

LABORAL REVISTA

GRUPO BT



Boletín del Trabajo

EDICIÓN
AGOSTO
2025 CHILE

LA PROPINA

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

AGOSTO 2025

Printed in Chile

©2025

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

CONTENIDO

LA PROPINA	3
CUESTIONARIO LABORAL JULIO 2025.....	17
FINIQUITO LABORAL ELECTRÓNICO.....	17
EL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	24
NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE AGOSTO 2025	38
PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	38
BOLETÍN INFORMATIVO AGOSTO 2025.....	51
ACTUALIZACIÓN PREVISIONAL AGOSTO 2025: COTIZACIÓN ADICIONAL DEL 1% EN MARCHA	51
CARTOLA ESTADÍSTICA	53
TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2025	56

LA PROPINA



Para comenzar, debemos tener presente que no existe en nuestra legislación una definición que deba entenderse por propina, sin embargo, si recurrimos al Diccionario de la RAE, define la propina:

“Agasajo que sobre el precio convenido y como muestra de satisfacción se da por algún servicio”.

“Gratificación pequeña con que se recompensa un servicio eventual”.

“Colación o agasajo que se repartía entre los concurrentes a una junta, y que después se redujo a dinero”

“Cantidad de dinero que se da voluntariamente para agradecer un servicio”.

“La propina (del latín propinare, ‘dar de beber’) es una recompensa generalmente económica que se otorga como agradecimiento por un buen servicio y por el producto consumido.”

Como podemos apreciar la propina, es una cantidad de dinero que un cliente recompensa o entrega a la persona que le dio un servicio eventual.

Si bien la propina no es pagada por el empleador debemos revisar o analizarla, dado que su regulación nace de las normas laborales, en particular el artículo 64 del Código del Trabajo, que dispone:

Artículo 64: En los establecimientos que atiendan público a través de garzones, como restaurantes, pubs, bares, cafeterías, discotecas, fondas y similares, el empleador deberá sugerir, en cada cuenta de consumo, el monto correspondiente a una propina de a lo menos el 10% del mismo, la que deberá pagarse por el cliente, salvo que éste manifieste su voluntad en contrario.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir todas aquellas sumas que por concepto de propinas entreguen los clientes de dichos establecimientos, sea en forma directa y en dinero en efectivo al trabajador, como también a través de los medios de pago aceptados por el empleador, tales como tarjetas de crédito, de débito, cheques u otros títulos de crédito. El empleador no podrá disponer de ellas, deberá entregarlas íntegramente a los trabajadores y no podrá efectuar descuentos de ninguna naturaleza sobre las mismas. Tampoco podrá distribuir las propinas, facultad que sólo recae en los trabajadores que las reciben del cliente, las que se entenderán de su propiedad.

Tratándose de pagos con tarjetas de crédito u otros títulos de crédito, el empleador deberá liquidar y enterar dichas sumas en la fecha en que acuerde con sus trabajadores, plazo que no podrá exceder de siete días hábiles desde que se recibieron del cliente. En estos casos, el empleador deberá entregar al trabajador copia del vale o comprobante en que conste la cantidad total pagada y el valor del servicio o producto adquirido. Tratándose de eventos especiales organizados por el empleador y que sean pagados con posterioridad a su celebración, este plazo se extenderá hasta la fecha de pago de la respectiva factura, cuando la propina esté incorporada a ella.

Si las propinas no son pagadas en efectivo, los plazos contenidos en el inciso anterior podrán extenderse excepcionalmente cuando, producto del aislamiento geográfico de la zona en que se encuentre el establecimiento, unido ello a la falta de medios electrónicos de pago, no sea posible entregar las propinas en el tiempo establecido.

