

LABORAL REVISTA

GRUPO BT



Boletín del Trabajo

EDICIÓN
JULIO
2025 CHILE

LAS JORNADAS PARCIALES DE TRABAJO Y EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

INCLUYE: BOLETÍN INFORMATIVO BOLETÍN ESTADÍSTICO

DIRECTOR Y REPRESENTANTE

Ricardo Montero Mosquera

EDITORES

Boletín Laboral Ediciones SPA

COLABORADORES

Robinson Zepeda Gómez

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Heyleen Flores Ramírez

EDICIÓN

JULIO 2025

Printed in Chile

©2025

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

CONTENIDO

LAS JORNADAS PARCIALES DE TRABAJO Y EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	3
CONCEPTO DE JORNADA PARCIAL	3
NÚMERO DE HORAS SEMANALES QUE SE PUEDEN PACTAR Y NORMATIVA APLICABLE SEGÚN EL NÚMERO DE HORAS PACTADAS.....	4
NORMAS ESPECIALES RESPECTO DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL, ESTO ES CONTRATOS DE 30 HORAS SEMANALES O MENOS	4
CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	5
MÁXIMO DE JORNADA DIARIA Y TIEMPO DESTINADO A COLACIÓN.....	5
PROCEDENCIA DEL TRABAJO EN SOBRETIEMPLO	6
DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL.....	7
SUELDO MÍNIMO PROPORCIONAL A LA JORNADA CONVENIDA	8
GRATIFICACIÓN PROPORCIONAL A LA JORNADA CONVENIDA.....	9
VENTAJAS DE ESTE TIPO DE CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.....	9
CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS	10
NORMAS APLICABLES A LOS CONTRATOS DE MÁS DE 30 HORAS SEMANALES	11
NÚMERO DE DÍAS EN QUE SE PUEDEN DISTRIBUIR LA JORNADA Y MÁXIMO DE HORAS ORDINARIAS DIARIAS.....	13
COMPENSACIÓN DE LOS FESTIVOS LABORADOS EN JORNADA PARCIAL	14
JORNADAS PARCIALES DISTRIBUIDAS EN MENOS DE 5 DÍAS A LA SEMANA Y EL OTORGAMIENTO DE A LO MENOS 2 DOMINGOS LIBRES AL MES	16
ANÁLISIS DE LA DOCTRINA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO RESPECTO DE JORNADAS PARCIALES DISTRIBUIDAS EN MENOS DE 5 DÍAS A LA SEMANA.....	17
CÓMPUTO FERIADO DE TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL.....	20
CUESTIONARIO LABORAL JULIO 2025.....	24
TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA.....	24
RECLAMACIÓN DE MULTAS CURSADAS POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO	35
NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE JULIO 2025	39
PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO	39
BOLETÍN INFORMATIVO JULIO 2025	45
REFORMA PREVISIONAL 2025: COTIZACIÓN DEL 1 % AL FONDO AUTÓNOMO Y SU IMPACTO EN LICENCIAS MÉDICAS.....	45
CARTOLA ESTADÍSTICA	47
TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2025	50

LAS JORNADAS PARCIALES DE TRABAJO Y EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL



CONCEPTO DE JORNADA PARCIAL

No existe en nuestra legislación una definición que deba entenderse por jornada parcial de trabajo, sin embargo, la Dirección del Trabajo ha sostenido que cualquier contrato que tenga pactada una jornada semanal inferior al máximo legal de 44 horas semanales, es como una jornada a tiempo parcial, pudiendo citarse al respecto los siguientes pronunciamientos:

Ordinario N° 393, de 28.01.1985:

"Por concepto de remuneración mensual ningún trabajador puede percibir menos del ingreso mínimo mensual con incremento, salvo que se haya convenido o pactado jornada parcial de trabajador en cuyo caso, dicho monto puede reducirse en forma proporcional, calculándose a base de la jornada ordinaria. La referencia del inciso 3° del artículo 52 (actual 44) a la jornada ordinaria de trabajo debe entenderse efectuada a la jornada máxima legal establecida en el inciso 1° del artículo 34 (actual 22) y, por tanto, jornadas parciales son las de una extensión inferior a 48 horas semanales (actualmente 44 horas) que hayan convenido las partes".

Ordinario N° 2790/133, de 05.05.1995:

"Lo expuesto precedentemente permite afirmar que no existe inconveniente Jurídico alguno en que las partes acuerden una remuneración mensual inferior al ingreso mínimo, tratándose de jornadas parciales de trabajo, esto es, de aquellos cuya duración no alcanza a los máximos establecidos en los preceptos de los artículos 22, inciso 1° y 27, inciso 3°".

De acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo, jornadas parciales de trabajo son todas aquellas de duración inferior al máximo legal de 44 horas, sin embargo, las jornadas de trabajo de 30 horas o menos tiene una regulación especial en el Código del Trabajo, toda vez que a este tipo de jornadas de trabajo se le aplicarán las normas sobre contrato de trabajo a tiempo parcial, reguladas en los artículos 40 bis y siguientes del mencionado Código.

NÚMERO DE HORAS SEMANALES QUE SE PUEDEN PACTAR Y NORMATIVA APLICABLE SEGÚN EL NÚMERO DE HORAS PACTADAS

Al momento de pactar una jornada parcial, esto es una de duración inferior a las 44 horas semanales que es el máximo legal, las partes de la relación laboral son libres de determinar el número de horas semanales que estimen necesarias para la adecuada prestación de los servicios, pudiendo pactar desde 1 hora a la semana.

No debemos olvidar que todo contrato debe contener como cláusula mínima la duración y distribución de la jornada semanal, por lo que siempre se deberá establecer el número de horas semanales de jornada de trabajo.

Al pactar jornadas inferiores a las 44 horas semanales, se debe ser muy cuidadoso respecto de la normativa a aplicar según el número de horas semanales convenidas, toda vez que, si la jornada convenida es de 30 horas o menos, se deben aplicar al trabajador las normas especiales establecidas en el Código del Trabajo relativas a los contratos de trabajo a tiempo parcial. Así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

Ordinario N° 0549/012 de 03.02.2009:

1) No existe inconveniente jurídico para que un empleador pacte con distintos trabajadores, diferentes jornadas de trabajo, con algunos 20 horas a la semana, con otros 25, o 32 o 40 horas, dependiendo de la disponibilidad de tiempo de cada dependiente, en la medida que se tenga en consideración lo señalado en el cuerpo del presente informe, en cuanto a la normativa laboral aplicable según se trate de jornadas parciales o no.

2) En los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial (hasta 30 horas semanales) las partes se encuentran facultadas para acordar una distribución inferior a cinco días a la semana, e incluso convenir alternativas de distribución, en la forma y condiciones establecidas en el artículo 40 bis C del Código del Trabajo.

En aquellos contratos con jornadas parciales superiores a 30 horas semanales, también puede pactarse una distribución menor a cinco días a la semana, en la medida que no se excedan las 10 horas diarias ordinarias, pero no rige a su respecto la posibilidad de pactar las alternativas señaladas en el párrafo que antecede.

3) La norma contenida en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, sobre descanso compensatorio de domingo y festivos laborados, es aplicable a los trabajadores contratados con jornada a tiempo parcial, en la medida que no se encuentren en los casos de excepción que el mismo precepto legal contempla.

NORMAS ESPECIALES RESPECTO DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL, ESTO ES CONTRATOS DE 30 HORAS SEMANALES O MENOS

Los contratos de trabajo a tiempo parcial se encuentran regulados en los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, presentando las siguientes características.

CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Se entiende por contrato con jornada a tiempo parcial, aquellos en que se ha pactado una jornada que no exceda de 30 horas semanales.

Artículo 40 bis: *Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a treinta horas semanales.*

MÁXIMO DE JORNADA DIARIA Y TIEMPO DESTINADO A COLACIÓN

La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá superar las 10 horas diarias.

La jornada ordinaria diaria puede interrumpirse por un lapso no inferior a 30 minutos ni superior a unos 60 minutos para colación.

Es necesario puntualizar que en el caso de las jornadas parciales de trabajo, la jornada ordinaria diaria solo se puede interrumpir para el descanso de colación, el cual está limitado a un máximo de 1 hora, por lo que una interrupción para colación mayor a la establecida por el legislador resulta improcedente, lo mismo el establecer dentro del mismo día de trabajo 2 turnos distintos para que el trabajador labore en ellos, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

Ordinario N° 0729/010, de 12.02.2015.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el inciso 3° del artículo 40 bis A, dispone:

“La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación”.

De la norma legal precedentemente transcrita se desprende que en los contratos con jornada a tiempo parcial la jornada diaria debe ser continua con un límite máximo de 10 horas, jornada que puede ser interrumpida para efectos de la colación, por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora.

De este modo, se advierte que, en lo relativo al número de horas diarias a laborar por estos trabajadores, el legislador ha establecido el mismo límite previsto para los trabajadores a tiempo completo contenido en el inciso 2° del artículo 28 del Código del Ramo.

Ahora bien, en cuanto al alcance de la expresión “continua”, empleada por el legislador en la citada disposición legal, la doctrina de este Servicio, contenida en dictamen N° 339/27, de 30.01.2002, ha señalado que la misma significa que la jornada diaria de estos trabajadores debe extenderse sin interrupción, salvo para los efectos de la colación, la que no puede ser inferior a media ni superior a una hora, asegurando con ello que la jornada diaria no se divida en dos partes muy alejadas la una de la otra, lo cual explica, además, el límite máximo –una hora– que se fija para el tiempo de colación.

En tal sentido y a modo ejemplar, el referido pronunciamiento señala que una jornada ordinaria diaria de seis horas, no podría fraccionarse de manera que el trabajador laborara de 08:00 a 11:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas.

Lo expuesto precedentemente, permite sostener, en opinión del suscrito, que la norma del artículo 40 bis A supone una jornada única, interrumpida solamente por el lapso señalado.

Ahora bien, de lo expuesto en su presentación se desprende que, en la especie, no estaríamos en presencia de una sola jornada de trabajo, que deba interrumpirse para descanso y colación del trabajador, sino que se trataría de una doble jornada en un mismo día, situación que nuestra legislación no contempla.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe mencionar que este Servicio ha emitido pronunciamientos que permiten, atendida la especial naturaleza y características de la prestación de servicios, el fraccionamiento de la jornada en dos partes, mediando entre el término de una y el inicio de la siguiente, un período prolongado de tiempo, que no puede ser considerado tiempo trabajado, ni tampoco de descanso.

Tal sería el caso de aquellos establecimientos o faenas que por las características intrínsecas de sus actividades, paralizan las mismas, generándose por esa causa un tiempo no vinculante entre las partes, pues, durante dicho lapso, el trabajador no se encuentra a disposición del empleador, como tampoco estaría cumpliendo con el descanso dentro de la jornada para efectos de colación; como ocurre con los trabajadores de ordeña, quienes, por las exigencias técnicas que requiere su actividad, prestan servicios en dos períodos separados del día, a saber, entre las 05:30 y las 09:30 horas y, posteriormente, entre las 15:00 y 17:00 horas, no existiendo otra posibilidad de distribución de este trabajo.

La situación expuesta precedentemente, que permite, de manera excepcional, la doble jornada en un mismo día, es distinta de aquella que suele darse en empresas que trabajan en turnos laborales, por cuanto éstos se cumplen como un todo dentro del día.

De esta suerte, aplicando en la especie lo expuesto en acápite que anteceden y, no concurriendo ninguna circunstancia excepcional que justifique el fraccionamiento de la jornada de trabajo en dos partes, forzoso es concluir que no resultaría jurídicamente procedente que el Centro de Solidaridad y Seguridad Ciudadana Ñaicura pacte con el trabajador por quien se consulta, una jornada como la descrita en su presentación, por cuanto con la misma se estaría excediendo el límite de trabajo diario legalmente permitido, de acuerdo a lo establecido en el inciso 3° del artículo 40 bis A del Código del Ramo.

La conclusión anotada guarda armonía con la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 1799/111, de 12.06.2002, que establece, “no existe impedimento legal alguno para que las partes acuerden otras interrupciones de la jornada, por causas distintas de la colación, a condición de que el tiempo de tales interrupciones se considere trabajado para los efectos del cómputo de la jornada diaria y semanal o, en otros términos, que con el mismo tiempo no se excedan los límites semanal y diario de trabajo establecidos en los artículos 22 inciso 1° y 28 inciso 2° del Código del Trabajo”.

PROCEDENCIA DEL TRABAJO EN SOBRETIENTO

Se permite pactar horas extraordinarias, las que deben sujetarse a las normas contenidas en los artículos 30, 31 y 32, ello implica que el trabajo en horas extraordinarias será solo para atender situaciones eventuales y transitorias, se debe pactar por escrito la procedencia del trabajo en sobretiempo, existe un límite para la jornada extraordinaria el cual es de carácter diario, pues la ley permite laborar hasta un máximo de 2 horas extraordinarias por día siempre y cuando se trate de faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador.

Es importante señalar que, en atención al carácter irrenunciable de los derechos laborales, todo acuerdo entre trabajador y empleador en el sentido de laborar más de dos horas extras por día, no resulta jurídicamente procedente, aun cuando el trabajador manifieste su conformidad o le resulte beneficioso.

El trabajo en horas extraordinarias exige que previamente exista un acuerdo entre el empleador y el trabajador, a través del cual, ambas partes expresan su voluntad en tal sentido. Sin embargo, para la validez y procedencia de este pacto, no basta la voluntad concordante de las partes, sino que se exige que el pacto tenga por objeto atender necesidades o situaciones temporales de la empresa.

El pacto presenta las siguientes características:

- ✓ Debe constar por escrito.
- ✓ La vigencia es transitoria, no pudiendo superar los tres meses.
- ✓ Puede ser renovado por acuerdo de las partes.

