transcurridos treinta días de la remisión del informe de investigación a este servicio.

- Las medidas correctivas a adoptar tienen por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando la garantía de no repetición. Estas medidas pueden establecerse tanto respecto de las partes involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores, considerando acciones como refuerzo de la información, capacitaciones sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, el apoyo psicológico a las personas involucradas, entre otras. En caso de que contemplen modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, estas deberán ser informadas a todos los trabajadores.
- **Directrices para el procedimiento de investigación de conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación.**
- En caso de que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar ante quién se puede presentar la denuncia e investigar o derivar, conforme sea la decisión.
- En caso de que los hechos denunciados involucren a personas de distintas empresas ( principal o usuaria, contratista, subcontratista, o de servicios transitorios), el afectado podrá denunciar ya sea ante la empresa principal, su empleador o la Dirección del Trabajo. Cuando la efectúe ante su empleador, éste deberá comunicar a la empresa principal dentro de los tres días hábiles administrativos desde su recepción.

En todo caso, vale señalar que la empresa principal o usuaria siempre deberá ser la responsable de realizar la investigación, sin embargo, son los empleadores de las personas trabajadoras involucradas los que deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.

- **Reporte de información estadística.**

Por último, como novedad se puede señalar que la Dirección del Trabajo implementará un sistema electrónico de estadísticas respecto a la reportabilidad de información, el que deberá ser actualizado semestralmente, a lo menos.

**Sofía Rebolledo López**  
**Scarlett Zavala**  
**Abogadas**  
**Lizama Abogados**



12/07/2024

**El 8 de abril de 2024, en segundo trámite constitucional, la Honorable Cámara de Diputados y Diputadas, actuando como cámara revisora, mediante el oficio N.º 19.352, da su aprobación al proyecto de ley del Honorable Senado de la República. Este proyecto promueve la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de las mujeres en las empresas que se indican.**

### **I – Antecedentes**

El 25 de enero de 2023, por moción de las senadoras Allende, Carvajal, Núñez, Pascual y del senador Saavedra, se presenta el proyecto de ley que “*promueve la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de las mujeres en las empresas que indica*”, Boletín N.º 15.694-34. La moción senatorial tiene por objeto la promoción de la inserción de las mujeres en el mundo laboral, con especial énfasis en la inserción en las grandes empresas, aquellas que tienen contratados más de 200 trabajadores, y medianas, aquellas que tienen contratados de 50 a 199 trabajadores, según lo establecido en el artículo 505 bis del Código del Trabajo, cuando estas últimas pertenecen a los sectores de minería, de investigación y desarrollo, financiero, de la energía, del transporte y la construcción; sectores de la economía de los cuales las mujeres han sido tradicionalmente excluidas.

Se propone, entonces, que se obligue a las empresas a elaborar un informe anual sobre el estado de equidad de género al interior de la organización, las medidas adoptadas para mejorar en esta materia, y la publicación de dicha información para aquellas personas que busquen empleo en dicha empresa, los consumidores, y, finalmente, la población en general

En la versión final redactada por el Senado y presentada a la Cámara de Diputados, se conserva el propósito y el espíritu de la moción senatorial que dio inicio al proyecto de ley. Se incluyen algunas modificaciones relacionadas específicamente con el contenido del informe, aunque se mantienen las empresas obligadas a elaborarlo. Estas modificaciones buscan asegurar una armonización con los parámetros establecidos en los artículos 386 y 461 de la Comisión para el Mercado Financiero. Así, el proyecto presentado a la Cámara de Diputados el 12 de abril de 2013 en su artículo único establece que:

Las empresas de doscientos o más trabajadores elaborarán un informe anual sobre el estado de la equidad de género al interior de la organización y las medidas adoptadas en su favor. Igualmente, deberán confeccionar dicho informe las empresas de cincuenta o más trabajadores que pertenezcan a los sectores minero, de investigación y desarrollo, financiero, de la energía, del transporte y la construcción.

El informe contemplará, al menos, el porcentaje de participación de mujeres dentro de la organización, indicadores sobre su ejercicio en cargos de responsabilidad, medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y antecedentes de brecha salarial, en caso de existir, teniendo en consideración los parámetros de información en materia de personas contenidos en la normativa emitida por la Comisión para el Mercado Financiero, respecto de la memoria anual que deben enviar las entidades que supervisa.

Durante el mes de marzo de cada año el informe deberá ser comunicado al Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género. Asimismo, se mantendrá a disposición del público en los respectivos sitios electrónicos de las empresas.



## II – SEGUNDO TRAMITE CONSTITUCIONAL. CAMARA DE DIPUTADOS DA SU APROBACION A LA MOCION SENATORIAL.

El 8 de abril del presente año, la Cámara de Diputados dio aprobación al proyecto de ley presentado el 25 de enero de 2023. Si bien el propósito perseguido, conforme a los antecedentes e ideas matrices del original, se mantiene, la cámara revisora realizó cambios que vale la pena mencionar.

En primer lugar, se cambia la redacción del artículo único para que la nueva disposición, que obliga a las mencionadas empresas a confeccionar el informe, sea incorporada al Código del Trabajo. Así, el artículo único de la propuesta legislativa se incorpora en el título III “Del reglamento interno y la inclusión laboral de personas con discapacidad”, del libro primero del Código del Trabajo, como el nuevo capítulo III: “De las medidas para la inclusión de las mujeres trabajadoras en las empresas”, pasando el contenido del artículo único a ser el artículo 157 quinquies del Código del Trabajo.

En segundo lugar, se modifica la redacción del inciso segundo y del inciso final del nuevo artículo 157 quinquies. En el primer caso, se reemplaza el párrafo: “, en caso de existir, teniendo en consideración los parámetros de información en materia de personas contenidos en la normativa emitida por la Comisión para el Mercado Financiero, respecto de la memoria anual que deben enviar las entidades que supervisa”, por: “y otras medidas que haya adoptado para promover la equidad de género. Para estos efectos, el informe considerará los parámetros en la materia establecidos mediante resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género”. En el segundo caso, se reemplaza la primera oración por: “El informe deberá ser confeccionado y enviado de forma electrónica en el mes de marzo de cada año a la Dirección del Trabajo, la que deberá remitirlo, dentro de los primeros cinco días hábiles del mes de abril de dicha anualidad, al Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género y al Consejo Superior Laboral”

Quedando de la siguiente manera el artículo único que modifica el Código del Trabajo:

Artículo único. – Incorpórese en el Título III del Libro I del Código del Trabajo, el siguiente Capítulo III, nuevo:

Capítulo III De las medidas para la inclusión de las mujeres trabajadoras en las empresas

Artículo 157 quinquies.- Las empresas de doscientos o más trabajadores elaborarán un informe anual sobre el estado de la equidad de género al interior de la organización y las medidas adoptadas en su favor. Igualmente, deberán confeccionar dicho informe las empresas de cincuenta o más trabajadores que pertenezcan a los sectores minero, de investigación y desarrollo, financiero, de energía, del transporte y de la construcción.

El informe contemplará, al menos, el porcentaje de participación de mujeres dentro de la organización, indicadores sobre su ejercicio en cargos de responsabilidad, medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, antecedentes de brecha salarial y otras medidas que haya adoptado para promover la equidad de género. Para estos efectos, el informe considerará los parámetros en la materia establecidos mediante resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

El informe deberá ser confeccionado y enviado de forma electrónica en el mes de marzo de cada año a la Dirección del Trabajo, la que deberá remitirlo, dentro de los primeros cinco días hábiles del mes de abril de dicha anualidad, al Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y Equidad de Género y al Consejo Superior Laboral. Asimismo, se mantendrá a disposición del público en los respectivos sitios electrónicos de las empresas.”

## III – Breves comentarios finales.

A modo de conclusión, podemos mencionar dos aspectos importantes de la iniciativa.

El primero de carácter político, toda vez que el apoyo a la iniciativa ha sido transversal en los distintos partidos con representación parlamentaria que se desempeñan en el congreso, recibiendo apoyo a lo largo de todo el espectro político; desde Renovación Nacional -centro derecha- hasta el Partido Comunista de Chile.

En segundo lugar, la iniciativa permitiría contar con una mayor base de datos en relación a la inclusión de mujeres en el mercado laboral. Esto se debe a que, si bien la actual norma de carácter general N.º 461 de la “Comisión para el Mercado Financiero” obliga a las empresas a elaborar una memoria anual que contenga, entre otros, los objetivos estratégicos de la organización para mejorar en la adecuada protección de los derechos humanos; el número de personas que desempeñan como personal de la organización, teniendo en consideración el sexo de las personas, considerado de forma separada para cada cargo o categoría; la cantidad de personas empleadas en cuya jornada se hayan incluido pactos de adaptabilidad para el pleno cumplimiento de sus responsabilidades familiares; y un informe sobre la brecha salarial existente en la empresa. Esta información que el nuevo artículo 157 quinquies del Código del Trabajo obliga a incluir en el informe, en la memoria de la norma general 461, solo obliga a los “emisores inscritos en el Registro de Valores”, siendo ahora extensiva a todas las grandes empresas y aquellas medianas que se desarrollen en sectores económicos de los cuales las mujeres han sido tradicionalmente excluidas.

**Rodrigo Pimentel Mestre**  
**Asociado Corporativo**  
**Lizama Abogados**

17/07/2024

## **Individualización de participantes en las cartas de despido por acoso sexual Corte de Apelaciones estimó innecesario individualizar a víctimas y testigos en las cartas de despido por acoso sexual, para entender cumplidas las exigencias legales que se refieren a estas últimas.**

Con fecha 09 de julio del presente año, se dictó por la Corte de Apelaciones de San Miguel, en causa Rol 126-2024, una sentencia que puede ser de utilidad para operadores jurídicos, departamentos de fiscalía o recursos humanos de empresas, en la medida en que se aclaran las exigencias que deben ser satisfechas para entender que las cartas de despido por acoso sexual han sido elaboradas conforme a derecho.