De acuerdo al concepto de remuneración establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo, la propina no constituye remuneración, toda vez que no es pagada por el empleador ya que la paga un tercero ajeno a la relación laboral, esto es el cliente que ha sido atendido por un garzón, por no constituir remuneración no estará afecta a cotizaciones previsionales, criterio establecido por la Dirección del Trabajo en **Ordinarios N°s 04398/170 de 27.09.2004; 0935/012 de 10.03.2014 y 4.831 de 21.09.2015.**

Dado que las propinas no son pagadas por el empleador, sino que por un tercero ajeno a la relación laboral, ya sea entregando la propina directamente al trabajador o bien vía algún medio de pago que tenga habilitado el empleador, como es pago con tarjetas de débito o crédito, actuando en este último caso como un mero recaudador, la propina en caso alguno será base de cálculo de las indemnizaciones por término de la relación laboral, como son la indemnización por feriado, la sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicios, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en **Ordinario N° 04398/170, de 27.09.2004.**

El artículo 64 del Código del Trabajo ha impuesto la obligación de que los empleadores que tengan establecimientos tales como restaurantes, pubs, bares, cafeterías, discotecas, fondas, donde se atiende directamente al público a través de garzones, de incorporar al monto de la cuenta de los productos o servicios otorgados, en forma desagregada la cantidad correspondiente al 10% de la misma, como propina para el trabajador, esta propina es de carácter voluntaria para el cliente.

Es importante precisar que, si bien el artículo 64 antes mencionado impone al empleador la obligación de sugerir al cliente el 10% del monto total de la cuenta, tal proposición no constituye un límite al monto con que el cliente puede compensar el servicio brindado por el trabajador, por lo que constituirá propina cualquier monto pagado por el cliente por sobre el valor del consumo, pudiendo este monto de propina ser superior al 10% sugerido.

Es importante señalar que dado lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto Ley N° 825, la propina no es base de cálculo del IVA, por ello para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64 del Código

del Trabajo el empleador para cumplir con la obligación de sugerir una propina equivalente al 10%, esta deberá ser consignada un documento extendido por escrito y distinto a la boleta o factura que se otorga para fines tributarios, criterio establecido por la Dirección del Trabajo en **Ordinario N° 6.453, de 10.12.2015**.

En materia tributaria, la propina es considerada un haber no constitutivo de renta para el trabajador que la recibe, según el Servicio de Impuestos Internos, la propina tiene una naturaleza “esencialmente voluntaria” para el cliente que la da a quien o quienes lo atendieron, por lo que desde punto de vista tributario puede ser calificada como una donación, es por ello que será un ingreso no constitutivo de renta de acuerdo al artículo 17 N° 9 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, además esta valor no estará afecto al impuesto a las donaciones.

Cuando la recaudación de la propina la hace el empleador a través de los medios de pago que tenga habilitados, como son el pago con tarjetas de crédito, de débito, cheques u otros títulos de crédito, este se encuentra obligado a entregar las propinas íntegramente a los trabajadores, no correspondiendo ningún tipo de descuento sobre ellas, por lo que el costo de utilizar los servicios del operador transbank debe asumirlo íntegramente el empleador y en caso alguno se podrá rebajar de las propinas de los trabajadores, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en **Ordinarios N°s. 4.831, de 21.09.2015 y 2894, de 31.05.2016**.

Dado que las propinas son de propiedad del o los trabajadores que realizaron la atención de los clientes, solo procede su distribución con otros trabajadores cuando así lo han acordado los trabajadores, no correspondiendo en caso alguno que el empleador establezca algún tipo de modalidad de distribución, al respecto la Dirección del Trabajo entre otros en **ordinarios N° 3830, de 22.07.2016, N° 2894, de 31.05.2016 y N° 4247/073, de 12.08.2016, N° 1139 de 18.08.2023**, señala que en aquellos establecimientos en que exista o se pretenda implementar un sistema de distribución de las propinas, en el cual se puede incluir a trabajadores que no efectúan atención de público, los trabajadores o trabajador titular de este derecho debe autorizar por escrito a su empleador para que proceda a la distribución de la propina en la forma acordada con los demás trabajadores, el documento en que consta dicha autorización del trabajador, en cuanto a adherir a un pacto de distribución de propinas, no constituye anexo de contrato, ya que es acto jurídico unilateral en el cual se encuentra prohibida la intervención de voluntad por parte del empleador. .