Respecto del trabajo en horas extras, el artículo 40 bis A dispone:

Artículo 40 bis A: En los contratos a tiempo parcial se permitirá el pacto de horas extraordinarias.

La base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria.

La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.

DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

Los trabajadores afectos a este tipo de contrato gozan de los derechos que contempla el Código, para los dependientes a tiempo completo.

Artículo 40 bis B: Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.

No obstante, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.

Al tenor de la norma citada, tendremos que los trabajadores a tiempo parcial gozan del derecho a feriado (vacaciones) en el mismo tenor que el trabajador a tiempo completo. Como así mismo gozaran de los permisos laborales que el Código del Trabajo contempla.

Respecto de los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial podemos citar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Derecho a sala Cuna

Ordinario N° 3956, de 27.07.2018

Tratándose de una trabajadora con jornada parcial, corresponde que el empleador otorgue el beneficio de sala cuna durante el tiempo que ésta permanezca trabajando efectivamente para aquel. Lo anterior resulta igualmente aplicable cuando se da cumplimiento al beneficio de sala cuna mediante el pago de un bono compensatorio.

Permiso alimentación hijo menor de 2 años

Ordinario N° 2248/47, de 19.06.2007

Por consiguiente, en relación a este punto, no cabe sino afirmar que las trabajadoras contratadas a tiempo parcial, tienen derecho al permiso para alimentar a sus hijos que se establece en el artículo 206 del Código del Trabajo y que el tiempo que abarca el mismo, no corresponde otorgarlo en forma proporcional a su jornada.

SUELDO MÍNIMO PROPORCIONAL A LA JORNADA CONVENIDA

En cuanto al sueldo mínimo mensual establecidos en los artículos 44 y 42 letra A del Código del Trabajo, se permite pactar que el sueldo mínimo mensual se calcule en forma proporcional a la jornada semanal convenida.

Debemos tener presente que el ingreso mínimo mensual de \$529.000.-, es para la jornada de 44 horas semanales, de pactarse una jornada inferior por ejemplo de 20 horas semanales, se puede calcular la proporción que corresponde del ingreso mínimo a dicha jornada para ello se debe hacer la siguiente operación:

Sueldo mínimo jornada máxima de 44 horas semanales desde el 01.05.2025 = \$529.000.-

4 semanas de 44 horas nos da un total de 176 horas al mes

4 semanas de 20 horas nos da 80 horas

Luego proporción sueldo mínimo = $(529.000 / 176) \times 80$

Proporción sueldo mínimo = \$240.455.-

Este cálculo se puede simplificar de la siguiente forma, se divide el Ingreso Mínimo Mensual por el máximo de jornada semanal, esto es 44 horas, multiplicándose el resultado de esta operación por la jornada parcial convenida, siguiendo el ejemplo anterior sería:

Sueldo mínimo proporcional jornada 30 horas semanales

Sueldo mínimo = $(529.000 / 44) \times 30$

Sueldo mínimo = 360.682.-

Sueldo mínimo proporcional jornada 20 horas semanales

Sueldo mínimo = $529.000 / 44) \times 20$

Sueldo mínimo = 240.455.-

Sueldo mínimo proporcional jornada 15 horas semanales

Sueldo mínimo = $(529.000 / 44) \times 15$

Sueldo mínimo = 180.341.-

GRATIFICACIÓN PROPORCIONAL A LA JORNADA CONVENIDA

El límite de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales de la gratificación legal pagada bajo la modalidad del artículo 50, se calculará proporcionalmente.

La forma de calcular el tope de gratificación mensual en forma proporcional a la jornada convenida es la misma que la del sueldo mínimo, por lo que para una jornada de 20 horas semanales tendríamos:

Tope proporcional 20 horas desde mayo – diciembre 2025: $(4.75/44) \times 20 = 2,1590909$

El tope mensual sería: $(2,1590909 / 12) = 0,17992424$

Al ser el IMM de \$529.000.- el tope mensual en pesos será: \$95.180.-

También se puede hacer de la siguiente forma:

Tope mensual proporcional 20 horas mayo a diciembre 2025: $((529.000 \times 4.75)/12)/44) \times 20 = 95.180.-$

Respecto de la gratificación proporcional a la jornada convenida el artículo 40 bis B del Código del Trabajo dispone:

Artículo 40 bis B: Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.

No obstante, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.

VENTAJAS DE ESTE TIPO DE CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

La gran ventaja y conveniencia de celebrar este contrato de jornada a tiempo parcial, es que las partes podrán pactar alternativas de distribución de la jornada, con lo cual, no quedan afectas a una distribución única. Entre estas alternativas de distribución pactadas el empleador unilateralmente, comunicando tal determinación con una anticipación, de a lo menos, una semana. En esta comunicación que, para efectos de seguridad tanto para el trabajador como para el empleador, deberá ser por escrito, este tendrá que indicar la alternativa de distribución de jornada que registrará en la semana o período superior siguiente.

Artículo 40 bis C: Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que registrará en la semana o período superior siguiente.

CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS

Se contempla una norma especial para la determinación de la base de cálculo de la indemnización por años de servicios, que pudiere corresponderle al trabajador al momento de producirse la terminación del contrato de trabajo. Para estos efectos la última remuneración será el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador, debidamente actualizadas, durante la vigencia del contrato de trabajo o de los últimos 11 años del mismo.

La indemnización determinada en la forma indicada anteriormente deberá ser comparada con la indemnización que le correspondiere al trabajador por aplicación del artículo 163, o sea, la indemnización convencional o legal que procede pagar, en los casos que la terminación del contrato de trabajo tenga lugar por las causales del artículo 161, esto es, necesidades de la empresa y desahucio, debiendo pagarse la mayor de ellas.

Artículo 40 bis D: Para los efectos del cálculo de la indemnización que pudiere corresponderle al trabajador al momento del término de sus servicios, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo. Para este fin, cada una de las remuneraciones que abarque el período de cálculo deberá ser reajustada por la variación experimentada por el índice de precios al consumidor, entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. Con todo, si la indemnización que le correspondiere por aplicación del artículo 163 fuere superior, se le aplicará ésta.

Respecto de los contratos de trabajo a tiempo parcial la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 0339/0027, de 30.01.2002:

1.- Las disposiciones de los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, relativas a jornada parcial, que entraron en vigencia a partir del 1° de diciembre de 2001, se aplican a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad y posterioridad a dicha fecha, en que se haya pactado una jornada semanal de trabajo no superior a los dos tercios de la jornada ordinaria, esto es, 32 horas semanales o 30 a partir del 1° de enero de 2005, sin que sea necesario pacto expreso de las partes sobre el particular.

2.- A los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial les son aplicables las reglas generales que contempla el Código del Trabajo, excepto en aquellas materias especialmente reguladas en el Párrafo 5°, agregado por la Ley 19.759, al Capítulo IV, del Título I, del Libro I de dicho cuerpo legal.

2.1.- En materia de horas extraordinarias y feriado anual, les son aplicables a estos contratos las normas generales que al efecto contemplan los artículos 30 y siguientes y 66 y siguientes del código del Trabajo, respectivamente.

2.2.- En lo que respecta a semana corrida, tendrá derecho a este beneficio aquellos trabajadores que, cumpliendo con los requisitos previstos por el artículo 45 del Código del Trabajo, tengan una jornada parcial distribuida en cinco o seis días a la semana. Por el contrario, no les asistirá tal derecho a quienes tengan distribuida la misma en un número de días inferior a cinco.

2.3.- En materia de gratificación, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.

2.4.- Para los efectos del cálculo de la indemnización por años de servicios que pudiere corresponderle a un trabajador con contrato a tiempo parcial, se entenderá por última remuneración, el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo, debiendo considerarse para tales fines el concepto de "remuneración" que establece el artículo 172 del Código del Trabajo.

3.- Los trabajadores con jornada a tiempo parcial deben laborar su jornada diaria en forma continua, vale decir, sin interrupción, excepto para los efectos de la colación, la que solo puede extenderse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora.

3.1.- Si la referida jornada diaria comprende un reducido número de horas, no resulta precedente interrumpir la misma para tales efectos, toda vez que no existiría un desgaste de fuerzas en la primera parte de su jornada, susceptible de reponer.

4.- El artículo 40 bis C del Código del Trabajo faculta a las partes de la relación laboral solo para convenir alternativas de distribución de la jornada pactada y no respecto a la extensión de la misma.

4.1.- En los contratos de trabajo con jornada parcial, tanto la duración como las eventuales alternativas de distribución de la misma, que pudieran convenirse por las partes, constituyen una cláusula mínima del respectivo contrato, y, por tanto, deben constar expresamente en él o en un anexo que forme parte integrante del mismo.

4.2.- El número de alternativas de distribución de jornada que las partes podrían convenir, quedará limitado por el cumplimiento por parte del empleador de su obligación de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva.

4.3.- La facultad que el artículo 40 bis C otorga al empleador para optar por una de las alternativas de distribución de jornada convenida, en los términos que dicha norma prevé, conlleva, a la vez, la obligación de comunicar al trabajador con la misma antelación de una semana, la alternativa elegida, con el objeto de que el trabajador tenga conocimiento anticipadamente de cuál será la distribución de su jornada en la semana o periodo superior siguiente.

NORMAS APLICABLES A LOS CONTRATOS DE MÁS DE 30 HORAS SEMANALES

En caso de que la jornada de trabajo pactada sea superior a 30 horas semanales, el trabajador queda afecto a las normas generales establecidas en el Código del Trabajo, por lo que se le aplicarán las reglas sobre jornada de trabajo y descanso vistas anteriormente.

Respecto de la normativa aplicable a las jornadas parciales la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 0549/012, de 03.02.2009:

1) No existe inconveniente jurídico para que un empleador pacte con distintos trabajadores, diferentes jornadas de trabajo, con algunos 20 horas a la semana, con otros 25, o 32 o 40 horas, dependiendo de la disponibilidad de tiempo de cada dependiente, en la medida que se tenga en consideración lo señalado en el cuerpo del presente informe, en cuanto a la normativa laboral aplicable según se trate de jornadas parciales o no.

2) En los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial (hasta 30 horas semanales) las partes se encuentran facultadas para acordar una distribución inferior a cinco días a la semana, e incluso convenir alternativas de distribución, en la forma y condiciones establecidas en el artículo 40 bis C del Código del Trabajo.

En aquellos contratos con jornadas parciales superiores a 30 horas semanales, también puede pactarse una distribución menor a cinco días a la semana, en la medida que no se excedan las 10 horas diarias ordinarias, pero no rige a su respecto la posibilidad de pactar las alternativas señaladas en el párrafo que antecede.

3) La norma contenida en el inciso 4 ° del artículo 38 del Código del Trabajo, sobre descanso compensatorio de domingo y festivos laborados, es aplicable a los trabajadores contratados con jornada a tiempo parcial, en la medida que no se encuentren en los casos de excepción que el mismo precepto legal contempla.

Ordinario N° 4550/077, de 18.10.2010:

Resulta procedente remunerar a la auxiliar de párvulos que se desempeña en un jardín infantil con una jornada ordinaria de trabajo de 33 hrs semanales, con el Ingreso Mínimo Mensual, determinado en proporción a dicha jornada.

Del precepto transcrito se infiere que, por expresa disposición del legislador y sin perjuicio de las excepciones legales, el monto del sueldo mensual no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual.

Aparece, asimismo, que en el caso de aquellos trabajadores con jornadas parciales de trabajo, el sueldo mínimo mensual debe calcularse proporcionalmente sobre la base de la jornada ordinaria de trabajo.

Es del caso hacer presente que la norma antes transcrita y comentada resulta aplicable a toda jornada parcial, vale decir todas aquellas inferiores a la máxima de 45 hrs semanales, incluidas las parciales que no superan los dos tercios de la jornada ordinaria máxima y que tienen una normativa especial en los artículos 40 bis a 40 bis D, insertos en el Párrafo 5° del Capítulo IV del Código del Trabajo.

En atención al sueldo mínimo mensual que tendrían derecho los trabajadores con contrato de trabajo que superen las 30 horas semanales pero menores de 44 horas, se debe tener en consideración la doctrina emanada de la **Excelentísima Corte Suprema**, que respecto de la proporcionalidad del sueldo mínimo ha señalado:

Corte Suprema, causa Rol, 702-2013, de fecha 16/05/2013

Noveno: (...) sólo cabe concluir que las jornadas de trabajo inferiores a 45 horas semanales pero superiores a 30 horas semanales, constituyen jornada ordinaria de trabajo, toda vez que las partes han podido libremente pactarla con una duración menor al máximo legal, y que no ha quedado encasillada dentro de lo que la ley califica como jornada a tiempo parcial por exceder de los parámetros legales.

Décimo: Que habiéndose aclarado la naturaleza de la jornada de trabajo pactada entre las partes, corresponde simplemente concluir que el pago proporcional en relación a las horas trabajadas cuando se está en presencia de una jornada ordinaria de trabajo, infringe lo dispuesto en los artículos 22, 40 bis, 42 letra a) y 44 del Código del Trabajo, pues lo que procedía era el pago del ingreso mínimo mensual en su totalidad.

Corte Suprema, causa Rol N° 1808-2014, de 14/08/2014

Que, así las cosas, cuando se está en presencia de una jornada ordinaria de trabajo -dentro de las que corresponde incluir a aquellas que son inferiores a 45 horas semanales y superiores a 30- el pago proporcional a las horas trabajadas infringe lo dispuesto en los artículos 22, 40 bis, 42 letra a) y 44 del Código del Trabajo, pues en dicha circunstancia el sueldo no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual. Este criterio jurisprudencial es el que ha venido sosteniendo esta Corte en las sentencias rol N° 5305-2012, 3797-2013, 10.892-2013, 10.889-2013 y 10.909-2013, entre otras.