En lo que interesa, la Corte dictaminó que, para dar cumplimiento a los requerimientos referidos a una correcta confección de las cartas de despido, basta invocar la causal que motiva la desvinculación y hacer referencia a los hechos precisos que vuelven procedente aplicar aquélla, siendo suficiente lo anterior para no entorpecer la eventual impugnación del extrabajador y darle certeza sobre la causa de su separación.

En este contexto, el tribunal superior estimó viciada la resolución del juez de mérito al ordenar una serie de exigencias que sobrepasan las dispuestas en el estatuto laboral en lo que respecta a la carta. En concreto, al requerir que en la misiva por acoso sexual se incorporase la individualización de la víctima y testigos para que ésta se ajustase a derecho, se malinterpretó las normas aplicables al caso, añadiendo que tal omisión fue motivada por un legítimo imperativo de resguardar la honra y privacidad de la víctima, así como su expresa petición de que se guardase reserva respecto de su identidad, evitando así que se incurriese, en caso contrario, en una revictimización de aquélla.

Adicionalmente, dictaminó que no es necesario para entender por satisfechos los requisitos legales que en la carta se haga alusión a los elementos de juicio con base a los cuales se llegó a convicción en la investigación, siendo únicamente imprescindible hacer referencia a las actuaciones constitutivas de acoso, y citar la causal en que se subsumen.

Con arreglo a los argumentos planteados, la Corte revocó la resolución del tribunal de instancia que acogió el despido injustificado por calificar de incumplidos los principios de motivación y autosuficiencia de la carta, por estimar que en los hechos las exigencias legales fueron satisfechas.

En base a lo expuesto, se estima que la sentencia reviste cierta importancia, por cuanto establece los requisitos que debe cumplir la carta de despido en aquellos casos en que se produzca una colisión de dos o más derechos fundamentales, como puede suceder en aquellas situaciones en que satisfacer el requisito de autosuficiencia y el derecho a defensa del extrabajador, pueda implicar una vulneración de los derechos de confidencialidad y reserva de los datos personales de la víctima y testigos.

De mantenerse el razonamiento jurisprudencial mencionado, sostenemos que atenerse a las directrices formuladas por la Corte, puede ser de suma conveniencia, por cuanto es legítimo pronosticar que, una vez que entre en vigor la llamada Ley Karin, se multiplicarán los casos judiciales referidos a acoso sexual, lo que acrecienta la necesidad de tener claridad sobre cuáles son los requisitos a cumplir para que las cartas no sean estimadas como contrarias a derecho.

**Sebastián Micco**  
**Área Corporativa**  
**Lizama Abogados**

19/07/2024

**La Dirección del Trabajo con fecha 12 de julio 2024 ha emitido Circular N°04 que imparte instrucciones específicas sobre el nuevo procedimiento de investigación de denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo cuando el proceso de investigación es realizado por la Dirección del Trabajo.**

La ley 21.643 (Ley Karin) establece diversas disposiciones que modifican el Código del Trabajo e incorporan definiciones legales, añade medidas de prevención y resguardo en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Asimismo, en virtud de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 211 B del Código del Trabajo y mediante Decreto Supremo N°21 de 28 de mayo 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (en adelante el Reglamento), se establecieron las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sean realizadas por el empleador o por la Dirección del Trabajo.

Las modificaciones legales señaladas imponen una serie de nuevas obligaciones a la Dirección del Trabajo, razón por la cual la presente entidad imparte instrucciones referidas a:

- La forma de tramitación de denuncias
- Metodología de investigación
- La forma en que el servicio se pronunciará sobre las investigaciones efectuadas por los empleadores.

## TITULO I: CONSIDERACIONES GENERALES

### 1. Principios rectores del procedimiento.

En virtud de lo dispuesto en la Ley 21.643 y el Decreto Supremo N°21 de 28 de mayo 2024, los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violenta en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios: perspectiva de género; no discriminación; no revictimización; confidencialidad; imparcialidad; celeridad; razonabilidad; debido proceso y colaboración.

### 2. Plazos

- Los plazos se cuentan en días hábiles, entendidos como días no inhábiles (excluyendo sábados, domingos y festivos, a menos que se indique lo contrario).
- **Indicación de medidas de resguardo al empleador:** Dentro de los dos días hábiles siguientes al ingreso de la denuncia.
- **Término del procedimiento de investigación:** Dentro de los treinta días hábiles contados desde el ingreso de la denuncia.
- Si una denuncia se ingresa en un día inhábil, se considera interpuesta el día hábil siguiente.
- **Plazo de caducidad:** La denuncia de tutela laboral debe presentarse dentro de los sesenta días hábiles judiciales (lunes a sábado, excepto domingos y festivos) desde el hecho denunciado, ampliable a noventa días si se presenta ante la Dirección del Trabajo. Este plazo de caducidad se debe tomar en cuenta para determinar la duración de la investigación.

### 3. Competencia territorial

- Una vez interpuesta la denuncia y notificado el empleador del inicio de la investigación con la o las correspondientes medidas de resguardo, será competente para su investigación la Inspección del Trabajo del lugar en donde ocurrieron los hechos vulneratorios.

### 4. Medidas de resguardo

- De acuerdo a lo dispuesto en inciso cuarto del artículo 211-B del Código del Trabajo, a partir del momento del ingreso de una denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ante la Inspección del Trabajo, comienza a computarse el plazo de **dos días hábiles** para que el Servicio indique al empleador las medidas de resguardo que debe implementar de manera inmediata para efectos de resguardar eficazmente la integridad de los trabajadores.
5. **Aplicación supletoria Circular N°28 de 03.02.2017**
- En todo aquello que no resulte contradictorio con la circular N°4, regirá supletoriamente lo establecido en la Circular N°28 de 03 febrero 2017

## TITULO II: DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

### A – PROCEDIMIENDO ESPECIAL DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO ANTE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

El presente procedimiento regulará la tramitación de las denuncias por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que **corresponda sustanciar a la Dirección del Trabajo**, interpuestas por la persona denunciante o derivadas por el empleador.

#### ETAPA 1: INGRESO DE LA DENUNCIA

- En cargado de esta etapa: Asistente Laboral / Equipo especializado DAU.
- Para el caso de denuncias por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo interpuestas en la Dirección del Trabajo, la ley establece el plazo de **2 días hábiles** para que el Servicio notifique e indique al empleador las medidas de resguardo que debe adoptar para proteger a sus trabajadores.
- Desde la fecha de ingreso de la denuncia comienza a computarse el plazo de **30 días hábiles**, establecido por la ley su correspondiente Reglamento, para poner término a todo el procedimiento de investigación.
- Las denuncias podrán ingresar a través de las siguientes vías:
  - De manera presencial en la Inspección del Trabajo.
  - Denuncia vía MiDT.
  - Derivación de denuncia por parte del empleador.
  - Ingreso de denuncia por dirigente sindical
  - A requerimiento del tribunal
  - Ingreso de denuncia por trabajador haciendo uso de licencia médica
- Para que proceda la denuncia debe contener los siguientes criterios:
  - Que la denuncia contenga los elementos mínimos que permitan su tramitación de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 11 del Reglamento de la Ley 21.643.
  - La existencia de relación laboral vigente
  - Que la denuncia haya sido interpuesta dentro del plazo legal de 60 días hábiles judiciales desde la ocurrencia de los hechos.
  - Que la denuncia no haya sido interpuesta por funcionario público.
  - Que los hechos denunciados no se encuentren judicializados.
  - La denuncia debe tratar de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.

Para el caso en que la denuncia presentada no corresponda a materias de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, pero si puede enmarcarse dentro de una infracción laboral que, de lugar a una fiscalización laboral ordinaria, será inmediatamente derivada a la Unidad Inspectiva para evaluar su tramitación a través del procedimiento ordinario de fiscalización.

Para el caso en que la denuncia presentada no corresponda a materias de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, pero si puede enmarcarse en una denuncia por vulneración de derechos fundamentales general, será inmediatamente derivada al abogado de oficina para

evaluar admisibilidad a través del procedimiento general de vulneración de derechos fundamentales.

## ETAPA 2: ANALISIS DE ANTECEDENTES

- En cargado de esta etapa: abogado de oficina
- Corresponderá al encargado de esta etapa efectuar revisión de los criterios evaluados por el Asistente Laboral o equipo especializado del DAU en la etapa de ingreso, incluyendo las medidas de resguardo indicadas por este, esto último si la denuncia ingreso vía MiDT. Es decir, corresponde al abogado (a) de oficina efectuar una nueva revisión a los parámetros ya analizados por el Asistente Laboral cuando la denuncia fue ingresada vía MiDT. En esta misma línea, deberá revisar los registros del Servicio relacionados con la Ley 23.643, es decir, si acaso existe aviso del empleador de investigación interna por los mismos hechos, o registro de finiquito de la persona denunciante.
- Para el caso de la denuncia presencial, una vez efectuada la derivación correspondiente al abogado de oficina para que efectúe el análisis de los antecedentes aportados por el denunciante, aquel deberá determinar las medidas de resguardo.