Cuando el empleador realice eventos especiales y que sean pagados con posterioridad a su celebración, el plazo para entregar las propinas a los trabajadores se extiende hasta la fecha de pago de la respectiva factura o boleta, en la medida que la propina esté incorporada al valor de dicho documento.

Si producto del aislamiento geográfico de la zona en que se encuentre el establecimiento, unido ello a la falta de medios electrónicos de pago, no sea posible entregar las propinas en el tiempo establecido, en párrafos anteriores, esto es de 7 días hábiles cuando el cliente paga con tarjeta de crédito y del pago de la respectiva factura en caso de eventos especiales organizados por el cliente, se extenderán excepcionalmente estos plazos dados por el legislador, debiendo las partes acordar dicha extensión.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 64 del Código del Trabajo y la jurisprudencia administrativa el empleador no puede incurrir en cualquiera de las siguientes conductas:

- 1) Disponer de los montos percibidos por concepto de propinas.
- 2) Efectuar descuentos de cualquier naturaleza.
- 3) Distribuir los montos que los clientes han pagado en carácter de propina.

Respecto de este tema la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 0935/012, de 10.03.2014:

1.- Ámbito de aplicación:

De la disposición legal preinserta, se advierte que ésta incide en la prestación de los servicios de garzones, oficio cuyas características han sido descritas principalmente en Dictamen N° 3.280/89, de 02.05.1991, tomando como base el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones de la Oficina Internacional del Trabajo.

Sobre el punto, el citado Clasificador, aun cuando utiliza la expresión "Camarero", describe tales funciones en los siguientes términos:

"Camarero, en general. Sirve alimentos y bebidas en restaurantes, clubes, establecimientos comerciales y cantinas.

"Prepara las mesas o mostradores para las comidas colocando manteles limpios, cubiertos, vasos, saleros, condimentos y flores; presenta el menú al cliente, responde las preguntas que se le hacen sobre los alimentos y bebidas, y hace sugerencias si se le solicitan; toma nota del pedido o lo retiene en la memoria y lo transmite a la cocina; sirve la comida; presenta la cuenta al cliente para que la abone o la firme; retira el mantel, servilletas, platos, vasos y cubiertos usados o da órdenes para que los retiren."

"Pueden servir el vino u otras bebidas en las copas".

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que la norma en análisis resulta aplicable respecto de todos los establecimientos que utilizan los servicios de camareros o garzones en los términos ya establecidos.

2.- Incidencia sobre la determinación de la remuneración:

El artículo en análisis, no obstante haber sido incorporado al Capítulo VI del Libro Primero del Código del Trabajo, denominado "De la protección a las Remuneraciones", su contenido en ningún caso altera el carácter no remuneracional de las propinas, como tampoco modifica su naturaleza esencialmente voluntaria para el cliente, el cual podrá rechazar el pago del monto sugerido. o por el contrario, pagar una suma mayor o menor, actitud que generalmente estará en correlación a la calidad de la atención recibida.

El sentido interpretativo expuesto, resulta confirmado tanto por la historia fidedigna de la ley, como también por las disposiciones de Derecho Público que regulan la tramitación del proyecto.

Durante la etapa de discusión parlamentaria, refiriéndose al proyecto el H. Diputado Osvaldo Andrade manifestó: "...la propina nunca podrá ser considerada como parte de la remuneración, se transforma en una liberalidad por la calidad de un servicio. En consecuencia, no es obligatorio ni es parte de la remuneración. Lo que se hace es plantear una sugerencia que se incorpora separadamente en la cuenta".