Es necesario puntualizar que en nuestra opinión, que si bien es la Dirección del Trabajo quién en uso de sus facultades legales puede interpretar la normativa laboral, por lo cual sus pronunciamientos son de suma importancia, es recomendable para las empresas tener en consideración el criterio de la Excelentísima Corte Suprema, en cuando a que solo resulta procedente el proporcionar el sueldo mínimo en el caso de los contrato de trabajo a tiempo parcial y no para contratos en los cuales se pacte una jornada superior a 30 horas semanales, es así por ejemplo si se pacta con un trabajador una jornada de 32 horas semanales, este tendría que pagar el sueldo mínimo en forma completa y no calcularlo en forma proporcional como plantea la Dirección del Trabajo, los empleadores deben conocer el criterio de las dos instituciones y tomar la decisión más acorde a su realidad.

NÚMERO DE DÍAS EN QUE SE PUEDEN DISTRIBUIR LA JORNADA Y MÁXIMO DE HORAS ORDINARIAS DIARIAS

Las jornadas parciales de trabajo, esto es toda jornada inferior a 44 horas semanales, se puede pactar una distribución menor a 5 días de labores, toda vez que la distribución de mínimo 5 días de labores solo opera para la jornada de 44 horas semanales, sin embargo, siempre se debe respetar el máximo de 10 horas ordinarias diarias de trabajo que establece el artículo 28 del Código del Trabajo, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo, que al respecto ha señalado:

Ordinario N° 0549/012 de 03.02.2009:

En los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial (hasta 30 horas semanales) las partes se encuentran facultadas para acordar una distribución inferior a cinco días a la semana, e incluso convenir alternativas de distribución, en la forma y condiciones establecidas en el artículo 40 bis C del Código del Trabajo.

En aquellos contratos con jornadas parciales superiores a 30 horas semanales, también puede pactarse una distribución menor a cinco días a la semana, en la medida que no se excedan las 10 horas diarias ordinarias, pero no rige a su respecto la posibilidad de pactar las alternativas señaladas en el párrafo que antecede.

Ordinario N° 3593, de 18.07.2019

De acuerdo a la doctrina vigente del Servicio contenida, entre otros, en dictamen N° 0549/012, de 03.02.2009 (citado en su presentación) y en Ordinario N° 6133, de 28.12.2016, se entiende por jornada parcial "todas aquellas inferiores a la máxima de 45 horas semanales, incluidas las parciales que no superan los dos tercios de la jornada ordinaria máxima y que tienen una normativa especial en los artículos 40 bis A a 40 bis D, insertos en el Párrafo 5° del Capítulo IV del Código del Trabajo". Asimismo, respecto de los contratos en que se pacte una jornada superior a 30 horas e inferior o igual a 45 horas semanales, el Servicio ha señalado que dichos contratos "se rigen en todas las materias, por las reglas generales contenidas en el cuerpo legal señalado".

Ahora bien, relacionado con lo señalado en párrafos anteriores, respecto de la procedencia de distribuir una jornada parcial de trabajo superior a 30 horas semanales (en la especie 40 horas) en 4 días, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "en la medida que la jornada ordinaria no exceda de 10 horas diarias, también pueden distribuirse en menos de cinco días a la semana", pero en estos casos no se aplica la posibilidad de pactar las alternativas que el artículo 40 bis C le otorga al empleador.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que las partes se encuentran facultadas para acordar una distribución inferior a cinco días a la semana, en aquellos contratos de trabajo con jornadas parciales superiores a 30 horas semanales, en la medida que no se excedan las 10 horas ordinarias diarias y sin que rija a su respecto la posibilidad de pactar las alternativas señaladas en el artículo 40 bis C del Código del Trabajo.

COMPENSACIÓN DE LOS FESTIVOS LABORADOS EN JORNADA PARCIAL

En materia de derechos laborales, siempre se debe tener en consideración que el artículo 40 bis B del Código del Trabajo dispone:

Artículo 40 bis - b: Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.

Como por expresa disposición del legislador los derechos laborales de los trabajadores a tiempo completo, también los tienen los trabajadores a tiempo parcial, entre los cuales estarán los que dicen relación con los descansos semanales, la compensación de los festivos laborados, el pago de horas extras, el derecho a feriado o vacaciones y los permisos establecidos en el Código del Trabajo.

Respecto de la compensación de los días festivos laborados en las jornadas parciales de trabajo, la Dirección del Trabajo mediante Ordinarios N° 2598/032 de 02.07.2013 y 4773/057 de 10.12.2013, sostenía que los trabajadores contratados a tiempo parcial y que han pactado distribuir la jornada ordinaria de trabajo en menos de 5 días a la semana, no tenían derecho a la compensación de los días festivos laborados, utilizando como fundamento para ello que el régimen de descanso compensatorio por los días festivos laborados, establecido en el artículo 38 del Código del Trabajo, supone el cumplimiento de una jornada semanal distribuida en cinco o seis días, no resultando procedentes dichos descansos en jornadas distribuidas en menos de dichos días.

En la actualidad debemos señalar que la Dirección del Trabajo reconsideró la doctrina contenida en los Ordinarios N° 2598/032 de 02.07.2013 y 4773/057 de 10.12.2013, estableciendo en Ordinario N° 2226/036, de 22.04.2016, que los trabajadores a tiempo parcial, cualquiera sea en número de días en los cuales se distribuye la jornada ordinaria de trabajo, tendrán derecho a la compensación de los días festivos laborados, en lo particular el ordinario mencionado señala:

Ordinario N° 2226/036, de 22.04.2016.

En base a los antecedentes expuestos y teniendo en cuenta que en base a un principio de equidad avalado por la materialidad de las relaciones laborales modernas, se determina la procedencia jurídica del descanso compensatorio respecto de trabajadores que han pactado una jornada distribuida en menos de 5 días a la semana.

Por las mismas razones jurídicas, aquellos trabajadores que en régimen de jornada parcial se desempeñan en actividades contempladas en los numerales 2 o 7 del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo, le son aplicables las disposiciones contenidas en el inciso 4° de dicho artículo, en cuanto al menos dos de los días de descanso compensatorio en el mes, deben recaer en domingo, salvo las excepciones legales que la misma disposición contempla.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmplame informar a Ud. que se reconsideran los dictámenes N° 2598/032 de 02.07.2013 y 4773/057 de 10.12.2013, en el sentido de lo analizado en el cuerpo del presente informe, en cuanto a que:

1.- Los trabajadores contratados en régimen de jornada semanal distribuida en menos de 5 días a la semana, tienen derecho a descanso compensatorio, aplicándose a su respecto la norma contenida en el inciso 3° del artículo 38 del Código del Trabajo, en los términos indicados en este Dictamen.

2.- Respecto al mismo universo de trabajadores que se desempeñan en actividades contempladas en los numerales 2 y 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, al menos dos de los días de descanso compensatorio a que tuvieran derecho en el mes, deberán recaer en domingo, salvo las excepciones legales.

Ordinario N° 2297/052, de 29.05.2017

Sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que, se niega lugar a la reconsideración de Dictamen N° 2226/36 de 22.04.2016, sin perjuicio de aclarar y complementar el referido pronunciamiento en el sentido que, tratándose de trabajadores contratados en régimen de jornada parcial distribuida en menos de cinco días a la semana, solo resulta procedente compensar de forma adicional a su ciclo de trabajo-descanso, aquellos días festivos laborados en la respectiva semana.

Ordinario N° 5, de 08.01.2025

Procede compensar con el recargo previsto del artículo 32 del Código del Trabajo la jornada del festivo que cumplió un trabajador regido por el artículo 38 del mismo cuerpo legal, afecto a una jornada parcial distribuida en menos de 5 días a la semana.

JORNADAS PARCIALES DISTRIBUIDAS EN MENOS DE 5 DÍAS A LA SEMANA Y EL OTORGAMIENTO DE A LO MENOS 2 DOMINGOS LIBRES AL MES

Si bien los trabajadores a tiempo parcial gozan de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, la Dirección del Trabajo mediante Ordinarios N° 2598/032 de 02.07.2013 y 4773/057 de 10.12.2013, había sostenido que cuando la jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuye en menos de 5 días a la semana, los trabajadores no tendrían derecho a gozar de a lo menos 2 domingos libres en cada mes calendario, sin embargo esta doctrina ha sido reconsiderada, estableciéndose actualmente que los trabajadores a tiempo parcial que tengan distribuida su jornada semanal en menos de 5 días en la semana gozarán del derecho a que al menos 2 domingos en el mes sean de descanso, salvo por supuesto las excepcionales que el artículo 38 bis dispone.

La nueva doctrina de la Dirección del Trabajo en estas materias está contenida en los siguientes pronunciamientos:

Ordinario N° 2226/036, de 22.04.2016.

En base a los antecedentes expuestos y teniendo en cuenta que en base a un principio de equidad avalado por la materialidad de las relaciones laborales modernas, se determina la procedencia jurídica del descanso compensatorio respecto de trabajadores que han pactado una jornada distribuida en menos de 5 días a la semana.

Por las mismas razones jurídicas, aquellos trabajadores que en régimen de jornada parcial se desempeñan en actividades contempladas en los numerales 2 o 7 del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo, le son aplicables las disposiciones contenidas en el inciso 4° de dicho artículo, en cuanto al menos dos de los días de descanso compensatorio en el mes, deben recaer en domingo, salvo las excepciones legales que la misma disposición contempla.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmplame informar a Ud. que se reconsideran los dictámenes N° 2598/032 de 02.07.2013 y 4773/057 de 10.12.2013, en el sentido de lo analizado en el cuerpo del presente informe, en cuanto a que:

1.- Los trabajadores contratados en régimen de jornada semanal distribuida en menos de 5 días a la semana, tienen derecho a descanso compensatorio, aplicándose a su respecto la norma contenida en el inciso 3° del artículo 38 del Código del Trabajo, en los términos indicados en este Dictamen.

2.- Respecto al mismo universo de trabajadores que se desempeñan en actividades contempladas en los numerales 2 y 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, al menos dos de los días de descanso compensatorio a que tuvieren derecho en el mes, deberán recaer en domingo, salvo las excepciones legales.

Ordinario N° 2335/041, de 28.04.2016.

Así entonces, resulta posible inferir que la entrada en vigencia de la Ley N° 20.828, impuso al empleador la obligación de modificar el régimen de jornada correspondiente a aquella semana en que recae uno de los días festivos declarados en carácter de irrenunciables, a fin que el descanso semanal no coincida con tal feriado.

Ahora bien, forzoso resulta considerar que este Servicio mediante Ordinario N° 4779 de 15.09.2015 –conforme a la doctrina institucional vigente a la fecha de su emisión– informó que la prohibición contenida en el artículo 38 Ter “solo se encuentra referida a una circunstancia excepcional de desempeño en domingo, o más específicamente, en que la jornada semanal se encuentre distribuida en no menos de 5 ni más de 6 días a la semana, y que comprenda al día domingo en la prestación efectiva de servicios”.

Sin embargo, en virtud de la reconsideración del sentido interpretativo aplicable al artículo 38 del Código del Trabajo –expresada mediante Dictamen N° 2226/036 de 22.04.2016–, resulta necesario aclarar que, en virtud de los mismos principios jurídicos manifestados en dicho dictamen, respecto a los trabajadores cuya jornada semanal se distribuye en menos de 5 días y que se encuentran comprendidos en el N° 7 del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo, les resultan igualmente aplicables las disposiciones contenidas en el artículo 38 ter del mismo cuerpo normativo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que respecto a los trabajadores que se desempeñan en establecimientos comprendidos en el N° 7 del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo, que cumplen una jornada laboral distribuida en menos de 5 días a la semana, y que conforme a la doctrina institucional vigente les resultan aplicables las disposiciones sobre descanso compensatorio por los días festivos y domingo trabajados, les son igualmente aplicables las normas sobre feriado irrenunciable contenidas en la Ley N° 19.973 de 10.09.2004, complementada por el artículo 38 ter del Código del Trabajo.

Los trabajadores a tiempo parcial, gozarán además del derecho al descanso en los días de feriado irrenunciable de los dependientes del comercio, como es los días 1 de enero, 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre, al igual que todo trabajador afecto a la normativa de la ley 19.973.

ANÁLISIS DE LA DOCTRINA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO RESPECTO DE JORNADAS PARCIALES DISTRIBUIDAS EN MENOS DE 5 DÍAS A LA SEMANA

De acuerdo a las normas legales vigentes a saber, artículos 38; 38 bis; 38 ter; 40 bis A y 40 Bis C, y jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo podemos señalar lo siguiente respecto de las jornadas parciales de trabajo distribuidas en menos de 5 días a la semana:

- ✓ Son jornadas de trabajo a tiempo parcial aquellas jornadas pactadas que no superen las 30 horas semanales.
- ✓ El máximo de jornada ordinaria diaria de los trabajadores a tiempo parciales es de 10 horas, la que se interrumpe para colación con un mínimo de ½ hora y un máximo de 1 hora.
- ✓ En los contratos de duración superior a 30 horas de jornada ordinaria semanal, el artículo 28 del Código del Trabajo establece que el máximo de horas diarias es de 10 horas, y la colación tiene un mínimo de 30 minutos.