## ETAPA 3: DE INVESTIGACIÓN

- Encargado de esta etapa: Fiscalía conformada por abogado e Inspector de terreno

### 1. Objetivo de la investigación:

El objetivo final de todo procedimiento de investigación que aquí se describe es la búsqueda indiciaria de hechos que permitan acreditar la existencia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

### 2. Prueba indiciaria:

De esta manera, se señalan como parámetros para la determinación de la existencia indiciaria de hechos que pudieren ser constitutivos de conductas de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo:

- Numero de hechos evidenciados (uno o más, aunque sólo uno de entidad suficiente podría bastar para acreditar una vulneración)
- Concordancia de los hechos
- Plausibilidad

### 3. Constitución de Fiscalía

La fiscalía encargada de llevar a cabo la investigación, estará integrada por un abogado y un inspector de terreno.

### 4. Conclusiones Jurídicas.

Una vez concluido el informe de investigación el abogado a cargo de la fiscalía ponderará el resultado de la misma y elaborará las conclusiones jurídicas debidamente fundamentadas en que indicará si hay o no indicios o hechos suficientes que constituyan acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo.

- Si de la investigación **no resulta posible constatar** la existencia de indicios de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, corresponderá al abogado que conforma la fiscalía confeccionar un Ordinario de cierre de investigación. Este ordinario debe ser notificado a los intervinientes de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 508 del Código del Trabajo e incorporarse al expediente físico de investigación, así como también al sistema informático DTPlus.
- Si de la investigación, **resulta posible constatar la existencia de indicios de acoso laboral y/o violencia en el trabajo** corresponderá iniciar la etapa de mediación que establece la ley.
- En el caso de **acoso sexual**, si se constata la existencia de indicios se omite el trámite de la mediación obligatoria. La labor de la DT será presentar directamente la denuncia judicial,



sin necesidad de la existencia de una etapa administrativa de discusión de medidas correctivas al respecto.

- Es preciso indicar en que se constate la existencia de indicios de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo, **la Dirección del Trabajo no se encuentra habilitada para indicar al empleador cuales son las sanciones** que le corresponde aplicar a propósito del procedimiento de investigación, pues estas serán siempre responsabilidad del empleador, en virtud del poder de dirección de la empresa que la ley le confiere.

#### ETAPA 4: MEDIACIÓN

- Encargado de esta etapa: Coordinador Regional RRL o Jefatura Centro de Conciliación y Mediación

##### 1. La etapa de mediación en casos de acoso laboral y violencia en el trabajo

El artículo 486 del Código del Trabajo, en su inciso 6°, introduce el mecanismo de mediación como una **instancia obligatoria previa a la denuncia judicial** por vulneración de derechos fundamentales que deber ser desarrollada por la Inspección del Trabajo y por tanto también debe incorporarse en el procedimiento especial de investigación y denuncia de acoso laboral y violencia en el trabajo realizado por la Dirección del Trabajo.

##### 2. Finalidad exclusiva de la mediación. Alcance.

Tiene como fin garantizar el restablecimiento íntegro y efectivo del derecho afectado, para lo cual el servicio no podrá aprobar ningún acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva. Se debe velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada.

##### 3. Inasistencia de las partes

- La no comparecencia de ambas partes o en caso de incomparecencia del empleador, se entenderá finalizada la etapa de mediación sin acuerdo, procediendo a dar término el procedimiento administrativo, dejando constancia en el acta respectiva. Tal situación deber ser puesta en conocimiento del abogado a cargo de la investigación a efectos que este proceda a interponer la respectiva denuncia judicial dentro de los plazos que la ley establece al efecto[1].
- En caso de incomparecencia del empleador, este queda sujeto a la aplicación de multa, de acuerdo a lo preceptuado al artículo 30 del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

##### 4. Del procedimiento de mediación.

- Si el resultado del proceso de mediación es **con acuerdo**, deberá registrarse en el sistema dicha situación, concluyendo con ello la labor de la fiscalía. Si la inspección constata que el **acuerdo no se cumplió** deberá efectuar la denuncia judicialmente a través de un juicio de tutela.
- Si el resultado del proceso de mediación **no hay acuerdo**, deberá registrarse en el sistema, concluyendo con ello la labor de la fiscalía y realizar la interposición de la denuncia judicial.

#### B- PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE PRONUNCIAMIENTO SOBRE INFORMES DE INVESTIGACION POR DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO TRAMITADAS POR EL EMPLEADOR.

La circular se remite a lo ya expresado en el artículo 211-C del Código del Trabajo, que este establece lo siguiente:

##### 1 – Presentación de la denuncia:

Si la denuncia se presenta en la empresa, el empleador debe realizar una investigación interna de los hechos o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo dentro de tres días.

##### 3- Plazo de la investigación:

La investigación debe concluir en un plazo de treinta días.

##### 4- Requisitos de la investigación interna:



- 
- Debe constar por escrito y llevarse en estricta reserva.
- Ambas partes deben ser oídas y poder fundamentar sus dichos.
- Una vez finalizada, la investigación y sus conclusiones se envían a la Inspección del Trabajo, que tiene treinta días para pronunciarse.

#### **5 – Pronunciamiento de la Inspección del Trabajo:**

Si la Inspección del Trabajo no se pronuncia dentro de los treinta días, se consideran válidas las conclusiones del informe, especialmente para adoptar medidas respecto a las personas afectadas.

#### **6 – Medidas correctivas:**

En casos de conductas especificadas en el artículo 2, inciso segundo, letra c), las conclusiones deben incluir las medidas correctivas que adoptará el empleador.

#### **7 – Directrices y designación del investigador:**

- 
- Las investigaciones deben ajustarse a las directrices del Reglamento mencionado en el artículo 211-B.
- El empleador debe designar preferentemente a un trabajador con formación en acoso, género o derechos fundamentales para llevar a cabo la investigación.

**María Jesús Pérez J.**  
**Abogada**  
**Lizama Abogados**

[1] Siempre se deberá tener en consideración que la denuncia deberá interponerse dentro de 60 días hábiles contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, plazo que se suspende en la forma a que se refiere el artículo 168 del Código del Trabajo.

22/07/2024

## **DIRECCIÓN DEL TRABAJO EMITE CIRCULAR N°3 Que imparte instrucciones sobre ingreso de denuncias ante el servicio por Ley Karin.**

Con fecha 12 de julio de 2024, la Dirección del Trabajo emitió la Circular N°3, que imparte instrucciones sobre el ingreso de denuncias ante el mismo Servicio por aplicación de la ley N°21.643, conocida popularmente como Ley Karin. El contenido de la mencionada Circular será materia de la presente Alerta Laboral.

Las modificaciones legales que contiene la Ley N°21.643 que “modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo”, que entra en vigencia el próximo 1° de agosto de 2024, imponen una serie de obligaciones a la Dirección del Trabajo, dentro de las cuales se consideran las asociadas al ingreso de denuncias ante el mismo Servicio.

### **1. Consideraciones previas.**

#### **a. Principios rectores del procedimiento.**

- Perspectiva de género
- No discriminación.
- No revictimización o no victimización secundaria.
- Confidencialidad.
- Imparcialidad
- Celeridad
- Razonabilidad
- Debido proceso
- Colaboración

#### **b. Territorialidad/Oficinas.**

La aplicación de la Circular N°3 se extiende a todas las Direcciones Regionales del Trabajo, Inspecciones Provinciales y Comunales del Trabajo, Departamentos y Oficinas del Nivel Central.

### **2. Ingreso de denuncias ante la Dirección del Trabajo.**

#### **a. Ingreso de Denuncias Presenciales.**

Los/as denunciante que acudan a los módulos de atención de usuarios de las Oficinas Comunales o Provinciales del Trabajo pueden ingresar una denuncia por vulneración de derechos fundamentales asociada a Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo, en adelante, denuncias por Ley Karin.

Se debe procurar, en esta instancia dar una primera acogida a el/la denunciante a través de una atención de manera empática, respetuosa y con actitud de escucha activa, entregando información sobre el proceso de ingreso de denuncia por esta materia.

#### Consideraciones para la atención presencial:

- Según las características de infraestructura de cada una de las Oficinas de las Inspecciones Provinciales y Comunales del Trabajo, se debe procurar entregar la atención utilizando espacios (oficinas) cerrados y/o módulos apartados que cumplan con otorgar privacidad durante el proceso de ingreso de denuncia.

En el caso que alguna Inspección no cuente con los espacios apropiados para cumplir con lo indicado anteriormente, cada Jefatura de Oficina deberá definir, con anterioridad, el o los

espacios que se utilizaran para otorgar este tipo de atención ante una denuncia por Ley Karin, por ejemplo: Oficina de jefatura unidad de atención de usuarios, oficina de jefatura de Oficina Provincial o Comunal.

- Los/las asistentes laborales deben tener a la vista las instrucciones, anexos y documentos asociados al proceso de denuncias por Ley Karin, lo anterior, para no interrumpir la interacción en la atención.

Las etapas asociadas al ingreso de denuncias son:

### **1) Determinación de denuncia asociada a vulneración de derechos fundamentales / Ley Karin.**

Corresponderá a el/la Asistente Laboral determinar si los hechos relatados por el/la denunciante corresponden a una denuncia por Ley Karin, en base a la Guía orientadora de conceptos y conductas asociadas a Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo,

Para lo anterior, se debe evaluar en base a los siguientes parámetros:

- a) La existencia de relación laboral vigente.
- b) Que la denuncia no corresponda a un/a funcionario/a público/a.
- c) Que la denuncia corresponda a materias de Ley Karin.
- d) Que la denuncia haya sido interpuesta dentro del plazo legal de 60 días hábiles desde la ocurrencia de los hechos.
- e) Que los hechos denunciados no se encuentren judicializados.
- f) Que la denuncia contenga los elementos mínimos para su tramitación, que son:
  - Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad o pasaporte y correo electrónico personal. En caso de que sea una persona distinta del/la Trabajador/a vulnerado/a, deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
  - Identificación de la(s) persona(s) denunciada(s) y su(s) cargo(s), en lo posible.
  - Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la(s) persona(s) denunciada(s); o, en caso de ser personas externas, los motivos de la relación de la persona trabajadora afectada con el tercero ajeno a la relación laboral.
  - Relación de los hechos que se denuncian y fecha de vulneración.
  - Identificación de la empresa (RUT), o, en su defecto, identificar al/la representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo y domicilio y/o lugar donde se prestan los servicios.