Por otra parte, el artículo 65 inciso 4° N° 4° de la Constitución Política del Estado, prescribe que para la génesis de las leyes, el Presidente de la República tiene iniciativa exclusiva para determinadas materias, entre aquellas:

"4°.- Fijar, modificar, conceder o aumentar remuneraciones, jubilaciones, pensiones, montepíos, rentas y cualquiera otra clase de emolumentos, préstamos o beneficios al personal en servicio o en retiro y a los beneficiarios de montepío, en su caso, de la

Administración Pública y demás organismos y entidades anteriormente señalados, como asimismo fijar las remuneraciones mínimas de los trabajadores del sector privado, aumentar obligatoriamente sus remuneraciones y demás beneficios económicos o alterar las bases que sirvan para determinarlos; todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los números siguientes;"

Entonces, considerando que el proyecto cuya aprobación dio origen a la ley N° 20.729, se inició mediante moción parlamentaria, el sentido de sus disposiciones en ningún caso puede ser interpretado en orden a entender que la incorporación del nuevo artículo 64 conlleva un aumento obligatorio de las remuneraciones y demás beneficios económicos o altere las bases para la determinación de la remuneración.

3.- Fiscalización:

De conformidad al artículo 1° del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a la Dirección del Trabajo le corresponde entre sus atribuciones, la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral.

Conforme a lo anterior y considerando que el incumplimiento a la obligación contenida en el artículo 64 del Código del Trabajo, consistente en el deber de sugerir en cada cuenta de consumo un monto de propina, no tiene señalada una sanción particular, tal infracción deberá ser sancionada conforme a lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo.

4.- Entrada en Vigencia:

Teniendo presente que no se establece un plazo especial de vigencia y considerando lo dispuesto en el artículo 7° del Código Civil, la nueva normativa ha entrado en vigencia a partir del día 04.03.2014, fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Ordinario N° 04398/170, de 27.09.2004

En conformidad a lo prevenido por el inciso 1° del artículo 41 del Código del Trabajo, "se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo".

Al tenor del concepto precedentemente anotado es posible afirmar que la propina no constituye remuneración, toda vez que, de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente, dicho estipendio es un porcentaje adicional y voluntario que el cliente puede agregar a la cuenta de consumo cuando es atendido directamente por el dependiente, sin perjuicio que el empleador intervenga en su distribución en el evento de ser pagada con cheque o tarjeta de crédito, como ha sucedido en la situación materia del presente dictamen.

Consecuencialmente, y dado que la propina no constituye remuneración, resulta posible afirmar que dicho estipendio no es imponible y que tampoco resulta procedente considerarla para el cálculo de la remuneración íntegra que debe percibir el trabajador durante su feriado legal, de acuerdo al artículo 67 del mismo Código.

En lo concerniente a la indemnización por años de servicios, es preciso señalar que conforme lo preceptuado por el inciso 1° del artículo 172 del Código del Trabajo y lo manifestado por la reiterada jurisprudencia administrativa de esta Dirección, la base de cálculo de dicho beneficio está constituida por toda cantidad mensual que estuviere percibiendo el trabajador al término de la respectiva relación laboral, como igualmente las regalías o especies avaluadas en dinero percibidas con igual periodicidad, con la sola exclusión de los beneficios

o asignaciones que expresamente señala la norma legal citada, vale decir, la asignación familiar legal, el sobretiempo y aquéllos que se perciban en forma esporádica o por una sola vez al año.

Acorde con lo expresado y en armonía también con la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia, contenida, entre otras, en sentencia de 17 de septiembre de 1996 de la Excelentísima Corte Suprema, esta Dirección ha concluido, entre otros, en dictamen N° 4466/308, de 21 de septiembre de 1998, que “Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir las asignaciones de movilización y colación percibidas en forma mensual”. Ello por considerar que dichos beneficios, aun careciendo del carácter de remuneración, son estipendios que bien pudiere estar percibiendo el trabajador del empleador al momento del término de la respectiva relación laboral.