- ✓ De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, duración y distribución de la jornada de trabajo es una cláusula mínima de todo contrato de trabajo, por lo que en el caso de los contratos tiempo parcial es obligatorio indicar el número de horas semanales convenidas y la distribución de estas horas, esto para establecer con certeza si el trabajador estará afecto al régimen general de descanso que contempla el artículo 35 del Código del Trabajo o bien la excepción del descanso dominical que establece el artículo 38 del mismo cuerpo legal.
- ✓ Respecto de la forma en la cual se distribuye la jornada semanal de los trabajadores a tiempo parcial, debemos tener en consideración que el Artículo 40 bis – C del Código del Trabajo establece que las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente. Si bien se permite pactar alternativas de distribución, estas siempre estarán limitadas al número de horas semanales convenidas, no siendo procedente pactar por ejemplo que la jornada semanal del trabajador será de hasta 30 horas, toda vez que en ese caso se atentaría contra el principio de certeza en el cual debe enmarcarse los contratos de trabajo, dejando al arbitrio del empleador el fijar la jornada semanal, lo que no ha sido la intención del legislador.
- ✓ Los trabajadores a tiempo parcial que presten servicios en labores exceptuadas del descanso dominical, pueden pactar con su empleador que la jornada ordinaria pactada se distribuya incluyendo domingos y festivos conforme a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo.
- ✓ De acuerdo a lo establecido en el artículo 38 del Código del Trabajo, en el caso de que un trabajador preste servicios en día domingo o festivo, tendrá derecho al descanso compensatorio correspondiente, en el caso del descanso correspondiente a los días domingo laborados, estos en el caso de los trabajadores a tiempo parcial quedarán comprendidos en los días de descanso que en la semana tenga el trabajador. Respecto del descanso compensatorio correspondiente a los festivos laborados la Dirección del Trabajo había sostenido reiteradamente que los trabajadores a tiempo parcial que tienen distribuida su jornada semanal en menos de 5 días a la semana no gozaban de este derecho, por lo cual los empleadores no se encontraban obligados a compensarlos, mediante el Ordinario N° 2226/036, de fecha 22.04.2016, la entidad fiscalizadora reconsidera la doctrina anterior, estableciéndose que los trabajadores a tiempo parcial cualquiera sea el número de horas semanales convenidas y de días de trabajo en la semana, tendrán derecho al descanso compensatorio por los días festivos laborados, por lo que si un trabajador tiene pactada una jornada por ejemplo de 20 horas semanales distribuidas en sábado y domingo, al ser el día sábado un día festivo o feriado como ocurre por ejemplo en semana santa, tendrá derecho a la compensación del festivo laborado correspondiente a ese día sábado, lo que implica que el empleador deberá compensar estos festivos conforme las reglas generales que el Artículo 38 del Código del Trabajo contempla, las cuales son:
 - ✓ Acordando con él o los trabajadores una especial forma de distribución de los días de descanso que correspondan a la compensación de un día festivo laborado, acuerdo que debiese constar por escrito para dar certeza a las partes de la forma en la cual se compensará el festivo laborado, la oportunidad en que se dará el descanso compensatorio el legislador no lo ha establecido, por lo que serán las partes de la relación laboral las que deberán establecer claramente en que oportunidad se otorgará el descanso.

- ✓ Pactando una compensación en dinero, caso en cual la suma acordada no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32, es decir al pago de las horas trabajadas en el día festivo a valor de hora extraordinaria calculada con el recargo mínimo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. El hecho que un trabajador labore un festivo no le da derecho al pago de horas extras, siendo el mismo artículo 38 que así lo dispone, al señalar que las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal, lo que ocurre es que cuando la compensación del festivo se hace en dinero se hace vía una especial forma de remuneración la que no puede ser inferior al número de horas trabajadas en el festivo pagadas a un valor no inferior a las horas extras calculadas con un 50% de recargo.
- ✓ Las empresas con sus trabajadores tienen la obligación de pactar por escrito la forma en la cual se realizará la compensación de los días festivos laborados, por lo que en los contratos individuales o colectivos que se suscriban entre la empresa y sus trabajadores se tendrá que incorporar la cláusula contractual respectiva, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 8381/0169, de 18.11.1988; Ordinario N° 5212/0301, de 13.10.1999; Ordinario N° 306/025, de 18.01.1994; Ordinario N° 4231/0305, de 11.10.2000; Ordinario N° 0407/06, de 29.01.2014 y Ordinario N° 5676, de 04.11.2015.
- ✓ En los casos a que se refieren los números 2 y 7 del artículo 38, es decir, en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen y en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, al menos 2 de los días de descanso en el respectivo mes calendario deben necesariamente otorgarse en día domingo. El mismo artículo 38 del Código del Trabajo establece las excepciones a esta obligación, las cuales son:
 - ✓ Los trabajadores que se contraten por un plazo de 30 días o menos.
 - ✓ Los trabajadores cuya jornada ordinaria no sea superior a 20 horas semanales.
 - ✓ Los trabajadores que se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

La Dirección del Trabajo en **Ordinario N° 2226/036, de 22.04.2016**, establece que los trabajadores a tiempo parcial que tengan distribuida su jornada ordinaria de trabajo en menos de 5 días a la semana, tendrán derecho a los 2 domingos libres en cada mes calendario, salvo que se encuentren en algunas de las excepciones que el mismo artículo 38 establece y que ya hemos reseñado.

- ✓ Si bien el Ordinario N° 2226/036, de 22.04.2016, de la Dirección del Trabajo nada señala respecto de la procedencia del derecho de los trabajadores a tiempo parcial, que tienen distribuidas la jornada semanal en menos de 5 días a la semana, a los 7 días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo establecido en el artículo 38 bis del Código del Trabajo, para los trabajadores a que se refiere el número 7 del artículo 38, esto es trabajadores que prestan servicios en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, es de nuestra opinión que dado los argumentos esgrimidos por la Dirección del Trabajo, estos trabajadores tendrán este derecho salvo las excepciones que el mismo artículo 38 bis establece, cuales son:
 - ✓ Los trabajadores que se contraten por un plazo de 30 días o menos.
 - ✓ Los trabajadores cuya jornada ordinaria no sea superior a 20 horas semanales.

- ✓ Los trabajadores que se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.
- ✓ De acuerdo a lo establecido en Ordinario N° 2335/041, de 28.04.2016, a los trabajadores a tiempo parcial que tienen pactada distribuir la jornada ordinaria de trabajo en menos de 5 días a la semana y que presten servicios en actividades contempladas en el numeral 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, esto es establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, le resultan aplicables las normas de la Ley N° 19.973 de 10.09.2004, complementada por el artículo 38 ter del Código del Trabajo, esto es tienen derecho al descanso en los días establecidos como feriados obligatorios e irrenunciables para todos los dependientes del comercio.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 38 ter del Código del Trabajo, los días de descanso semanal de los trabajadores no podrán coincidir con los días establecidos como feriados obligatorios e irrenunciables para todos los dependientes del comercio, que son los días 1 de enero, 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre.

CÓMPUTO FERIADO DE TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL

Los trabajadores a tiempo parcial gozan de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, por lo que en materia de feriado legal se rigen por las mismas normas que los trabajadores a tiempo completo, por lo que tendrán derecho a 15 o 20 días hábiles de vacaciones, dependiendo del lugar del territorio nacional que presten servicios, los que cuentan al momento de utilizarlos en días hábiles de lunes a viernes, tal como se hace con los trabajadores a tiempo completo, esto es independiente de que el trabajador trabaje por ejemplo solo los fines de semana.

Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 2604, de fecha 17.05.2016.

El inciso 1° del artículo 67 del Código del Trabajo precisa:

"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento".

Asimismo, el artículo 68 del mismo cuerpo legal prescribe:

"Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva".

"Con todo sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores".

A su vez, el inciso 1° del artículo 48 del Código Civil establece:

"Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los Decretos del Presidente de la República, de los tribunales o juzgados, se entenderán que han de ser completos; y correrán además hasta la medianoche del último día del plazo".

Se infiere de las normas legales precedentes, que el feriado anual de los trabajadores afectos al Código del Trabajo se otorga sobre la base de la unidad de tiempo "días". Es dable concluir también, que éstos son "completos", no pudiendo fraccionarse este beneficio bajo las modalidades de medio, un tercio o un cuarto de día, u otra fracción similar, puesto que, como es sabido, donde no distingue el legislador, le está vedado hacerlo al intérprete.

Se advierte asimismo de las normas transcritas, que el derecho a feriado que asiste a los trabajadores, medidos en días completos, se encuentra asociado al número de años de trabajo y en determinados casos al lugar de desempeño, no existiendo ningún vínculo legal entre la magnitud o modalidad del feriado y el tipo de jornada de trabajo y carga diaria de faena.

En estas condiciones, la circunstancia que el dependiente se encuentre afecto a una jornada de trabajo que implique distintas cargas horarias diarias de trabajo - como en el caso de la especie - no modifica el otorgamiento legal y habitual de su feriado anual, ni aún si éste se concretara de manera fraccionada.

Ordinario N° 2257/0100, de 14.04.1994:

"El cálculo del feriado de los trabajadores que han sido contratados para laborar sólo los días domingo debe efectuarse conforme a las reglas generales, esto es, agregando a los 15 días hábiles que les corresponde por tal concepto, los días sábado, domingo y festivos que incidan en el respectivo periodo".

Ordinario N° 0339/027, de 30.01.2002

En materia de feriado anual, considerando que el Párrafo 5° en comento no contiene normas especiales sobre la materia, son aplicables las normas generales que al efecto contemplan los artículos 66 y siguientes del Código del Trabajo.

Es del caso precisar al respecto, que estos trabajadores, al igual que los dependientes con jornada completa, tienen derecho a quince días hábiles de feriado anual con remuneración íntegra, contabilizándose tales días de la misma forma que aquellos, esto es, de lunes a viernes, agregando los días sábados, domingo y festivos que incidan en el período de descanso, careciendo de relevancia para los efectos del cómputo del beneficio en comento la circunstancia de que puedan encontrarse sujetos a una jornada distribuida en menos de cinco días a la semana.

A vía de ejemplo, en el caso de un trabajador con una jornada distribuida en tres días a la semana, se deben contabilizarlos quince días, igualmente de lunes a viernes, correspondiéndole un total de tres semanas, si su feriado se hace efectivo a contar de un día lunes.

Ordinario N° 3135/0186, de 23.06.1993:

"De esta suerte, si como en la especie los dependientes tienen convenida su jornada semanal inferior a seis días hábiles, sea esta de 2, 3, 4, o 5 días en total, su feriado anual básico estará constituido por quince días hábiles a los cuales habrá que agregar los días domingos y los festivos que eventualmente incidan, más un día inhábil por cada semana comprendida en el período de descanso.

En nada altera la conclusión anterior la circunstancia de que el trabajador por el cual se consulta tenga convenida una jornada diaria parcial, toda vez que, la norma que consagra el descanso anual, esto es, el artículo 65 del Código del Trabajo, no hace ningún tipo de distinción en lo relativo a si para tener derecho a él, los servicios deben prestarse por jornada completa o parcial".

Como ya se indicara anteriormente, el feriado se cuenta en días hábiles de lunes a viernes, por lo que terminado o concluido el período de vacaciones el dependiente debe incorporarse a sus labores inmediatamente, siendo muy importante al momento de analizar la fecha de reintegro del trabajador la distribución de la jornada ordinaria de trabajo que este pactada en el contrato de trabajo del dependiente, es así que si la jornada ordinaria de trabajo del dependiente está distribuida de lunes a viernes y el feriado concluye en día viernes, recién volverá a trabajar el dependiente el día lunes, toda vez que tendría derecho a utilizar sus días de descansos que corresponden al día sábado y domingo. Por el contrario, si el trabajador tiene distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y su feriado concluye el día viernes deberá reincorporarse a su trabajo el día sábado, que es un día laboral para él.

En el caso de los trabajadores que tienen distribuida su jornada ordinaria de trabajo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 esto es exceptuados del descanso en domingos y festivos, deberán reincorporarse a sus labores una vez concluido su feriado con prescindencia si es sábado, domingo o festivo, en la medida que ese día de acuerdo a la programación de turnos de la empresa le corresponda prestar servicios.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 2446/0113, de 25.04.1994:

"Los trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y cuyo feriado expira un día viernes, están obligados a reintegrarse a sus labores en día sábado".

Ordinario N° 0813/0034, de 06.03.2001:

"Los trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y cuyo feriado expira un día viernes, ya sea que se trate de feriado continuo o parcial, están obligados a reintegrarse a sus labores el día sábado."

Ordinario N° 2355/0111, de 18.04.1994:

"El trabajador se encuentra obligado a reintegrarse a sus labores una vez expirado el feriado, sea en día sábado, domingo o festivo, según corresponda, si estos forman parte de su jornada habitual de trabajo."

No existe inconveniente jurídico alguno para que el feriado se inicie en tales días, si el trabajador así lo solicita".

Ordinario N° 5641, de 04.11.2015.

Esta Dirección, interpretando dicha norma legal, ha sostenido, entre otros, en el numeral 2) del dictamen N° 813/34, de 06.03.01, que los trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado, y cuyo feriado expira un día viernes, ya sea que se trate de feriado continuo o parcial, están obligados a reintegrarse a sus labores el día sábado.

Ahora bien, este Servicio también reiteradamente ha señalado que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que también deben entenderse incorporadas al respectivo contrato las que deriven de la reiteración de un pago u otorgamiento de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc., que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con la aceptación diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de la cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato de trabajo respectivo.

De esta manera un contrato puede contener cláusulas expresas, que son aquellas consignadas por escrito en el contrato y, por otra parte, cláusulas tácitas, que son, como ya se dijo, aquellas que existiendo en la realidad no aparecen consignadas en el respectivo contrato, encontrándose obligado el empleador a dar cabal cumplimiento a ambas. Así se ha pronunciado este Servicio, entre otros, en dictamen N° 1715/145, de 02.05.00.

De lo anterior se colige que si bien aquellos trabajadores con jornada distribuida de lunes a sábado, y cuyo feriado expira un viernes deben, por regla general, reincorporarse a sus labores el sábado, también debe tenerse en consideración que eventualmente podría estar constituida una cláusula tácita en el sentido de entender que en estos casos no se deben reincorporar el sábado sino que el lunes toda vez que reiteradamente la empresa ha otorgado el feriado de esa forma. Igual situación podría ocurrir respecto de los otros ejemplos señalados en su presentación, pero ello en la medida que la cláusula tácita ya estuviere constituida.