De no cumplir con lo indicado en alguno de los puntos descritos anteriormente, y de no corresponder a una denuncia por Ley Karin, sino más bien a alguna otra materia/trámite, como una denuncia laboral ordinaria, ser funcionario/a público u otra casuística, el/la asistente laboral debe entregar la orientación y/o gestión sobre que trámite debe realizar el/la denunciante.

### **2) Levantamiento de Formulario de denuncia.**

Una vez que el/la asistente laboral determina que los hechos relatados por el/a denunciante corresponden a una denuncia por Ley Karin, debe facilitar un Formulario de denuncia, para que así el/a denunciante complete la misma con los antecedentes e información proporcionada por el/la denunciante, considerando datos personales, datos de la empresa y el relato del hecho que constituye la denuncia.

Si por algún motivo el/la denunciante no puede escribir la denuncia en el Formulario, de ingresar su denuncia por escrito, el/la asistente laboral deberá levantar el Formulario de denuncia con el relato que éste/a le indique de manera oral, dejando constancia en el respectivo Formulario.

En ambos casos, el Formulario debe ser firmada por el/la denunciante.

### **3) Entrega de copia de Formulario de denuncia e indicar pasos siguientes (Generación de número en GESDOC)**

Con el Formulario de denuncia completado y firmado por el/la denunciante, el/la asistente laboral indica al/la denunciante que debe hacer ingreso del Formulario en cuestión, en el área de Gestión Documental de la Inspección u Oficina correspondiente, para que este/a último/a obtenga copia numerada de su denuncia, y que esta sirva como comprobante de ingreso de la misma. Para cumplir con lo anterior, el/la asistente laboral debe entrega al/la denunciante:

- Formulario de denuncia original.
- Informativo que detalla los pasos del procedimiento, el cual será distribuido a las Jefaturas de Oficina para su entrega.

Una vez que el/la gestor/a documental hace recepción del Formulario de denuncia, deberá fotocopiar dicho Formulario, generar un número de expediente en el sistema GESDOC, además digitalizará la denuncia original, incorporándola en el expediente, y pegará el adhesivo con el número del expediente tanto en el Formulario de denuncia original y en la copia, conservando el original en poder de la Dirección del Trabajo y entregando la respectiva copia al denunciante. Luego, entrega la copia del Formulario de denuncia numerado al denunciante como comprobante de ingreso de denuncia, indicando que la misma ya ha sido ingresada a la Dirección del Trabajo.

Posterior al ingreso de la denuncia presencial, el/la gestor/a documental debe ingresar los datos requeridos en el sistema GESDOC para la creación del expediente, de acuerdo a las instrucciones del Departamento de Administración y Finanzas. Cabe señalar que dicho expediente debe consignarse con el tipo de documento “FORMULARIO DE DENUNCIA LEY KARIN” e indicando en la materia que corresponde a una denuncia de Ley Karin.

### **4) Entregar a abogado/a o Jefatura de oficina correspondiente**

Terminado el proceso de recepción y registro de la denuncia en el sistema GESDOC, el/la gestor/a documental deriva, en lo inmediato y dentro del día de recepción del Formulario de denuncia, por sistema GESDOC y entrega el Formulario numerada al abogado/a de la Inspección respectiva, si no se cuenta con dicho cargo, la entrega se realizará a la jefatura de Oficina de acuerdo con el procedimiento que establezca el Departamento de Jurídico para la recepción y posterior tratamiento de las denuncias.

En el caso de que corresponda, la persona denunciante podrá ser derivada de inmediato o se agendará cita con el/la abogado/a de Oficina o quien lo subrogue en sus funciones, y en caso de ausencia de este, se deriva al Jefe/a de Oficina. Una vez finalizado este paso, la denuncia continuará etapa 2 del procedimiento de investigación de denuncias por Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo, titulada “Análisis de Antecedentes” establecido por el Departamento Jurídico. Cabe señalar, que el abogado/a, jefe de Oficina o quien corresponda deberá hacer revisión del Formulario de denuncia dentro del día en el cual recepcionó la denuncia o en un plazo de 24 horas.

Cabe señalar que, una vez recibida la denuncia en alguna de nuestras Inspecciones, la Ley N°21.643 da un plazo de dos (2) días hábiles para que la Inspección del Trabajo solicite al/la empleador/a las medidas de resguardo indicadas en dicha Ley. Para ello, el/la abogado/a o Jefe/a de Oficina deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

- Situación especial: Ingreso presencial de denuncia por dirigente/a sindical.

En caso que quien concurra a interponer una denuncia por vulneración de derechos fundamentales relativa a Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo corresponda a un/a dirigente/a sindical, ya sea, por tratarse de su propia afectación, o actuando en representación de un socio o socia de conformidad al numeral 2 del artículo 220 del Código del

Trabajo, aquella deberá ser recepcionada por la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección Comunal o Provincial del Trabajo, y el/la funcionario/a de dicha línea operativa, siguiendo las instrucciones asociadas al ingreso de denuncias presenciales, en específico, a los puntos 1, 2 y 3 del presente documento.

En aquellos casos en que la conducta vulneratoria afecte al dirigente sindical, deberá considerarse de manera preferente la tramitación de la denuncia mediante el Procedimiento Administrativo Especial de Tutela de la Libertad Sindical regulado en la Circular N°28 de 2017, en atención a que existiría una vulneración al derecho a la libertad sindical.

En el caso de denuncias ingresadas por dirigencias sindicales en representación de 1 socio/a en particular, de conformidad al numeral 2 del artículo 220 del Código del Trabajo, éstas deberán exhibir y acompañar poder simple de representación, pudiendo aquel ser otorgado en el mismo acto de ingreso de denuncia si la persona afectada estuviere presente. Para lo anterior, podrá facilitarse un formato de poder simple.

En aquellas Inspecciones en que no existiere la referida Unidad de Relaciones Laborales, las denuncias de dirigencias sindicales serán recepcionadas por la Jefatura de la Oficina o por el/la funcionario/a que dicha Jefatura determine. En ambos casos, conforme a la atención preferente que este Servicio ha definido para las dirigencias sindicales, siguiendo el conducto previamente descrito para los/as asistentes laborales de Atención de Usuarios.

### **b. Ingreso de Denuncias Virtuales realizadas por Trabajador/a**

En el caso de que las/os trabajadores/as realicen su denuncia de Ley Karin mediante el portal MiDT, esto es, ingresando al Perfil Trabajador, seleccionando “Denuncias y Solicitudes”, y luego, “Ingreso de Denuncias Laborales y por Vulneración de Derechos Fundamentales (Ley Karin)”, completando los datos solicitados en dicho portal, y seleccionado la materia “Vulneración de Derechos Fundamentales/Ley Karin”, la denuncia será cargada en MIBO, para ser analizada en su relato por un equipo especializado para la revisión de estas denuncias, dependiente del Departamento de Atención de Usuarios. Este equipo será el encargado de revisar y asignar medidas de resguardo indicadas en el artículo 211-B bis del Código del Trabajo a cada denuncia virtual, de acuerdo con la gravedad del relato según los niveles definidos por el Departamento de Jurídico para estas denuncias.

Para la revisión en MIBO de estas denuncias se debe considerar:

- Contenido del relato y determinar si:
- Corresponde a una vulneración por DDFF general.
- Corresponde a una vulneración de DDFF Ley Karin.
- No corresponde a una vulneración de DDFF.
- Fecha de vulneración.
- Revisar si cuenta con relación laboral vigente o no, en base a los datos del REL, LRE, o si cuenta con carta de aviso.

De este análisis se determina si corresponde o no a una denuncia de Ley Karin y se realizarán las siguientes acciones en caso de que:

1. Si corresponde a una denuncia de derechos de Ley Karin, se debe:

I. Seleccionar como Derechos Fundamentales/Ley Karin.

II. Determinar medidas de resguardo. Se debe seleccionar una de las medidas de resguardo predeterminadas en MIBO.

III. Derivar: Se debe seleccionar la alternativa “Derivado como Derecho Fundamental / Ley Karin” en MIBO. Esta acción permitirá que se cargue de forma automática en DTPlus y que estará disponible en la portada (procesos) de DDFF del/la coordinador/a Jurídico/a correspondiente a la jurisdicción de la comuna del/la empleador/a asociado a la denuncia.

IV. Envío de medidas de resguardo al empleador/a y trabajador/a: Esta acción se realizará de manera automática, por medio de correo electrónico registrado para NCC. Por lo tanto, se enviará información al correo electrónico tanto del empleador/a que se encuentre en los registros del servicio como el declarado por el trabajador/a, y al correo electrónico del trabajador/a que haya indicado en su denuncia.

En caso de no contar con correo electrónico registrado para NCC, se deben enviar las medidas de resguardo mediante carta certificada y debe remitirse al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo, que aparezca de los antecedentes de la denuncia o al que conste en los registros de la DT.