Es importante destacar que la existencia de una cláusula tácita debe revisarse caso a caso, toda vez que ella bien puede estar sólo constituida respecto de algunos trabajadores. En la especie, por tratarse de un beneficio que se devenga anualmente, para estimar que ya se encuentra constituida una cláusula tácita respecto del sistema de otorgamiento de feriado cabría atender primeramente a la fecha de contratación de los trabajadores. Así por ejemplo, en el caso de un trabajador que recién cuente con un año de antigüedad o menos no se podría entender como ya constituida la cláusula tácita a su favor, al no existir reiteración. Por el contrario, un trabajador que cuente con 10 años de trabajo en la empresa, a quien siempre se le concedió como feriado el día sábado, ya tendría constituida a su favor la respectiva cláusula tácita.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas, doctrina administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que los trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y cuyo feriado expira un viernes, ya sea que se trate de feriado continuo o parcial, están obligados a reintegrarse a sus labores el día sábado, a menos que se encuentre ya constituida a su favor una cláusula tácita respecto de la forma de contabilizar el día sábado para los efectos del feriado, en los términos expuestos en el presente Ordinario.

CUESTIONARIO LABORAL JULIO 2025

TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

1. ¿Qué es el trabajo a distancia el teletrabajo?

Trabajo a distancia: Es aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa o empleador. Es importante señalar que los servicios prestados por el trabajador pueden ser íntegramente prestados fuera de las instalaciones del empleador o establecerse una prestación parcial fuera de ella, alternando la prestación de servicios tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ella.

Teletrabajo: Se denomina de esta manera, cuando los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

2. ¿Qué importancia tiene la oportunidad en que se pactó el teletrabajo o el trabajo a distancia

El trabajo a distancia y el teletrabajo pueden ser pactados al inicio de la relación laboral, esto es pactarlo al momento de la contratación del trabajador, suscribiendo el contrato de trabajo con las cláusulas exigidas para esta modalidad de trabajo, en el caso de relaciones laborales ya existentes se puede pactar de mutuo acuerdo esta modalidad de trabajo suscribiendo el anexo de contrato respectivo, en el cual se pactara la modalidad de trabajo que corresponda e incorporaran las cláusulas especiales establecida en la normativa especial que regula estos contratos de trabajo.

Expresamente el legislador ha establecido como una medida especial de protección para el trabajador que en ningún caso los pactos que se suscriban podrán implicar un menoscabo de los derechos establecidos en el Código Trabajo para el trabajador, en especial su remuneración.

Es muy importante tener presente la oportunidad en que se pactó el trabajo a distancia o bien el teletrabajo, toda vez que, si dicha modalidad de trabajo se acordó estando ya vigente la relación laboral, cualquiera de las partes, sea el empleador o el trabajador, puede unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de 30 días.

En el caso de que relación laboral se inició bajo la modalidad de trabajo a distancia o bien teletrabajo, para cambiarla se requiere el acuerdo entre las partes, el que debe materializarse con la suscripción del respectivo anexo de contrato, en el cual se establezca la modalidad de trabajo presencial del trabajador en las dependencias del empleador.

3. ¿Se puede cambiar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo a trabajo presencial?

Cuando el trabajo a distancia o teletrabajo se acuerden con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originales, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días. En cambio, si la relación laboral se inició con estas modalidades, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

4. ¿Los contratos de trabajo o los pactos donde se acuerde el trabajo o trabajo a distancia deben ser registrados en la Dirección del Trabajo?

El empleador dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que se acordó la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, o desde la fecha de inicio de la relación laboral si esta forma de trabajo se pactó al ser contratada la persona, debe registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo debe remitir copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido el empleador.

No existe un plazo especial para la escrituración de este tipo de contrato, por lo que se aplican los plazos establecidos en el artículo 9 del Código del Trabajo, que nos dice que los contratos de duración inferior a 30 días y aquellos por obra o faena se escrituran en el plazo de 5 días de iniciada la relación laboral y los de duración igual o superior a 30 días y los de duración indefinida se escrituran en el plazo de 15 días.

5. ¿Cuáles son los derechos de los trabajadores a distancia o en teletrabajo?

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozan de los mismos derechos laborales que el personal que labora en las dependencias de la empresa, sean estos individuales o colectivos, por ello las normas laborales de carácter general contenidas en el Código del Trabajo les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el Capítulo IX Del Trabajo A Distancia Y Teletrabajo que nos ocupa.

Es por la anterior que estos trabajadores gozaran entre otros derechos, de los permisos especiales establecidos para fallecimiento de familiares en el artículo 66, del feriado anual, permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil, derecho a semana corrida si perciben remuneraciones variables que den derecho a ella, sala cuna y permiso de alimentación del menor de 2 años, entre otros derechos que establece nuestra legislación laboral.

6. ¿El trabajador a distancia o en teletrabajo puede acceder a las instalaciones de la empresa?

El trabajador siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y el empleador debe garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado en que incurran los trabajadores para ello.

7. ¿Estos trabajadores pueden participar o ser socios de los sindicatos de empresa o interempresa y participar en una negociación colectiva?

En materia de sindicalización, debemos tener presente que los trabajadores que prestan servicios a distancia o bien teletrabajo, tienen derecho a constituir o afiliarse a una de las organizaciones sindicales que existan en la empresa o bien a una organización sindical interempresa que corresponda, estando obligado el empleador a informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de la relación laboral, el empleador deberá informar este hecho a estos trabajadores, dentro de los 10 días siguientes de recibida la comunicación del sindicato en el cual le informa de su constitución.

En materia de negociación colectiva, no se establecen normas especiales para estos trabajadores, por lo que le resultaran aplicables las normas generales establecidas en el Código del Trabajo.

8. ¿El trabajador a distancia o en teletrabajo goza de los mismos derechos fundamentales que el trabajador que presta servicios en las instalaciones de la empresa?

Los trabajadores que laboran bajo la modalidad de trabajo a distancia o bien en teletrabajo, gozan de los mismos derechos laborales que el trabajador que labora en las dependencias de la empresa, lo que implica que como todo trabajador el goza de sus derechos fundamentales, que son aquellos que nuestra constitución les reconoce y que deben ser respetados por el empleador, debiendo tener siempre en consideración las normas del Código del Trabajo.

9. ¿En el contrato que debe indicarse respecto del lugar de prestación de los servicios?

En el contrato de trabajo o bien en el anexo de contrato donde se pacte el trabajo a distancia o el teletrabajo, se debe determinar o establecer claramente el lugar donde el trabajador prestará los servicios convenidos el que puede ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado.

Si dada la naturaleza de los servicios fuese posible prestarlos en distintos lugares, se puede acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

Se establece expresamente en las normas del Código del Trabajo, que no se considera trabajo a distancia o teletrabajo, si el trabajador presta los servicios convenidos en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

10. ¿Cómo es la duración y distribución de a jornada de trabajo de los trabajadores a distancia o en teletrabajo?

En materia de jornada laboral de los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo, se pueden dar 2 situaciones, a saber:

1.- Que estén afectos a una jornada semanal, la que no puede ser superior a 44.

En el caso de convenirse una jornada semanal de trabajo igual a la máxima legal establecida en el artículo 22 del Código del Trabajo, o bien una menor se ha establecido que el trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

Al momento de pactar el número de horas semanales no podemos olvidar que en el caso de convenirse una jornada semanal de 30 horas o menos, estaremos en presencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial debiendo darse cumplimiento a las normas especiales que existen para este tipo de contrato de trabajo a tiempo parcial.

Al pactarse una jornada laboral se debe tener en consideración lo siguiente:

- ✓ En el contrato debe indicarse claramente el número de horas semanales
- ✓ Se debe indicar la distribución diaria y semanal de la jornada.

- ✓ La distribución diaria implica establecer las horas de inicio y término de la jornada, el máximo de horas que se pueden trabajar por día son 10 horas ordinarias.
- ✓ Se debe indicar el tiempo destinado a colación, en cuanto a su duración, no se exige que se establezca un horario de colación, sino que se establezca claramente este derecho, por ejemplo, se podría señalar en el contrato que la jornada de trabajo se interrumpirá para un descanso de colación de 30 minutos,
- ✓ La distribución semanal dice relación con el régimen de descanso semanal al que estará afecto el trabajador, pudiendo ser el régimen general de descanso cual es que son de descanso los domingos o festivos, o bien pactar que la jornada ordinaria de trabajo se distribuirá incluyendo los días domingos y festivos, estas alternativas debemos entenderlas como excluyentes, es decir o es régimen general o bien excepción del descanso dominical.
- ✓ El empleador debe implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, pudiendo utilizar cualquiera de los mecanismos establecidos el artículo 33, esto es libro de asistencia, reloj control o bien un sistema electrónico de asistencia que cumplan con los requisitos establecidos por la Dirección del Trabajo en dictámenes N° 1140/27, de 24.02.2016 y N° 5849/133 de 04.12.2017.

Cuando la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permitan, se puede pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria (10 horas) y semanal (45 horas), en estos casos igual se requiere establecer claramente el régimen de descanso semanal del trabajador, esto es si serán de descanso los domingos y festivos o bien estará excluido del descanso dominical.

Cuando se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación al empleador.

11. Que el trabajador este excluido de limitación de jornada

En el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22, esto será posible en la medida que no exista un control funcional de las labores que la persona realiza, es decir solo procederá la exclusión de limitación de jornada si la persona trabaja sin supervisión directa inmediata,

La supervisión directa inmediata no es presencial si no que funcional, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 1389/007, de 08.04.2020.

Es importante destacar que se presume que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

Aun cuando se pacte la excepción de limitación de jornada, en el contrato de trabajo se debe indicar claramente los días laborales de la persona, esto conforme lo establece la Dirección del Trabajo entre otros en Ordinario N° 3380/0152, de 13.06.1994.

El artículo 22 del Código del Trabajo, no establece que debe entenderse por fiscalización superior, por lo que para la adecuada aplicación de esta excepción de limitación de jornada se hace importante tener en consideración la jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo sobre la materia, que al respecto en Ordinario N° 1519/0125, de 14.04.2000, que *“Existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativamente:*

- a) *Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.*
- b) *Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa, o establecimiento, y*
- c) *Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito este que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor".*

12. ¿Qué es el tiempo de desconexión?

En el caso de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador debe respetar el derecho del trabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

El tiempo de desconexión debe ser de a lo menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas.

En ningún caso el empleador puede establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en los días de descanso del trabajador, como así tampoco en los días de permiso que utilice o durante su feriado (Vacaciones).

13. ¿Los contratos donde se pacte el trabajo a distancia o bien el teletrabajo, requiere cláusulas especiales?

Además de las cláusulas mínimas de todo contrato de trabajo establecidas en el Artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo de los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo debe contener las siguientes estipulaciones:

- ✓ Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
- ✓ El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
- ✓ El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado.
- ✓ Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador. Es importante destacar que, si bien se establecen estos mecanismos en el contrato de trabajo, estos igual debiesen ser regulados en el reglamento interno de la empresa esto de conformidad al artículo 154 del Código del Trabajo.
- ✓ La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
- ✓ El tiempo de desconexión, que es el derecho a desconectarse de sus labores y en los cuales el empleador no puede establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos al trabajador.

Es importante destacar, que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, se puede pactar de forma indefinida o por un tiempo determinado, debiendo explicitarse lo último de manera clara en el contrato de trabajo o anexo que las partes suscriban.

14. ¿Quién debe proveer los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo?

Se establece que los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deben ser proporcionados por el empleador al trabajador y este no puede ser obligado a utilizar elementos de su propiedad.

Los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos son siempre de cargo del empleador.

Debemos tener presente que es el empleador quien está obligado a adoptar las medidas que garanticen el normal desempeño de las funciones de los trabajadores siendo su deber el proporcionar al trabajador los equipos, herramientas y materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo, lo que incluirá los elementos de protección personal si son necesarios de acuerdo a las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo que realice.

Se puede perfectamente dar que el trabajador opte por utilizar equipos de su propiedad en la prestación de los servicios, por ejemplo, que él utilice su computador personal o un notebook, pudiendo acordarse una suma compensatoria por la utilización de sus equipos en la prestación de los servicios, lo que no resulta ilegal ni improcedente, toda vez que el Artículo 152 quáter L., lo que establece es que el trabajador “no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad”.

Dado lo anterior, existiendo acuerdo entre las partes, se podría establecer en el contrato de trabajo o anexo en que se pacte el trabajo a distancia o el teletrabajo, que la persona utilice equipos de su propiedad para la prestación de los servicios, pudiendo pactar una asignación compensatoria por ello, o bien no pactar nada al respecto.

15. ¿Se puede pactar alguna asignación especial por concepto de costos de operación y funcionamiento en el teletrabajo y trabajo a distancia?

Si, las partes pueden acordar el pago de asignaciones que compensen el uso de internet, de energía eléctrica, alimentación y otros gastos necesarios para el desempeño de las funciones encomendadas por el empleador, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en dictamen 1389/7 del 08.04.2020.

16. ¿Qué pasa con las normas de seguridad y salud en el trabajo?

En materia de higiene y seguridad en el trabajo, aun cuando los servicios se prestarán fuera de la empresa, sea en el domicilio del trabajador u otros lugares, el empleador sigue obligado a cumplir con el deber de proteger eficazmente la vida y salud del trabajador, tomando para ello las medidas que sean necesarias conforme lo establece el Artículo 184 del Código del Trabajo.

Las condiciones específicas de seguridad y salud a las que deben sujetarse las personas que trabajen a distancia o teletrabajo, se regulan en el Decreto N° 18 del 23.04.2020 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Reglamento Del Artículo 152 Quáter M Del Código Del Trabajo, Que Establece Condiciones Específicas De Seguridad Y Salud En El Trabajo A Que Deberán Sujetarse Los Trabajadores Que Prestan Servicios En Las Modalidades De Trabajo A Distancia O Teletrabajo, De Acuerdo Con Los Principios Y Condiciones De La Ley N° 16.744, el que entrara en vigencia el 01.10.2020.

Si se pactó en el contrato que el trabajador prestara sus servicios desde su domicilio u otro lugar previamente determinado, el empleador debe comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, debiendo el empleador velar por el cumplimiento de dichas condiciones.

Si los servicios son prestados por el trabajador en su domicilio o en el de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin la autorización del trabajador o de la otra persona.

El empleador puede requerir al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al cual se encuentra afiliado que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento y demás normas vigentes sobre la materia.

La Dirección del Trabajo puede fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo, sin embargo, para ello requiere autorización del trabajador para ingresar a su domicilio.

El empleador siempre debe informar por escrito al trabajador de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

En forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador debe efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre afiliado.

17. ¿Qué sanciones puede aplicarse al empleador que no cumple con las normas sobre teletrabajo o trabajo a distancia?

Al no establecerse sanciones especiales por posibles incumplimiento de estas materias, el empleador que no cumpla con las disposiciones sobre trabajo a distancia o teletrabajo, se expone a que, en un procedimiento de fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo, se aplique una sanción de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo, lo que implica la aplicación de una multa que está dada en base a rangos según el número de trabajadores que tenga la empresa, siendo estos tramos de multas los siguientes:

Para la micro empresa, esto es de 1 a 9 trabajadores, de 1 a 5 UTM.

Para la pequeña empresa, esto es de 10 a 49 trabajadores, de 1 a 10 UTM.

Para las medianas empresas, esto es de 50 a 199 trabajadores, de 2 a 40 UTM.

Para las grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores, de 3 a 60 UTM.

De acuerdo a lo anterior, si un empleador no registra el o los contratos en la Dirección del Trabajo se y el número de trabajadores que tiene contratados al momento de ser fiscalizado es de 65 tendremos que puede ser sancionado con una multa de 2 a 40 UTM por ese incumplimiento de la normativa vigente.

18. ¿Si la prestación de los servicios se realiza en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador puede ingresar a dicho lugar?

El empleador no puede ingresar en el domicilio del trabajador ni del tercero en que el trabajador preste servicios sin previa autorización del trabajador o el tercero, aunque podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y demás normas vigentes sobre la materia.

19. ¿Qué es una Modalidad de Trabajo "Mixta"?

Para efectos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo, estamos en presencia de una Modalidad de Trabajo "Mixta" cuando se establece una combinación entre Trabajo a Distancia o Teletrabajo y Trabajo Presencial.

20. ¿Se deben registrar los contratos o pactos de teletrabajo o trabajo a distancia en la Dirección del Trabajo?

Se ha establecido la obligación del empleador de que dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que se acordó la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo debe remitir copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido el empleador.

21. ¿Dónde se realiza el registro de los contratos o pactos de teletrabajo o trabajo a distancia?

El registro se realiza en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

22. ¿Qué es el Registro de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Es un aplicativo que permite a los empleadores que han firmado Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo (Contrato o Anexo), con uno o más trabajadores, realizar su registro a través del portal Mi DT.

El Registro de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo solo puede ser realizado a través del sitio web de la Dirección del Trabajo (www.direcciondeltrabajo.cl).

23. ¿Se puede registrar de forma masiva Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Sí, para registrar de forma masiva Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo se debe ingresar a través de la sección "Suscripción de Pactos y Registros" en el portal Mi DT y posteriormente seleccionar la opción "Ingreso masivo".

24. ¿Qué tipo de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo se pueden registrar?

El registro de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo puede ser de 2 tipos:

Contrato: corresponde al pacto suscrito al inicio de la relación laboral.

Anexo de contrato: corresponde al pacto suscrito durante la vigencia de la relación laboral.

25. ¿Quién realiza el trámite Registro de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Es el empleador o su Representante Laboral Electrónico quién realiza el trámite en el portal Mi DT, registrando el Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo (Contrato o Anexo), previamente firmado con el trabajador.

26. ¿Cómo ingresa el empleador al trámite Registro de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo en el portal Mi DT?

El empleador constituido como Persona Jurídica, debe realizar el trámite a través de su Representante Laboral Electrónico, quien debe ingresar al portal Mi DT mediante la utilización de su clave única.

En el caso del empleador individual (Empesario Individual y Persona Natural), debe ingresar al portal Mi DT con su respectiva clave única. Para más información respecto al ingreso, diríjase al Manual de Usuarios.

27. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para utilizar el trámite Registro de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Los requisitos son:

- ✓ Haber firmado previamente un Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo con su trabajador (Contrato o Anexo).
- ✓ En caso del empleador Persona Jurídica debe haber designado previamente uno o más Representantes Laborales Electrónicos en el portal Mi DT.
- ✓ Conocer el correo electrónico personal del trabajador.

28. ¿Qué sucede si el empleador desconoce el correo electrónico del trabajador?

Si el empleador desconoce el correo electrónico del trabajador, no puede hacer el registro del Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo del trabajador, dado que se trata de una información obligatoria para realizar el trámite.

29. ¿Dónde se deben actualizar los datos de Identificación del Empleador?

Los campos "Razón Social o Nombre", "Domicilio", "Región" y "Comuna", "CAE" (RAE en caso de Persona Natural), "RUT Representante Legal" y "Nombre y Apellido del Representante Legal", son proporcionados por el Servicio de Impuestos Internos (SII). Si la información no se encuentra actualizada, deberá acceder al sitio www.sii.cl y efectuar las correcciones correspondientes.

Los campos de contacto "Correo Electrónico" y "Teléfono" pueden ser modificados desde la opción "Editar Perfil", del Portal Mi DT.

30. ¿El empleador puede registrar un Pacto de Registro de Trabajo a Distancia o Teletrabajo con fecha de inicio futura?

Sí. El empleador puede registrar un Pacto de Registro de Trabajo a Distancia o Teletrabajo con fecha de inicio futura, el que quedará en estado "Pendiente de vigencia".

31. ¿El empleador puede eliminar el registro exitoso de un Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Sí, el empleador puede eliminar el registro exitoso de un Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo.

32. ¿El empleador puede descargar el Comprobante de registro exitoso de un Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Si, el empleador puede descargar el Comprobante de registro exitoso de un Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo en formato PDF desde la sección "Historial de Registros de Pactos" del trámite.

33. ¿Se puede registrar un Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo de un trabajador migrante que no cuente con RUT otorgado por el Registro Civil?

Sí puede hacerse el registro, para hacer el registro de un Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo de un trabajador migrante que no cuente con RUT otorgado por el Registro Civil, debe utilizar "Otro Documento de Identificación" otorgado por el país de origen (pasaporte, DNI, etc.).

34. ¿Qué responsabilidad tiene el empleador por la veracidad de la información que ingresa al Registro de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Al ingresar la información al Registro de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo, el empleador asume la responsabilidad establecida en el artículo 210 del Código Penal que señala *"El que ante la autoridad o sus agentes perjurar o diere falso testimonio en materia que no sea contenciosa, sufrirá las penas de presidio menor en sus grados mínimo a medio y multa de seis a diez unidades tributarias mensuales"*.

35. ¿Cómo puede el trabajador visualizar y descargar el comprobante del registro de pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

El trabajador puede visualizar y descargar el comprobante del registro de pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo ingresando al Portal Mi DT, para lo cual debe poseer Clave Única.

36. ¿Cómo se puede acceder a la planilla para el registro masivo de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Al seleccionar la alternativa "Ingreso masivo" del trámite Registro de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo, se desplegará la opción "Descargar Planilla". Dicha planilla es el único formato valido para realizar el trámite de forma masiva.

37. ¿Dónde se puede verificar el registro exitoso de la carga masiva de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Puede verificar el resultado del registro masivo de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo en la grilla "Historial de Cargas Masivas".

38. ¿El empleador puede descartar el borrador de un Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Sí. Está permitido que el empleador descarte el borrador de un Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo.

39. ¿El empleador puede registrar un nuevo Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo respecto de un trabajador con pacto "Vigente"?

Sí, el empleador puede ingresar un nuevo pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo para un trabajador con pacto "Vigente".

Al respecto, debe considerar lo siguiente:

- ✓ Se reemplazará el registro existente por el nuevo pacto, en caso que su fecha de inicio de vigencia sea anterior o igual a la del pacto original.
- ✓ Se creará un nuevo pacto en caso que su fecha de inicio de vigencia sea posterior a la fecha de término del pacto original, sin afectar el registro actual.
- ✓ No se le permitirá ingresar un nuevo pacto mientras exista uno vigente. Si desea ingresar el nuevo pacto primero debe actualizar la fecha término de su pacto vigente en la grilla "Historial de registros de pactos".

40. ¿Existen requisitos técnicos adicionales a cumplir para el registro masivo de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Sí. Además de los requisitos mínimos, el registro masivo de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo debe cumplir con los siguientes aspectos técnicos:

- ✓ Ingresar archivo con la extensión .CSV (delimitado por comas).
- ✓ Ingresar hasta 300 trabajadores por archivo.
- ✓ No modificar la estructura del archivo (agregar o eliminar columnas).
- ✓ El tamaño del archivo no debe superar 1 MB.

- ✓ Utilizar la codificación de cada columna descrita en el Manual de Usuario o Instructivo de Carga Masiva.

41. ¿Se puede actualizar un registro exitoso de pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Sí. Para ello debe ingresar a la grilla "Historial de registro de pactos" y presionar la opción "Actualizar". Es importante mencionar, que la acción de "Actualizar" dejará en estado "No Vigente" el registro del pacto original, quedando el registro actualizado en estado "Vigente".

42. ¿Se puede editar un borrador de pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Sí. Para ello debe ingresar a la grilla "Borradores de Registros (No enviados)" y presionar la opción "Editar".

RECLAMACIÓN DE MULTAS CURSADAS POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1. ¿Las multas que aplican los Inspectores del Trabajo, pueden ser reclamadas?

Sí, estas multas pueden ser reclamadas administrativamente ante la Dirección del Trabajo o bien reclamarse ante los Tribunales de Justicia.

2. ¿Cuál es el plazo si se reclama judicialmente?

Si la multa es reclamada en los Tribunales de Justicia, el plazo es de 15 días hábiles, contados desde la notificación de la multa.

3. Si la reclamación se interpone ante la Dirección del Trabajo, ¿En qué plazo debe reclamarse?

La reclamación ante la Dirección del Trabajo, que se denomina reconsideración administrativa debe plantearse en el plazo de 30 días hábiles administrativos, esto es de lunes a viernes excluyéndose los días sábado, domingo y festivo, contados desde el día hábil siguiente a la fecha de notificación de la Resolución de Multa.

4. La resolución de la Dirección del Trabajo que resuelve la reconsideración de la multa, ¿En qué plazo puede reclamarse?

La resolución de la Dirección del Trabajo que se pronuncia sobre la solicitud de reconsideración administrativa puede reclamarse ante el Tribunal competente en el plazo de 15 días, contados desde la notificación de esa resolución.

5. En los casos que se aplica una multa administrativa, ¿En qué plazo debe corregirse la infracción para acceder a una rebaja del 50% del monto de la multa?

Si la infracción que originó la aplicación de la multa es corregida en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la notificación de la multa, a satisfacción de la Dirección del Trabajo, ésta podrá rebajarse en un 50%, sin perjuicio del derecho a solicitar una reconsideración por el monto total de la multa a la misma Dirección.

Los días hábiles se cuentan de conformidad al artículo 25 de la Ley N° 19.880, esto es de lunes a viernes excluyéndose los días sábado, domingo y festivo.

6. ¿Cómo se hace la reconsideración administrativa de multa?

La reclamación administrativa de multa, puede hacerse de manera presencial en la oficina a la cual pertenece el funcionario que la curso o bien hacerse vía el sitio web de la Dirección del Trabajo.

7. ¿Qué es el Recurso Administrativo para Multas (RAM)?

Es un aplicativo que permite a los empleadores solicitar a la DT:

- ✓ La reconsideración de una multa
- ✓ La sustitución de la multa por capacitación, o
- ✓ La sustitución de la multa por la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento.

Las dos últimas opciones dependen del número de trabajadores vigentes al momento de constatarse la infracción y las materias laborales, previsionales o de seguridad y salud en el trabajo por las cuales haya sido sancionado.

8. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para solicitar Recurso Administrativo para Multas?

Para que proceda la presentación del recurso administrativo se requiere:

- ✓ No haber reclamado judicialmente la sanción aplicada.
- ✓ No haber pagado la sanción aplicada.
- ✓ Encontrarse dentro del plazo legal de 30 días hábiles administrativos de notificada la Resolución de Multa.
- ✓ Que se trate del primer ejercicio del derecho; es decir, que no se haya agotado esta instancia administrativa con una presentación anterior recaída sobre la misma sanción. Sin perjuicio de esto, si un Infractor solicita una Sustitución de Multa por Programa de Capacitación o una Sustitución de Multa por Programa de Asistencia al Cumplimiento y ésta es rechazada por no cumplirse con el requisito de no haber hecho uso de este beneficio en los 12 meses anteriores respecto de la misma infracción, y se encuentra dentro del plazo de 30 días hábiles administrativos contados desde la notificación de la Resolución de Multa, podrá solicitar una Reconsideración Administrativa de Multa.