2. No corresponde a una denuncia de Ley Karin.

Cuando los antecedentes y/o los hechos relatados por trabajador/a no den indicios que es una denuncia de Ley Karin, sino que corresponda a otro tipo de denuncias o casuística, se deben realizar las siguientes acciones, según sea el caso:

- I. **Derivado como Fiscalización:** Cuando la materia denunciada corresponda a una denuncia laboral de materias cuya competencia y fiscalización es de la Dirección del Trabajo, se activará como fiscalización, seleccionando “Admisible como Fiscalización” en MIBO, para que la denuncia siga el procedimiento ordinario de fiscalización.
- II. **Derivado como Derecho Fundamental (General):** Cuando la materia denunciada corresponda a una Vulneración de Derechos Fundamentales distintas a Ley Karin, se debe seleccionar “Derivado como Derecho Fundamental”, para que la denuncia siga el procedimiento general de vulneración de derechos fundamentales.  
  
Para lo cual se generará un archivo PDF y un correo electrónico que le llegará al equipo especializado DAU a nivel central, quienes deberán generar un reporte acumulado diario que deben enviar a la región respectiva (excepto a la Región Metropolitana, puesto que el Departamento de Tecnologías de Información les enviará un reporte acumulado semanal) para que realicen el ingreso a DTPlus y la respectiva entrevista con el/la abogado/a.
- III. **Derivado como Reclamo:** Si los antecedentes y/o el relato determinan que no existe relación laboral vigente entre el trabajador/a y su empleador/a, se debe seleccionar “Derivado como Reclamo”, lo que generará un archivo PDF y un correo automático al equipo centralizado. Dicho equipo dará una respuesta, mediante correo electrónico al denunciante, indicando como realizar un reclamo por despido.
- IV. **Derivado Internamente:** Si no corresponde a ninguna de las opciones anteriores, se buscará dar respuesta vía correo electrónico al denunciante. En caso de que, el equipo especializado considere según el relato que una denuncia corresponde a Ley Karin, pero en las etapas siguientes del procedimiento, el/la abogado/a, al realizar la entrevista al/la trabajador/a, determina que no corresponde a una denuncia de Ley Karin, es dicho funcionario/a quien debe seleccionar “eliminado por error” en DTPlus y realizando las acciones que corresponda según los procedimientos para cada caso.

**c ) Ingreso de denuncias por otros medios y/o canales que no correspondan a los definidos por la Dirección del Trabajo.**

En el caso de recibir alguna denuncia por Ley Karin por un canal distinto a los indicados en el punto a. y b. de la Circular N°3, se debe responder al/la denunciante indicando que, el canal utilizado no es el pertinente para realizar la denuncia y entregar una orientación para que pueda ingresar la denuncia de forma adecuada, priorizando que esta se haga de manera virtual en el portal MiDT.



Algunos de los canales o vías indicadas como no pertinentes en el punto anterior pueden ser, por ejemplo: solicitudes OIRS (Presenciales o virtuales), llamadas telefónicas, Oficina de Partes presenciales, casillas de Unidad de Partes digitales, correo electrónico de funcionarios/as de la Dirección del trabajo, entre otros.

Dependiendo del tipo de ingreso, se debe dar una respuesta de acuerdo con los mecanismos e instrucciones que correspondan a cada uno de ellos.

**d) Ingreso de denuncias por acoso sexual sin relación laboral vigente.**

Tanto de manera presencial como virtual, en los casos de denuncia por Acoso Sexual en que la persona denunciante se encuentre sin relación laboral vigente, esta será derivada a fiscalización ordinaria por medio de las instrucciones vigentes para ambos tipos de ingresos. Las materias asociadas a este tipo de denuncias se encuentran en el título III de la Circular del Departamento Inspectivo, que establece las instrucciones específicas sobre fiscalización ordinarias en materias relacionadas con Ley Karin. En ambos tipos de ingresos (Presencial y Virtual) se debe registrar en DTPlus la solicitud de denuncia bajo la materia de Ley Karin que se informará oportunamente.

**e) Denuncias laborales por incumplimiento del proceso de investigación**

En el caso que un trabajador/a, en el contexto de una denuncia de Ley Karin, acuda a manera presencial o virtual a realizar una denuncia por no cumplimiento de medidas, sanciones u otra acción asociada al procedimiento de investigación, estas deberán ser ingresada como denuncia laboral cuya competencia y fiscalización es de la Dirección del Trabajo, de acuerdo a las materias establecidas en el tipificado por parte del Departamento Inspectivo para estos efectos.

**f) Vigencia**

Las instrucciones de la Circular N°3 entrarán en vigencia al igual que la Ley N°21.643, es decir, a partir del 01 de agosto de 2024.

**José Tomás Erenchun**  
**Abogado de Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**



24/07/2024

**La Dirección del Trabajo con fecha 12 de julio 2024 ha emitido Circular N°05 que imparte instrucciones específicas sobre fiscalización ordinaria de materia relacionadas con denuncias la Ley Karin (N°21.643) y aborda denuncias realizadas por trabajadores en régimen de subcontratación y respecto de empresas de servicios transitorios.**

La ley 21.643 (Ley Karin) establece diversas disposiciones que modifican el Código del Trabajo e incorporan definiciones legales, añade medidas de prevención y resguardo en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Complementariamente se aprobó el Decreto Supremo N°21 de 28 de mayo 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (en adelante el Reglamento), se establecieron las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sean realizadas por el empleador o por la Dirección del Trabajo.

Las modificaciones legales señaladas imponen una serie de nuevas obligaciones a la Dirección del Trabajo, razón por la cual la presente entidad imparte instrucciones referidas a:

- La forma de tramitación de denuncias
- Metodología de investigación
- La forma en que el servicio se pronunciará sobre las investigaciones efectuadas por los empleadores.

En particular, aborda en sus títulos II y III denuncias realizadas por trabajadores en régimen de subcontratación y respecto de empresas de servicios transitorios, y consideraciones asociadas a la tramitación de denuncias por acoso sexual en el denunciante se encuentre sin relación laboral vigente, respectivamente.

En virtud del nuevo marco instruccional se deja sin efecto la instrucción complementaria de acoso sexual del Manual de Procedimiento de Fiscalización vigente, ya que el nuevo procedimiento dictado por la Dirección del Trabajo imparte instrucciones específicas sobre la investigación de denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, y sobre el pronunciamiento de investigación interna de la empresa conforme a los criterios de la Ley Karin.

**TITULO I: DERIVACIÓN DE DENUNCIAS INGRESADAS POR MATERIAS DE LA LEY 21643 (LEY KARIN) QUE CORRESPONDEN A FISCALIZACIÓN ORDINARIA.**

En este breve apartado, se filtran las denuncias ingresadas por los canales de la Dirección del Trabajo, indicándose que serán tramitadas a través de **fiscalización ordinaria** las denuncias (i) que no correspondan a materias de acoso sexual, laboral ni violencia en el trabajo, pero que sí puedan ser objeto de un procedimiento ordinario de fiscalización, (ii) las denuncias por acoso sexual en la que el denunciante no cuente con relación laboral vigente y (iii) cuando la unidad jurídica de la Dirección del Trabajo determine que la denuncia derivada por el asistente laboral no corresponde a materias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, pero sí puede enmarcarse en una fiscalización ordinaria relacionada con las materias de la denuncia.

**TITULO II: DENUNCIAS REALIZADAS POR TRABAJADORES EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y RESPECTO DE EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS.**

En este apartado, la circular distingue los distintos casos en que una empresa principal (régimen de subcontratación) o usuaria (régimen de servicios transitorios) recibe una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, las cuales serán tramitadas conforme al procedimiento general de fiscalización.

**a) Cuando las personas involucradas en los hechos son de la misma empresa.**

En este caso, si la denuncia corresponde a materias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo la empresa principal o usuaria debe (i) informar que la persona trabajadora puede hacer por escrito o de manera verbal, ante esta misma o la Inspección del Trabajo que corresponda. Y, por otro lado, (ii) la empresa principal tiene 3 días para remitir la denuncia respectiva, ante el empleador de los trabajadores involucrados o la Dirección del Trabajo, **“una vez que la persona haya señalado quien desea que realice la investigación de su denuncia”**.

La persona trabajadora podrá denunciar ante la Dirección del Trabajo el incumplimiento de las obligaciones (i) y (ii) señalados en el párrafo anterior, los cuales serán fiscalizados conforme al tipificador infraccional.

**b) Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas.**

En estos casos las personas trabajadoras afectadas podrán denunciar bien ante la empresa principal o usuaria, su empleador (contratista o subcontratista) o ante la Dirección del Trabajo. Si la referida denuncia se presenta ante su empleador, éste deberá (i) informar a la empresa principal o usuaria dentro de 3 días desde su recepción, **la cual siempre deberá realizar la respectiva investigación**. Además, el empleador deberá (ii) adoptar las medidas de resguardo y sustanciar un procedimiento sancionatorio de conformidad al artículo 19 del Reglamento<sup>[1]</sup>, aplicando las sanciones correspondientes cuando ello sea procedente.

La persona trabajadora podrá denunciar ante la Dirección del Trabajo el incumplimiento de las obligaciones (i) y (ii) señalados en el párrafo anterior —tanto de la empresa principal/usuaria como la de la empresa empleadora—, los cuales serán fiscalizados conforme al tipificador infraccional.

### **TITULO III: CONSIDERACIONES ASOCIADAS A LA TRAMITACIÓN DE DENUNCIA DERIVADAS POR LEY 21.643.**

En este apartado se establecen instrucciones específicas para las denuncias por acoso sexual en la que la persona denunciante no mantenga relación laboral vigente.

En el acápite N°2 se establecen las materias a investigar:

2.1. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad<sup>[2]</sup>. En particular el Protocolo de prevención y el Procedimiento de investigación de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. El referido protocolo de prevención debe ser igualmente informado, ya sea durante la vigencia de la relación laboral o al inicio de la misma en el caso de los trabajadores nuevos, aun cuando el empleador no se encuentre legalmente obligado a la elaboración de un RIOHS.

2.2. Obligación de informar a las personas trabajadoras: (i) el protocolo de prevención de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo<sup>[3]</sup> y (ii) los canales de denuncias en caso de incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo y cualquier otro incumplimiento a la normativa laboral, así como el acceso a las prestaciones de seguridad social.

2.3. Identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con el acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo en el respectivo Protocolo de Prevención.

2.4. Implementación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, el cual tiene alcance en todas las empresas e instituciones que se encuentren legal y formalmente constituidas. En el caso de las empresas con menos de 10 personas, la evaluación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales será instruida por el Organismo Administrador de la Ley solo cuando exista una denuncia individual de enfermedad profesional, DIEP de salud mental o por una medición voluntaria de la empresa.

En este punto, la circular procede a detallar de la letra a) a la m) los aspectos relevantes del referido protocolo, desde su evaluación, constitución y funcionamiento del Comité de Aplicación, revisión de la bitácora, así como el diseño y ejecución de la campaña de difusión y sensibilización para la aplicación del Cuestionario CEAL-SM/SUSESO, por parte del referido comité. Se revisará así mismo que dicho cuestionario se haya realizado en los plazos

establecidos, que se haya resguardado el anonimato y confidencialidad de los trabajadores y que se hayan entregado los resultados a estos. Finalmente, se revisará la implementación de las medidas prescritas por el Organismo Administrador del Seguro de la Ley 16.744, distinguiendo nivel de riesgo bajo, medio y alto, con independencia de que el trabajador denunciante se encuentre sin relación laboral vigente con la empresa, así como que se haya cumplido con la reevaluación en los plazos correspondientes.

2.5. Sobre el Protocolo de Prevención, el circular señala que deberá contener, por lo menos:

- (i) Identificación de los Peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo **con perspectiva de género**.
- (ii) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- (iii) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los/as trabajadores/as sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que deban levantarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y trabajadoras y los de la propia empresa.
- (iv) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.
- (v) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación del acoso sexual o laboral y las medidas frente a las denuncias inconsistentes en esta materia.

A continuación, en los números 3 a 5 de este apartado, la circular establece que esta fiscalización se llevará según las disposiciones generales establecidas en el Manual de Procedimiento de Fiscalización vigente, teniendo un valor de ponderación 2 y que se deberá entrevistar a las personas miembros del Comité de Aplicación y a una muestra representativa y, dentro de lo posible, paritaria para “conocer con mayor certeza la realidad frente a estos temas”.

#### **TITULO IV: PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN PARA FISCALIZACIONES DE OFICIO INDIVIDUAL REALIZADAS POR INSPECTOR/A DE TERRENO DE UNIDAD ESPECIALIZADA EN DERECHOS FUNDAMENTALES O INSPECTOR/A DE TERRENO QUE REALIZA FUNCIONES EN JURISDICCIÓN DISTINTA A LA HABITUAL, EN RELACIÓN A LAS INSTRUCCIONES DE PUNTO N°11 CIRCULAR DEPARTAMENTO JURÍDICO.**

En este título, la circular establece instrucciones específicas de carácter interno para el uso del informático DTPlus para efectos de consignar los hechos constatados y cursar las multas correspondientes en un proceso de fiscalización ordinaria.

Se rescata del punto n°7 que la reconsideración administrativa será realizada en la oficina correspondiente a la empresa/establecimiento/faena según instrucciones vigentes en dicha materia.

#### **TITULO V: FISCALIZACIÓN SOBRE INVESTIGACIONES Y CONCLUSIONES DE INFORMES DE INVESTIGACIÓN POR DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO TRAMITADOS POR EL EMPLEADOR Y REMITIDOS A LA LÍNEA INSPECTIVA.**

En este título final, la circular refiere que las investigaciones realizadas por el empleador sobre denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo serán recepcionados por el/la abogado/a de la oficina correspondiente, quien previa revisión de los antecedentes, elaborará un pronunciamiento que será visado por el/la Jefe/a de oficina y en el caso que se hayan detectado infracciones laborales, deberá activar dicha denuncia.

Si la Dirección del Trabajo no se pronuncia o no formula observaciones en el plazo de 30 días desde que se recibió la denuncia, el empleador deberá aplicar las medidas y sanciones que correspondan según su informe de investigación en el plazo de los 15 días corridos siguientes. En caso de incumplimiento de este último plazo, la persona trabajadora podrá hacer la denuncia correspondiente ante la dirección del Trabajo, la cual fiscalizará conforme al tipificador infraccional.

---

[1] "Artículo 19.- Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador. Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo". (Decreto Supremo N°21 de 28 de mayo 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)

[2] "RIOHS" en lo sucesivo.

[3] "Protocolo de Prevención" en adelante.

**Sergio Navarro Galleguillos.**  
**Abogado Área Judicial**  
**Lizama Abogados**

02/08/2024

## **DIRECCIÓN DEL TRABAJO Emite ordinario para complementar el reglamento de investigación de Ley Karin.**

Con fecha 31 de julio de 2024, la Dirección del Trabajo emitió el Ordinario N°497/21 que viene en complementar las disposiciones de la Ley N°21.643 que “Modifica el Código del Trabajo y Otros Cuerpos Legales, en Materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo” y el Decreto N°21 que “Aprueba Reglamento que Establece las Directrices a las Cuales Deberán Ajustarse los Procedimientos de Investigación de Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el Trabajo”.

Debido a la presentación realizada por la Confederación de Producción y del Comercio, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen Ordinario N°497/21 este 31 de julio, con el objetivo de esclarecer ciertas consultas respecto al Reglamento que Establece las Directrices a las Cuales Deberán Ajustarse los Procedimientos de Investigación de Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el Trabajo emitido por el Ministerio del Trabajo de 26 de mayo de 2024.

Al respecto, los puntos relevantes son los siguientes:

1. La Dirección del Trabajo establece que el artículo 12 del Reglamento tiene por fin resguardar el principio de imparcialidad, conforme a que en caso de denuncias en contra de personas estipuladas en el artículo 4° del Código del Trabajo, la investigación siempre se debe derivar a la Inspección del Trabajo respectiva. Lo anterior se produce tanto si la persona encargada de la investigación es una persona trabajadora o es una persona que apoya la labor de la empresa para dar curso al procedimiento. En este sentido, no se verifica una pérdida de poder disciplinario del empleador sobre las personas comprendidas en el artículo en el artículo 4° del Código del Trabajo, toda vez que, una vez terminado el procedimiento investigativo, en atención a las facultades de mando del empleador, será responsabilidad exclusiva de este el ejercicio del control disciplinario.
2. Respecto a aquellas sociedades que han dado acciones a trabajadores que se consideran claves, pero que no tienen potestad de mando ni poder disciplinario, se ha contemplado que en cuanto a los dependientes que no se encuentren dentro de la hipótesis del punto anterior, si el denunciante opta por hacer su presentación ante el empleador, este deberá sujetarse a las directrices y principios dispuestos en la normativa en análisis, y el denunciante siempre podrá optar en realizar su denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva, si así lo determinase.

En consideración a lo anterior, si el empleador estima que puede verse afectado el principio de imparcialidad, debido a las labores y responsabilidades ejercidas por un trabajador, distintas a las comprendidas en el inciso 1° del artículo 4 del Código del ramo, este podrá siempre derivarlo a la Inspección del Trabajo respectiva para que realice la investigación.

3. Respecto a la posibilidad de que la investigación sea llevada por investigadores externos, la Dirección ha instruido que anteriormente se ha señalado por este Servicio que no existe razón para excluir del procedimiento de acoso sexual la intervención técnica de un tercero especializado, lo que es plenamente aplicable a los procedimientos establecidos mediante la Ley N°21.643, realizando la precisión de que dicha intervención debe cumplir con el estándar de idoneidad exigible ante casos de la envergadura de estas denuncias, siendo, entonces, primordial que se trate de una asistencia apropiada y funcional a los fines perseguidos; y que permita cumplir a cabalidad todos los requisitos que prescribe la ley respecto estos procedimientos. Asimismo, la intervención de este tercero debe estar suficientemente regulados en el respectivo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad o en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el trabajo, según corresponda.

Asimismo, se destaca que la participación de esta entidad externa de modo alguno modifica, excluye o aminora la responsabilidad de la empresa empleadora en el cumplimiento de los deberes que, en la materia, le impone la ley, relativa a que es el empleador el directo y exclusivo encargado de los procedimientos de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

4. En el caso de denuncias de en las que ambas partes pertenezcan a la misma empresa subcontratista, el Reglamento establece en su artículo 24° que en estos casos se deberá informar lo dispuesto en el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, es decir, puede interponer la denuncia ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo respectiva y, como consecuencia de esto, se deberá remitir la denuncia al organismo que sustanciara el procedimiento.

Sin embargo, esta disposición no obsta a que exista un acuerdo entre la empresa principal y la o las empresas contratistas, en cuanto a que la primera apoye el desarrollo de la investigación, lo que no exime a la empresa contratista de su propia responsabilidad, en cuanto a garantizar que el procedimiento se realice conforme a las directrices del Reglamento y lo dispuesto en la Ley N°21.643.

5. Finalmente, respecto de denuncias anónimas, recuerda lo dispuesto en la letra b) del artículo 16 del Reglamento especificando que el informe final de investigación debe contener la individualización de la persona denunciante y denunciada, estableciendo que este no permite el anonimato en la denuncia, toda vez que exige que la persona afectada que hace la presentación se individualice, y, en caso de que sea realizada por una persona distinta a la afectada, se deberá igualmente individualizar a esta última e indicarse la representación mediante la que se actúa.

Así, para efectos del cumplimiento del deber de investigar contemplado en la Ley N°21.643, no será posible iniciar un procedimiento de investigación a una denuncia ingresada de forma anónima.