Para el caso de la Sustitución de Multa por Programa de Capacitación o Sustitución de Multa por Programa de Asistencia al Cumplimiento, además se debe cumplir:

- ✓ Existencia de un máximo de 49 trabajadores contratados, a la fecha de la constatación de la o las infracciones, considerando todos los trabajadores de su dependencia, incluidas todas las sucursales o establecimientos que tenga en el país;
- ✓ Que no se trate de sanciones por infracciones a normas de seguridad y salud en el trabajo, si es Sustitución de Multa por Programa de Capacitación.
- ✓ Que se trate de sanciones por infracciones a normas de seguridad y salud en el trabajo, si es Sustitución de Multa por Programa de Asistencia al Cumplimiento.
- ✓ No haber hecho uso del beneficio de sustitución de multa dentro del último año respecto de la misma infracción sancionada (se entiende por mismo Código de Infracción del Tipificador de Hechos Infraccionales). Este plazo debe entenderse como un período de doce meses, contados desde la fecha de la anterior Resolución de sustitución que deja sin efecto, mantiene o que aumenta en un 25% la o las sanciones que procedieren;
- ✓ No haber solicitado Reconsideración Administrativa de Multa de conformidad con los artículos 511 y 512 del Código del Trabajo

9. ¿Qué documentación debe adjuntar el empleador al solicitar Recurso Administrativo para Multas?

La documentación necesaria que acredite el cumplimiento total, a satisfacción de la Dirección del Trabajo, de las materias que fueron infracciones y por las cuales se está solicitando el Recurso Administrativo o la documentación que acredite que se ha incurrido en un error de hecho al aplicar la sanción.

10. ¿Cómo ingresa el empleador para solicitar el Recurso Administrativo para Multas?

El empleador, ingresa al portal Mi DT mediante la utilización de la ClaveÚnica, seleccionando perfil empleador.

En caso de ser Representante Laboral Electrónico de más de 1 empleador (persona jurídica), debe seleccionar el RUT de la empresa para la cual desea hacer el trámite.

11. ¿Cómo puede realizar la solicitud de Recurso Administrativo para Multas?

- ✓ Para realizar la solicitud de Recurso Administrativo para multas en el sitio web el empleador debe seguir el siguiente procedimiento:
- ✓ Haga clic en "ir al trámite en línea".
- ✓ Haga clic en "iniciar sesión".
- ✓ Escriba su RUN y ClaveÚnica, y haga clic en "Continuar". Si no está registrado, solicite la ClaveÚnica.
- ✓ Ingrese a su perfil y actualice sus datos si es primera vez que accede al portal Mi DT.

- ✓ Seleccione en la pantalla "Denuncias y Solicitudes" la opción: Solicitud de Recurso Administrativo de Multas
- ✓ Seleccione la tarjeta "Solicitud RAM" (Solicitud de Recurso Administrativo de Multas)
- ✓ Busque la Resolución de multa correspondiente
- ✓ Seleccione RECONSIDERACION, según corresponda.
- ✓ Ingrese la información solicitada.
- ✓ Para finalizar haga clic en "Enviar solicitud".
- ✓ Como resultado del trámite, habrá ingresado una Solicitud de Reconsideración de Multa. Recibirá un correo electrónico que contendrá el número de expediente con el cual podrá hacer seguimiento a la solicitud.

12. ¿Qué pasa si el empleador no solicitó el recurso administrativo para multas, respecto de alguna sanción incluida en la Resolución de multa?

El empleador puede solicitar Recurso Administrativo respecto del total de la Resolución de Multa o respecto de las sanciones que estime conveniente.

Una vez ingresado el Recurso Administrativo vía web, no podrá volver a solicitar otro recurso respecto de la misma Resolución de Multa, aunque se trate de sanciones que no fueron incluidas en el Recurso Administrativo anteriormente presentado vía web. Solo puede hacerlo presencialmente, vía oficina de Partes siempre que se encuentre dentro del plazo para ello.

13. ¿Puede el empleador realizar modificaciones ante errores en una solicitud de Recurso Administrativo para Multas?

No, el Recurso Administrativo ingresado en el portal web no puede ser modificado.

Sin perjuicio de ello, podrá acompañar antecedentes adicionales vía Oficina de Partes.

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE JULIO 2025

PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Dictamen N° 387/11, de 03-06-2025

1. Para compensar las horas extras realizadas por días feriado, la persona trabajadora debe contar con una cantidad de horas acumuladas equivalentes a la jornada del día que desea compensar.
2. Las partes no pueden establecer límites o requisitos al ejercicio del derecho a compensar horas extras por días de feriado, adicionales a los dispuestos por el legislador.

Dictamen N° 386/10, de 03-06-2025

1. La investigación del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros, no se suspende por el uso del feriado legal o la existencia de una licencia médica de alguna de las personas involucradas en el procedimiento, debiendo darse lugar al procedimiento dentro del marco establecido en el artículo 211-C del Código del Trabajo.
2. Los plazos establecidos para llevar a cabo los procedimientos de acoso sexual, laboral y violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, conforme a lo dispuesto en el artículo 1° del Reglamento contenido en el Decreto N° 21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Dictamen N° 385/9, de 03-06-2025

Para dar inicio al procedimiento de investigación regulado en el párrafo 2°, del Título IV, del Libro II del Código del Trabajo, se requiere la denuncia de la persona afectada, sin que el empleador pueda iniciarlo de oficio. Lo anterior, no obsta a que el empleador deba dar cumplimiento a las obligaciones señaladas en el presente informe.

Ordinario N° 432, de 18-06-2025

Se encuentra en pleno efecto la disposición contenida en el inciso 1° del artículo 36 del Estatuto Laboral que limita al descanso en días domingo y festivos, regulado en el inciso 1° del artículo 35 del Código del Trabajo, al señalar que éste se inicia a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y termina a las 6 horas del día siguiente de éstos.

Ordinario N° 430, de 18-06-2025

Procede compensar con el recargo previsto en el artículo 32 del Código del Trabajo la jornada del sábado festivo que cumplió un trabajador regido por el artículo 38 N°7 del mismo Código, afecto a una jornada parcial distribuida en menos de 5 días a la semana, como también a que se le pague el recargo del 30% a que alude el inciso 2° del citado precepto legal por la jornada cumplida por ese trabajador el día domingo.

Ordinario N° 422, de 10-06-2025

- 1) La adecuación de la jornada laboral diaria acorde a los nuevos límites de horas semanales 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 y trabajadoras, según corresponda.
- 2) En el evento de no existir acuerdo entre las partes para la adecuación de la jornada diaria de trabajo, deberá aplicarse por el Dictamen N° 235/08 de 18.044.2024, según se explica en el presente informe.

Ordinario N° 421, de 10-06-2025

- 1) Los días de descanso contemplados en cada ciclo de trabajo -de acuerdo a la tabla de distribución horaria informada por el sindicato- cumplen con cubrir las actividades desarrolladas por los involucrados en día domingo, y en tal entendido, el sistema de turnos aplicados por la empresa se ajustaría a derecho.
- 2) Lo anterior es sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio en caso de que la comentada distribución horaria no se encuentre debidamente regulada por la empresa, según se abordara en el presente informe.
- 3) Los festivos laborales que incidan en el ciclo de trabajo de los trabajadores afectados al sistema excepcional de distribución deberán compensarse en los términos expuestos en el presente pronunciamiento.

Ordinario N° 420, de 10-06-2025

La jornada de trabajo constituye la regla general y un derecho del trabajador, mientras que, la exclusión de la limitación de jornada representa una excepción de aplicación restrictiva.

Ordinario N° 415, de 06-06-2025

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de intervenir en el funcionamiento de la organización sindical correspondiendo a los propios dirigentes y socios en virtud del principio de autonomía sindical, determinar el contenido de las disposiciones contenidas en el estatuto o en su defecto, recurrir a los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 409, de 06-06-2025

Es pertinente señalar a modo de orientación general, que respecto del permiso por fallecimiento del hijo/a en gestación, la doctrina vigente de esta Dirección se encuentra contenida en el Dictamen N° 853/16 de 25.05.2022, que señala respecto de la oportunidad para hacer uso del beneficio que: "El permiso por muerte de un hijo en gestación comienza a partir de la fecha en que se acredite la defunción fetal, con el respectivo certificado".

De esta forma, el permiso por muerte de un hijo en gestación se hace efectivo desde que el progenitor acredita dicha muerte ante el empleador mediante el respectivo certificado de defunción fetal (Aplica Ord. N° 215 de 08.02.2023).

De igual forma, en cuanto a los derechos que asisten a una trabajadora en caso de fallecimiento del hijo en gestación, es dable indicar que, en virtud del numeral tercero del artículo primero de la Ley N° 21.371 de 29.09.2021 que Establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal, el Ministerio de Salud elaboró una Norma General Técnica y Administrativa para el acompañamiento integral de las personas en duelo gestacional y perinatal que, en su N° 14 “Descansos y/o permisos laborales vinculados a la Ley”, distingue tratándose de la madre que, en caso de muerte gestacional antes de las 22 semanas de embarazo o menos de 500 gramos de peso del feto, corresponde el permiso por muerte del hijo en gestación, mientras que luego de dicha fecha o más de 500 gramos de peso del feto, corresponde la licencia médica postnatal, la que se hace efectiva desde la fecha del parto.

Ahora bien, cabe recordar que, este Servicio mediante Ord. N° 5655 de 05.12.2019 ya se había pronunciado, en términos generales, sobre la imposibilidad de hacer uso de un permiso por fallecimiento en una época distinta de la señalada en la Ley, en los casos establecidos por el artículo 66 del Código del Trabajo, indicando que “(...) si el fallecimiento del familiar del trabajador se produce durante el período en que él está haciendo uso de una licencia médica la finalidad de justificar la falta de prestación de servicios perseguida con el permiso por fallecimiento se confundiría, a este respecto, con la finalidad perseguida por la licencia médica.

Sin perjuicio de lo anterior cabe señalar que, en el evento que el descanso por licencia médica termine antes del lapso que otorga el referido artículo 66, corresponderán al trabajador los días de permiso por fallecimiento que no estén cubiertos por la respectiva licencia médica”.

De acuerdo con lo expresado, en caso que una trabajadora deba hacer uso del permiso por fallecimiento del hijo en gestación durante el goce de una licencia médica no corresponde que esta última se suspenda.

Ordinario N° 408, de 06-06-2025

1. La Dirección del Trabajo no emite autorizaciones de sistemas de monitoreo mediante cámaras de videovigilancia, sin perjuicio de las observaciones que este Servicio pueda realizar mediante fiscalizaciones en terreno en cada caso particular.
2. El mecanismo de control mediante cámaras de seguridad debe estar contemplado en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa que desee implementarlo, en términos tales que respete los derechos fundamentales de los trabajadores.
3. La jurisprudencia de este Servicio destaca que la utilización de sistemas de control visual debe tener por finalidad: velar por la seguridad de las personas o de las instalaciones o cuando el proceso productivo, desde el punto de vista técnico, así lo exija. Y si se llega a un control o vigilancia de la actividad del trabajador, ello será como consecuencia técnica necesaria e inevitable del sistema implementado, pero accidental, en cuanto constituye un efecto secundario.

Ordinario N° 406, de 06-06-2025

El artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo dispone que:

“El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias.”

Al respecto, este Servicio ha sostenido que la determinación de los servicios debe ser entendida en el sentido de establecer o consignar en forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente. Es decir, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a ejecutar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que, de acuerdo con el artículo 1546 del Código Civil, todo contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente obliga no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen.

En cuanto a la expresión "funciones específicas", señalada en el artículo 10 N° 3 ya citado, debe entenderse aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores. Por su parte, por "funciones alternativas" deberá entenderse que son dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse primero unas y luego otras, repitiéndolas sucesivamente. Finalmente, las "funciones complementarias" serán aquellas que estando expresamente convenidas sirven para completar o perfeccionar la a las funciones específicas encomendadas.

De lo señalado, se desprende que la intención del legislador es que el dependiente conozca con certeza el o los servicios que deberá prestar, en términos de evitar que en este aspecto quede sujeto a lo que disponga el empleador. Lo anterior se traduce en la improcedencia de establecer cláusulas que facultan al empleador para fijar a su arbitrio la labor que debe realizar el dependiente de entre aquellas que sin determinación alguna se han consignado en el contrato.

Lo expuesto resulta aplicable a las expresiones utilizadas en los contratos analizados, que en dos oportunidades al referirse a las funciones contempla la frase "entre otras" o al indicar que el trabajador se compromete a realizar los servicios señalados en el contrato "o similares".

Asimismo, resulta improcedente incorporar la posibilidad de que el empleador pueda "modificar sin limitación e/ tipo y cantidad de productos que comercializa, de acuerdo a los requerimientos del mercado, o por encargo de sus socios o alianzas comerciales, vigentes o futuras", toda vez que 'impide que la cláusula cumpla el principio de certeza, facultando a la empresa a disponer unilateralmente de lo pactado.

Sobre este último punto, cabe destacar que la Dirección del Trabajo ha determinado que las funciones a que se obliga el trabajador en virtud del contrato se entenderán alteradas no sólo por el cambio radical en su naturaleza o sustancia, donde la función simplemente deja de ser lo que era para convertirse en otra, como si el trabajador, de reponedor, pasara a ser vendedor; sino también por el cambio cuantitativo de la función, particularmente cuando ocurre más allá de los límites razonables, como si el trabajador en lugar de reponer 10 productos se viera obligado a reponer 10 más.

En este sentido, se ha señalado que es comprensible que no se le exija a la cláusula de funciones el detalle meticuloso, taxativo y específico de todas y cada una de las tareas que debe desempeñar cotidianamente el trabajador, pero una cosa distinta es utilizar una terminología excesivamente amplia que, al final de cuentas, permita entender incorporada en las funciones un inagotable listado de eventuales deberes, lo que, en palabras simples, autorizaría agregar al arbitrio del empleador tantos artículos como puede soportar, a modo de ejemplo, la frase "todos aquellos productos que el empleador fabrica, importa, representa y comercializa" o "los productos de nuestros clientes", lo cual de suyo atenta contra la mínima certeza que debe tener el contratante para cumplir debidamente sus obligaciones y hacer adecuada estimación de las contraprestaciones a su favor.