**Scarlett Zavala Toledo**  
**Abogada Corporativa**  
**Lizama Abogados**



09/08/2024

## **El 5 de agosto de 2024, la Superintendencia de Educación, mediante el Ordinario N.º 1189, analiza la importancia de la Ley N.º 21.643 en relación a las normas que regulan la convivencia en los establecimientos educacionales.**

### **I. ANTECEDENTES.**

La Superintendencia de Educación, mediante el Ordinario N.º 1189 de fecha 5 de agosto de 2024, se refiere a los cambios introducidos por la Ley N.º 21.643, conocida como “Ley Karin”, en el ámbito educacional. Este documento pone especial énfasis en la situación particular de los establecimientos educacionales, donde, junto con el estatuto laboral aplicable a los trabajadores dependientes, coexiste un ámbito normativo que regula la vida al interior de la comunidad escolar.

Se distinguen dos tipos de relaciones que coexisten dentro de los establecimientos educacionales: por una parte, el vínculo entre el sostenedor y la comunidad educativa en su conjunto; y, por otra, la relación laboral entre el sostenedor y sus trabajadores o dependientes. Las reglas de convivencia que rigen a toda la comunidad educativa se expresan en el reglamento interno educacional o “Reglamento de Convivencia Escolar”. Este reglamento debe articular claramente las normas de convivencia que regulan el comportamiento dentro del establecimiento, así como las sanciones y reconocimientos derivados del cumplimiento o incumplimiento de estas normas. Además, debe especificar los procedimientos disciplinarios a seguir para identificar las conductas que merecen dichas sanciones o reconocimientos, junto con las instancias de revisión de las decisiones tomadas. Las normas que regulan el trabajo prestado bajo subordinación y dependencia están contenidas en el Código del Trabajo y el Estatuto Docente. La Superintendencia destaca que los dos órdenes normativos, educacional y laboral, son compatibles, aunque regulen “ámbitos de acción diferentes”

### **II. LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO: TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL, PERO MIEMBROS INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA.**

La Ley N.º 21.643 incorporó una nueva figura al Código del Trabajo: la violencia en el trabajo. Entendida como todas aquellas conductas violentas que afecten a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, perpetradas por clientes, proveedores, usuarios, u otras personas ajenas a la relación laboral. En el ámbito educacional, esta hipótesis abarca las conductas ejercidas contra docentes o asistentes de la educación por terceros que, aunque no están sujetos a la regulación laboral, son miembros de la comunidad educativa, como padres, madres, apoderados o estudiantes. Estos últimos, tienen la particularidad de quedar fuera de la regulación de las normas laborales (el Estatuto Docente, el Código del Trabajo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad), pero sujetos de cumplimiento del régimen normativo que cada establecimiento educacional, en uso de su autonomía, ha establecido. Producto de las particularidades aplicables a los establecimientos educacionales, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en especial con las modificaciones introducidas en virtud de la ley 21.643, se complementa con el contenido normativo propio del reglamento interno educacional. La Ley N.º 21.643 obliga a los empleadores a implementar un protocolo de prevención contra el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo, así como el procedimiento al que se someterán los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo. Este protocolo debe incluir las medidas de protección que se adoptarán respecto a las personas involucradas y las sanciones que se aplicarán en caso de incumplimiento. Sin embargo, no contempla sanciones para el sujeto activo de la violencia en el trabajo, ya que es requisito que este no sea un trabajador de la misma empresa donde presta sus servicios el



sujeto pasivo o víctima; la potestad sancionatoria del empleador no alcanza al sujeto activo de este ilícito laboral. No obstante, el reglamento de convivencia escolar sí debe contemplar sanciones para quienes, siendo ajenos a la relación laboral, sean parte de la comunidad educativa, como los apoderados o los estudiantes : La aplicación del protocolo de violencia ejercida por terceros en el trabajo considera que el tercero es un extraño sobre el cual el empleador no tiene potestad alguna y respecto del cual no puede aplicar una sanción; mientras que el protocolo de maltrato y acoso escolar es aplicable a conflictos entre personas unidas por un vínculo, al ser miembros de una misma comunidad educativa, por lo cual, la entidad sostenedora podrá ejercer las medidas pertinentes, las que no necesariamente coincidirán con las medidas correctivas que deriven de la aplicación del procedimiento investigativo

### III. RECOMENDACIONES DE LA SUPERINTENDENCIA Y COMENTARIO FINAL

La Superintendencia recomienda, dada la coexistencia de estos dos ámbitos normativos, que las investigaciones desarrolladas conforme a la normativa laboral y educacional sean complementarias, cumpliendo esta última las condiciones mínimas de las investigaciones en materia educacional, a fin de evitar decisiones contradictorias. Asimismo, si no fuere la misma persona la encargada de practicar ambos procedimientos, es necesario que existan mecanismos de coordinación que permitan evitar una excesiva carga administrativa y una revictimización de los involucrados. El análisis de este ordinario revela la complejidad e importancia de abordar los distintos regímenes jurídicos aplicables a quienes se desempeñan en establecimientos educacionales. Es esencial estudiar la compatibilidad de los procedimientos establecidos por la Ley Karin con aquellos destinados a sancionar conductas contrarias a la convivencia escolar, fuera del ámbito laboral. Estos procedimientos pueden enriquecerse con el contenido de la nueva ley.

La correcta implementación y coordinación de estos procedimientos no solo garantiza una protección efectiva para los trabajadores y miembros de la comunidad educativa, sino que también previene decisiones contradictorias y refuerza un entorno educativo seguro y respetuoso.

**Rodrigo Pimentel Mestre**  
**Asociado Área Corporativa**  
**Lizama Abogados**

12/08/2024

## **CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA Dicta instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la Ley Karin respecto de organismos públicos cuyo personal se rigen por el código del trabajo.**

Con fecha 06 de agosto de 2024, la Contraloría General de la República, en adelante la CGR, emitió el dictamen N°E523936 del año 2024, en el cual imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley Karin introdujo en el Código del Trabajo, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia de trabajo, respecto de organismos públicos cuyo personal se rija por dicho Código.

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, la CGR complementa con este pronunciamiento el dictamen N°E516610 de 2024 relativa a las modificaciones que la misma ley introdujo en la ley orgánica de Bases Generales de la Administración, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, respecto de dichos funcionarios.

### **I. Modificaciones que la ley Karin introdujo a la ley de Bases de la Administración General del Estado.**

El dictamen inicia indicando las modificaciones que la ley Karin introdujo a las Bases de la Administración General del Estado, a saber:

- nuevos principios rectores de los sumarios e investigaciones sumarias;
- la obligación de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual;
- una ampliación de la regulación del principio de probidad administrativa; y
- la aplicación de ciertos preceptos estatutarios, entre otros aspectos.

### **II. Objeto del presente instructivo.**

Luego declara el objeto del instructivo: el análisis de las modificaciones que la ley Karin introdujo en el Código del Trabajo, como la efectuada a la definición de acoso laboral y otras referidas, en lo que interesa, a la obligación de incorporar en el reglamento interno un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a la investigación del acoso y la violencia, relacionadas con la denuncia de esas conductas, las medidas de resguardo que deben adoptarse respecto de los involucrados en ésta y las formas de llevar la investigación.

Esto, ya que el Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, está restringido al sector privado, por lo que no se aplica en la Administración del Estado.

### **III. Consideraciones relativas a las modificaciones al Código del Trabajo sobre la denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.**

Sobre este punto, el pronunciamiento cita el dictamen N°E516610 de 2024 de la CGR que señaló las siguientes instrucciones:

- necesidad de identificación del denunciante y de activación previa de los protocolos internos;
- el carácter de falta a la probidad de las denuncias falsas;
- los requisitos que deben reunir las denuncias y las exigencias para que procedan los derechos que se contemplan para las personas denunciantes, siempre que no sean contrarios a lo establecido en la ley N°21.643;

- las denuncias de acoso y violencia que se reciban en Contraloría, serán atendidas de acuerdo a las facultades constitucionales y legales que la ley le otorga, las que se ejercerán de manera fundada.
- siempre podrán presentarse denuncias de acoso de manera verbal, o bien, la reserva de identidad solo procederá si las características o la naturaleza de la denuncia lo permiten. Resulta útil destacar que el artículo 211-B bis del Código del Trabajo introduce la posibilidad de que las denuncias de acoso y violencia se realicen de manera verbal, debiendo quien las reciba levantar un acta -la que será firmada por la persona denunciante-, y, además, entregarle una copia de esta. Las denuncias verbales deberán ser recibidas en espacios físicos adecuados que resguarden la privacidad de la persona denunciante.
- solo podrá desestimarse una denuncia de acoso sexual o laboral mediante una resolución fundada, que deberá ser notificada a la persona denunciante a fin de que pueda ejercer el derecho a reclamo previsto en el artículo 160 de la ley N°18.834, el que resulta procedente para los servidores regidos por el Código del Trabajo.

#### **IV. Consideraciones relativas a las modificaciones al Código del Trabajo sobre las medidas de resguardo que se pueden adoptar frente a una denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en el Trabajo**

En armonía con lo dispuesto en el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, el pronunciamiento señala que, una vez que la autoridad determine dar curso a una denuncia, esta deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y la redistribución del tiempo de la jornada.

En este contexto, además, se podrá procurar que se eviten o adecúen las interacciones entre la persona denunciada y la afectada según las circunstancias del caso, la destinación a otra dependencia, el cambio de las funciones que se desempeñen, la designación en comisión de servicio o cometido funcionario y la autorización para teletrabajar, medidas que podrán tomarse también respecto de los involucrados en la denuncia que sean funcionarios de las instituciones a las que fue dirigido el instructivo contenido en el dictamen N°E516610 de 2024.

Cabe consignar que las medidas de resguardo que se adopten por el servicio podrán ser revisadas, a fin de ser incrementadas, atenuadas o modificadas, de oficio o a instancias de la persona denunciada o denunciante, con el fin de resguardar eficazmente la vida y la salud de los involucrados. Si fueron ordenadas por la CGR en el marco de la investigación que pueda incoar, también podrá solicitarse su revisión por el servicio.

En todo caso, las medidas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure la investigación y hasta que ésta se encuentre afinada. Adicionalmente, y conforme al citado artículo 211 B bis del Código del Trabajo, se considerará proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.

En relación con la última medida señalada, es necesario precisar que respecto del personal de la Administración del Estado al que no se le aplica la ley N°16.744 [es decir, se les aplica el Código del Trabajo] la atención psicológica temprana deberá ser dispuesta directamente por aquellos servicios o dependencias que, en razón de su naturaleza y regulación legal, administran y/o entregan las prestaciones de salud por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a sus beneficiarios, tales como la Dirección de Previsión de Carabineros y su hospital y centros de salud, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y su red de salud o los hospitales institucionales de las Fuerzas Armadas y de Carabineros de Chile.

En ese sentido, aquellas instituciones o dependencias deberán disponer que se otorgue la atención psicológica del modo previsto en la ley Karin, esto es, de manera temprana, lo que implica que ello sea realizado oportunamente. Para tal fin, se deberán adoptar procedimientos especiales que cumplan con la oportunidad y finalidad que persigue dicha norma, esto es, otorgar contención emocional y acompañamiento terapéutico inicial frente a hechos de acoso sexual o laboral o violencia en el trabajo.

## V. Consideraciones respecto a las modificaciones al Código del Trabajo sobre la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Sobre la investigación y la sanción, el pronunciamiento recuerda los dictámenes N°68.295 de 2016; 17.882 de 2017 y E414599 de 2023, de la CGR, entre otros, que han señalado que tratándose de funcionarios regidos por el Código del Trabajo, la responsabilidad administrativa debe ser determinada a través de una breve investigación, en la que se compruebe fehacientemente la existencia de la falta, procedimiento que, si bien no requiere sujetarse a reglas rígidas de tramitación, tiene que asegurar el derecho a un debido proceso, la cual, en armonía con lo señalado en el artículo 211-C del Código del Trabajo, deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Además, la mencionada jurisprudencia ha estimado que para resguardar el principio del debido proceso basta que se acredite la ocurrencia de los hechos que configuran la falta; se oiga al afectado, dándosele la oportunidad de defenderse; y se le notifique la sanción, añadiendo que ello no obsta a la realización de un sumario administrativo regido por las leyes N°18.834 o 18.883 -según corresponda-, por cuanto esos textos legales contienen las reglas necesarias para cautelar el anotado principio y asegurar la adecuada defensa de los inculpados.

Precisado lo anterior, debe manifestarse que la tramitación de las breves investigaciones deberá adecuarse a lo previsto en el nuevo artículo 211-C del Código del Trabajo, en el sentido que deben ser llevadas en estricta reserva, garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, junto con el hecho de que en ellas se designe como investigador preferentemente a un servidor que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

Por otra parte, se ha estimado necesario señalar que en las breves investigaciones deberán reconocerse a la víctima y a las otras partes, idénticas garantías y derechos que los otorgados a aquellas en los procedimientos disciplinarios de las leyes Nos 18.834 y 18.883, interpretación que se aviene con el espíritu de la Ley Karin y con el principio de igualdad ante la ley, consagrado en el artículo 19 N°2 de la Constitución Política.

En consecuencia, en las investigaciones instruidas para determinar la responsabilidad administrativa a raíz de este tipo de denuncias, las víctimas y las personas afectadas por acoso laboral o sexual tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos y a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el inculpadado.

De igual modo, el sobreseimiento, la absolución o la aplicación de una sanción disciplinaria y las demás medidas dispuestas, deben ser notificadas a la persona denunciada y a la denunciante, una vez afinada la investigación y antes o conjuntamente con su remisión a la CGR -según se expresa en el párrafo siguiente-, a fin de que aquellas puedan ejercer el derecho a reclamo previsto en el artículo 160 de la ley N°18.834.

En este punto, conviene agregar que, una vez afinada la breve investigación, deberá ser enviada a la CGR para su pronunciamiento, en armonía con lo establecido en el artículo 211-C del Código del Trabajo, trámite que no corresponde a la toma de razón. Ello, por cierto, sin perjuicio de lo que se pueda resolver a futuro de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la ley N°10.336, de organización y atribuciones de esta Contraloría General.

Luego, de acuerdo con lo indicado en su artículo 211-E, una vez que la Contraloría General emita su pronunciamiento y lo comunique al servicio, este deberá disponer y aplicar las medidas y/o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días, contados desde su recepción, e informar aquellas tanto a la persona denunciante como a la denunciada en el mismo plazo.

Finalmente, debe hacerse presente que al comentado pronunciamiento que se realice por la CGR no se le aplicará la regulación prevista en el inciso tercero del artículo 211-C del Código del Trabajo, en cuanto indica que si la Inspección del Trabajo no se pronuncia sobre la investigación y sus conclusiones en el plazo que allí se señala se considerarán válidas las conclusiones del informe.

Lo anterior, dado que las breves investigaciones realizadas por los organismos públicos se afinan mediante un acto de un servicio de la Administración del Estado cuya legalidad fiscaliza la CGR en términos amplios -de acuerdo a sus facultades legales y constitucionales-, y una pura y simple aplicación de dicha norma podría terminar validando un procedimiento disciplinario que desestime o acoja una denuncia que, conforme a sus antecedentes, tenía mérito para una decisión distinta.

## **VI. Consideraciones respecto a las modificaciones al Código del Trabajo relativas a los reglamentos internos**

Sobre el particular, las instrucciones indican que el nuevo párrafo primero del numeral 12 del artículo 154 del Código del Trabajo mandata a los organismos que tengan personal regido por el citado código a modificar su reglamento interno de orden, higiene y seguridad para incorporar en aquel un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Luego, en armonía con lo establecido en el inciso tercero de su artículo 153, dicho reglamento debe ser remitido a esta Contraloría General para su conocimiento -de acuerdo con lo señalado en los dictámenes N°47.949 de 2006 y E370745 de 2023, de este origen-, dentro del plazo de cinco días.

Por otra parte, es útil manifestar que con relación a los protocolos en comento resultan aplicables las consideraciones expuestas en esa materia en el apartado IV del instructivo contenido en el dictamen N°E516610 de 2024.

Asimismo, los servicios deberán, a la brevedad, poner en conocimiento de sus servidores las modificaciones que realicen a su reglamento interno en virtud de lo expresado, en la forma dispuesta en el artículo 156 del indicado código.

Finalmente, debe relevarse que tanto el personal como las respectivas asociaciones de funcionarios podrán impugnar ante la CGR las disposiciones del protocolo incorporadas en el aludido reglamento, lo que se ajusta al criterio contenido en los dictámenes N°45.411 de 2009 y 25.563 de 2019, de la CGR, entre otros, debiendo añadirse que el mismo derecho a impugnación debe entenderse comprendido en el mencionado instructivo, pero referido directamente al protocolo en cuestión.

## **VII. Entrada en vigencia y aplicación de la ley**

Como cuestión previa, conviene recordar que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la Ley Karin, esta entró en vigencia el 1 de agosto de este año, siendo dable volver a destacar que su artículo segundo transitorio dispone que los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de su entrada en vigor, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.

Precisado lo anterior, es útil señalar que dicha ley introduce, en lo que importa, una serie de modificaciones al Código del Trabajo, algunas de carácter sustancial, como la efectuada a la definición de acoso laboral y otras de tipo procedimental, referentes, en lo que interesa, a la investigación del acoso y la violencia, como aquellas relacionadas con la denuncia de dichas conductas, las medidas de resguardo que deben adoptarse respecto de los involucrados en esta, las formas de llevar la investigación y otras de la misma naturaleza.

Por ello, tales modificaciones regirán respecto de los servicios a quienes va dirigido el presente oficio, en la forma y condiciones expresadas para cada una de éstas en el apartado VII del aludido instructivo.

#### **VIII. Denuncias ante la Contraloría General**

Finalmente, la CGR ha dispuesto el Portal de Atención de Reclamos Funcionarios, el cual se encuentra en línea en [www.contraloria.cl/upd](http://www.contraloria.cl/upd). Asimismo, la persona podrá dirigirse a la oficina de partes de esta Contraloría General o a cualquiera de las de sus Contralorías Regionales.

**José Tomás Erenchun**  
**Abogado de Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**



Autores

**Javiera Álvarez Vera**  
**José Pablo Arraño Urrutia**  
**Natalia Ávila Wende**  
**Ignacio Cartes Fuentes**  
**Gonzalo Doren Ávalos**  
**José Tomás Erenchun Sarzosa**  
**Sebastian Micco Hernández**  
**Juan Pablo Mendoza Hernández**  
**Antonia Morales Alemparte**  
**María Jesús Pérez Jaramillo**  
**Dyan Pong Rodríguez**  
**Sofía Rebolledo López**  
**Sergio Navarro Galleguillos**  
**Rodrigo Pimentel Mestre**  
**Scarlett Zavala Toledo**

Dirección General  
**Luis Lizama Portal**  
**Diego Lizama Castro**



[www.lizamabogados.cl](http://www.lizamabogados.cl)

Avenida Vitacura 2969, Oficina 1001, Las Condes.  
+56 2 2246 3080 | +56 2 2246 3070