Dicho lo anterior, no cabe sino concluir que, a la luz de la disposición legal transcrita y doctrina invocada, que las cláusulas referidas a las funciones de los cargos de “Ejecutivo Comercial” y “Captador”, en los términos expuestos en el presente informe, contraviene la normativa laboral vigente, en cuanto a que incorpora elementos abiertos o directamente faculta al empleador más allá de lo legalmente permitido, quedando la determinación de las funciones a su discreción, lo que no se ajusta a derecho.

Ordinario N° 382, de 03-06-2025

1. Esta Dirección carece de competencia para determinar si el empleador puede dar cumplimiento en forma proporcional al pago de los denominados <<bono de término de negociación>> y <<bono pronto cierre>> pactados en el convenio colectivo suscrito por ENTEL S.A. y el Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la empresa ENTEL S.A., a los trabajadores incluidos en la nómina de socios participantes de dicho proceso y que pasarán a regirse por ese convenio colectivo una vez vencido el instrumento colectivo al que actualmente se encuentran afectos.
2. La calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma exclusiva al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, careciendo este Servicio de competencia para emitir pronunciamiento alguno sobre la materia, sin perjuicio de las atribuciones que al afecto le confiere el inciso quinto del artículo 292 y los cuatro últimos incisos del artículo 486 del citado código, analizados en el cuerpo del presente oficio.

Ordinario N° 381, de 03-06-2025

1. El empleador se encuentra facultado para otorgar el feriado colectivo solamente una vez al año, por lo que no resulta procedente que, unilateralmente disponga un nuevo cierre de sus establecimientos para concederlo, habiéndolo otorgado ya en un año determinado.
2. Atendiendo que se trata de una facultad unilateral del empleador que le autoriza a determinar las condiciones y oportunidad del beneficio, corresponde que sea este el que determine la forma en que informará el feriado colectivo a los trabajadores de la empresa con anticipación, o al menos antes del inicio del descanso, e indicando el período que abarcará y si afectará a toda la empresa o a una sección de ella.
3. No existe impedimento jurídico para que el empleador disponga el feriado colectivo de forma parcial, respecto de un establecimiento o sección de la empresa, otorgándose respecto del resto de los trabajadores el feriado legal.
4. Dado que el feriado colectivo puede constituir el cierre parcial de la empresa, la expresión "sección" debe entenderse referida una parte de la empresa o establecimiento.
5. No existe inconveniente jurídico para que el empleador disponga el otorgamiento del feriado colectivo de forma parcial, respecto de los trabajadores de una sección o establecimiento de la empresa y, en tal caso, los demás trabajadores pueden hacer uso del feriado legal, ajustándose a la ley.
6. El empleador no se encuentra facultado para obligar al dependiente a hacer uso de su descanso anual en una época específica decidida por aquel, como tampoco se encuentra habilitado para adelantar dicho beneficio a algún dependiente que aún no reúna la antigüedad necesaria para hacer uso de él si no cuenta con el consentimiento de éste.

7. Corresponde al trabajador determinar la oportunidad en que hará uso de su descanso anual, una vez que cuenta con más de un año de servicio.

Ordinario N° 380, de 03-06-2025

- 1) Los trabajadores deben acreditar el cumplimiento de los requisitos para hacer uso del feriado progresivo de forma previa al uso del feriado básico, sin que exista una época específica dentro del año para realizar dicha acreditación, dado que ello dependerá del momento en que el trabajador impetre el beneficio del feriado legal.
- 2) Si el trabajador no acredita antes de hacer uso del feriado básico los años de servicio que le permiten acceder al beneficio de feriado progresivo, pierde el beneficio durante ese año, no pudiendo agregarlo al feriado que goce en esa anualidad.

Ordinario N° 367, de 02-06-2025

Asimismo, según consta en ORD. N° 5760 de 09.11.2015 de este Servicio, al referirse a los descuentos de remuneraciones por licencias médicas rechazadas o reducidas por la entidad respectiva, se hizo referencia a las precisiones de esa Superintendencia en cuanto a la oportunidad legal prevista para la devolución de las eventuales sumas percibidas indebidamente por el beneficiario, precisando al respecto:

Ahora bien, en concepto de esta Superintendencia, la situación del beneficiario cuya licencia médica ha sido rechazada o reducida, no se encuentra consolidada en tanto pueda recurrir a las instancias administrativas que le franquea la ley y los reglamentos pertinentes.

Al respecto, se debe señalar que, del rechazo o reducción de una licencia médica por parte de una ISAPRE, se puede reclamar ante la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez- COMPIN- que corresponda al domicilio señalado en el respectivo contrato de salud dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde que el afiliado recibió la carta certificada en que la ISAPRE le notifica la resolución adoptada en relación con la licencia médica. En todo caso se hace presente que la Resolución de la COMPIN es revisable por parte de esta Superintendencia, caso en el cual, la situación solamente quedará definida al dictarse el pronunciamiento de este Organismo.

Asimismo, en el caso de afiliados a FONASA, la resolución emitida por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez que corresponda es revisable ante esta entidad.

De acuerdo con lo anterior, en concepto de esta Superintendencia, solamente se podría solicitar al beneficiario la devolución de las sumas que se le hayan pagado indebidamente, cuando se encuentre a firme la resolución de rechazo o reducción de su licencia médica.

De lo anterior, se sigue, en opinión de la infrascrita que, atendidas las instancias que la legislación social franquea a la persona trabajadora cuya licencia médica sea rechazada o reducida por la entidad previsional de salud respectiva, tal resolución no implica que, los derechos que el referido antecedente médico administrativo le otorga pierdan su eficacia; en cuanto justificar la inasistencia a sus labores por el periodo de reposo total o parcial prescrito por el facultativo competente, y el derecho percibir un subsidio por dicho lapso, en caso de cumplir con los requisitos legales establecidos para tal efecto, a menos que, se encuentre a firme la resolución de rechazo o reducción del citado beneficio.

BOLETÍN INFORMATIVO JULIO 2025

REFORMA PREVISIONAL 2025: COTIZACIÓN DEL 1 % AL FONDO AUTÓNOMO Y SU IMPACTO EN LICENCIAS MÉDICAS

¿Qué cambia con la Ley 21.735?

A partir del 1 de agosto de 2025, entra en vigencia una nueva cotización previsional del 1 % con cargo al empleador, establecida por la Ley 21.735. Esta cotización busca fortalecer el nuevo Fondo Autónomo de Protección Previsional, parte esencial de la reforma previsional en curso.

¿Cómo se distribuye ese 1 %?

- ✓ 0,1 % irá a la cuenta de capitalización individual del trabajador.
- ✓ 0,9 % se destinará al Fondo Autónomo, que funcionará como un seguro colectivo para mejorar pensiones.

¿Qué pasa si el trabajador está con licencia médica?

Este punto fue aclarado por el Oficio Ordinario N.º 20506 (2 de septiembre de 2011) y sigue vigente:

- ✓ El empleador debe seguir pagando el 0,9 % al Fondo Autónomo, incluso si el trabajador está con licencia médica.
- ✓ El ente pagador del subsidio (Isapre, Fonasa o Caja) deberá asumir el pago del 0,1 % a la cuenta individual del trabajador.

Es decir: durante la licencia médica no se interrumpe la cotización total del 1 %.

¿A quiénes aplica?

- ✓ A todos los empleadores que paguen remuneraciones imponibles.
- ✓ A trabajadores dependientes con contrato vigente, sin excepción por licencias.

¿Qué deben tener en cuenta las empresas?

- ✓ Actualizar sus sistemas de pago previsional para incluir esta nueva cotización.
- ✓ Incluir el 0,9 % en la planilla de cotizaciones mensuales incluso durante ausencias por licencia.
- ✓ Verificar que las entidades pagadoras del subsidio (como la Isapre) estén cumpliendo con el 0,1 % restante.



Conclusión

La reforma previsional no solo plantea un cambio estructural en el sistema de pensiones chileno, sino también un compromiso de las empresas con una contribución constante, que no se suspende en períodos de inactividad laboral como las licencias médicas.

Esto garantiza la continuidad del ahorro previsional y fortalece un sistema solidario que busca mejorar las pensiones futuras.

Mas información: www.boletindeltrabajo.cl

CARTOLA ESTADÍSTICA

DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	68.923
I.P.C	-0,4
ÍNDICE I.P.C	107,68
RBMN BASICA	19.329
RBMN MEDIA	20.337

FACTORES DE INCREMENTO DE REMUNERACIONES (1)

EMPART	Régimen general	1,182125
S.S.S	Régimen general	1,2020
A.F.P	Sistema general	1,1757

SUBSIDIO A LA CONTRATACIÓN DE LA MANO DE OBRA DE ZONAS EXTREMAS LEY N° 19.853/2003 (D.L. 889/1975)

\$ 271.686

Monto por trabajador: \$ 46.187

A contar enero- diciembre 2025

Circular N° 2 de 11.01.202 TGR

INGRESO MÍNIMO MENSUAL

VIGENCIA AÑO MES	RÉGIMEN GENERAL	MAYORES DE 65 MENORES DE 18	FINES NO REMUN.	CASA PARTICULAR
2025 MAYO	529.000	394.622	340.988	529.000
2025 ENERO	510.636	380.923	329.151	510.636
2024 JULIO	500.000	372.989	322.295	500.000
2023 SEPTIEMBRE	460.000	343.150	296.511	460.00
2023 MAYO	440.000	328.230	283.69	440.00
2023 ENERO	410.000	305.851	264.282	410.00
	SUELDO VITAL MENSUAL		SUELDO VITAL ANUAL	
MAYO 2025	\$ 75.957		\$ 911.484	

TOPES IMPONIBLES

	VALOR EN UF AÑO 2025	VALOR EN PESOS JUNIO 2025	VALOR EN PESOS JULIO 2025
Tope imponible AFP	87.8	3.447.649	3.439.917
Tope imponible IPS (EX INP)	60	2.351.367	2.356.024
Tope imponible AFC	131.9	5.179.327	5.167.711

GRATIFICACIÓN LEGAL ARTÍCULOS 47 Y 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Monto del tope anual (4.75 I.M.M)	2.512.750
Monto tope mensual	\$ 209.396
EJEMPLO TRABAJADORES CON INGRESO MINIMO	
Sueldo	\$ 529.000
25% Gratificación	\$ 132.250

CARGAS FAMILIARES A CONTAR DEL 01 DE MAYO DEL 2025

A	INGRESO HASTA			\$ 620.251	\$ 22.007
B	INGRESO HASTA	\$ 620.252	Hasta	\$ 905.941	\$ 13.505
C	INGRESO HASTA	\$ 905.942	Hasta	\$ 1.412.957	\$ 4.267
D	INGRESO HASTA	\$ 1.412.957			0

VALOR MÍNIMO TIEMPO DE ESPERA ARTICULO 25 BIS CÓDIGO DEL TRABAJO DESDE 01.05.2025

VALOR FORMULA HORA ESPERA	\$ 529.000 * 1.5 / 180
VALOR HORA ESPERA	\$4.408,33

UNIDAD DE FOMENTO (UF)

Día	Mes	Valor (\$)
10	Julio 2025	39.285,53
11	Julio 2025	39.280,45
12	Julio 2025	39.275,37
13	Julio 2025	39.270,30
14	Julio 2025	39.265,22
15	Julio 2025	39.260,14
16	Julio 2025	39.255,07
17	Julio 2025	39.249,99
18	Julio 2025	39.244,92
19	Julio 2025	39.239,84
20	Julio 2025	39.234,77

Día	Mes	Valor (\$)
21	Julio 2025	39.229,70
22	Julio 2025	39.224,63
23	Julio 2025	39.219,56
24	Julio 2025	39.214,48
25	Julio 2025	39.209,42
26	Julio 2025	39.204,35
27	Julio 2025	39.199,28
28	Julio 2025	39.194,21
29	Julio 2025	39.189,14
30	Julio 2025	39.184,08
31	Julio 2025	39.179,01

Día	Mes	Valor (\$)
1	Agosto 2025	39.173,95
2	Agosto 2025	39.168,88
3	Agosto 2025	39.163,82
4	Agosto 2025	39.158,75
5	Agosto 2025	39.153,69
6	Agosto 2025	39.148,63
7	Agosto 2025	39.143,57
8	Agosto 2025	39.138,51
9	Agosto 2025	39.133,45

UNIDAD TRIBUTARIA MENSUAL Y UNIDAD TRIBUTARIA ANUAL

Mes	UTM (\$)	UTA (\$)
Enero 2025	67.429	809.148
Febrero 2025	67.294	807.528
Marzo 2025	68.034	816.408
Abril 2025	68.306	819.672
Mayo 2025	68.648	823.776
Junio 2025	68.785	825.420
Julio 2025	68.923	827.076
Agosto 2025	68.647	823.764

Para tener información sobre otros valores y datos estadísticos no olvides revisar nuestro sitio web: www.portaldesoluciones.cl e ingresar al banner de folleto estadístico.

TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2025

REVISTA	MES	TITULO
I	ENERO	• RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES – TOMO I
II	FEBRERO	• RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES – TOMO II
III	MARZO	• DETERMINACIÓN DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE POR CAMBIO DEL INGRESO MINIMO MENSUAL DURANTE EL AÑO 2024
IV	ABRIL	• FERIADOS IRRENUNCIABLES DEPENDIENTES DEL COMERCIO
V	MAYO	• LA COMPENSACIÓN DE LOS FESTIVOS LABORADOS
VI	JUNIO	• LOS DELEGADOS DE SINDICATO INTEREMPRESA O DE TRABAJADORES EVENTUALES O TRANSITORIOS
VII	JULIO	• LAS JORNADAS PARCIALES DE TRABAJO Y EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL



CALENDARIO 2025

Enero

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Febrero

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

Marzo

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Abril

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Mayo

L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Junio

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Julio

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Agosto

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Septiembre

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Octubre

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Noviembre

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Diciembre

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

MESA CENTRAL
22 96 40 600

Arturo Prat #1268
Santiago Centro

www.portaldesoluciones.cl