Ahora bien, considerando que la propina no es una cantidad de dinero que los trabajadores reciban directamente del empleador, sino, según ya se expresó, del cliente, es del caso concluir, en opinión de la suscrita, que no resulta jurídicamente procedente incluirla para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio que deben percibir los trabajadores al término de la respectiva relación laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que la propina no constituye remuneración de los dependientes que la perciben, razón por la cual no es imponible ni debe ser considerada para la determinación de la remuneración íntegra que debe percibir el dependiente durante su feriado legal.

Tampoco resulta jurídicamente procedente, por las razones expresadas en el cuerpo del presente dictamen, incluirla para el cálculo de la indemnización legal por años de servicio ni para la sustitutiva del aviso previo.

Ordinario N° 2894, de 31.05.2016:

1.- El empleador que ha recaudado propinas pagadas por clientes, se encuentra obligado a entregar dicho monto, íntegra y oportunamente a los trabajadores, y conforme al sistema de reparto pactado, no pudiendo destinar dichas propinas a solventar gastos o costos de operación, tales como la compra de licores, circunstancias que en todo caso, son susceptibles de ser fiscalizadas por este Servicio.

2.- Los pactos sobre sistemas de distribución de propinas, se enmarcan en la esfera de la autonomía de la voluntad, por lo que resultaría jurídicamente procedente que se incluyera como beneficiarios de dicha asignación de cuota, a trabajadores que se desempeñen en labores de cocina. Ahora bien, tales pactos revisten el carácter de cláusulas del contrato de trabajo, y en tal carácter, resulta procedente la actividad fiscalizadora de este Servicio en orden a velar por su cumplimiento.

Ordinario N° 6453, de 10.12.2015

Del precepto legal antes transcrito aparece que, por expreso mandato del legislador, en los establecimientos que atiendan público por medio de garzones, tales como, restaurantes, pubs, bares, cafeterías, entre otros, el empleador deberá sugerir al cliente una propina

correspondiente al menos a un 10% del total de la cuenta de consumo, monto que será pagado por el cliente, salvo que manifieste su voluntad en contrario.

De ello se sigue, que la referida obligación de sugerir una propina equivalente al 10%, deberá ser consignada en la respectiva cuenta de consumo, esto es, un documento extendido por escrito y distinto a la boleta que se otorga para fines tributario.

Asimismo, es posible declarar que la obligación del empleador, resulta de un nivel superior a la simple acción de anotar o calcular un monto de propina, toda vez que, el sentido natural del verbo “sugerir” conlleva una propuesta al cliente destinada a inducirle a efectuar el pago con un propósito definido por la costumbre y la ley.

Por lo que, en caso de ser aceptada la propuesta por el cliente, el empleador que eventualmente pudiere recaudar dicho valor, debe hacer entrega de dichos montos a los trabajadores en forma íntegra, oportuna y sin sujeción a condiciones, conforme al sistema de reparto que se pacte, por ser éste el único e ineludible destino implícito del monto sugerido en carácter de propina.

Ahora bien, mediante Dictamen N° 935/12 de 10.03.2014, pronunciamiento a través del cual se fijó el sentido y alcance del artículo 64 del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.729, este Servicio reflexionó respecto al ámbito de la acción fiscalizadora que corresponde asumir por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° del D.F.L. N° 2 de 1967, advirtiendo que éste se corresponde con la ya referida obligación de sugerir en cada cuenta de consumo un monto de propina, la que al no tener señalada una sanción particular, tal infracción deberá ser sancionada conforme a lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo.

Luego, conforme a lo razonado, este Servicio se encuentra facultado para fiscalizar y eventualmente sancionar, la conducta del empleador que habiendo recaudado la propina, no haya entregado ésta de forma íntegra y oportuna, atendido el carácter complejo que reviste la obligación de “sugerir”, toda vez que, al ser aceptada la propuesta por el cliente, deriva ineludiblemente la obligación de destinar la propina a su propósito implícito, es decir, que sea percibida por el trabajador conforme al sistema de reparto pactado.

Entonces, respecto a la primera de sus consultas, el empleador que ha recaudado montos correspondientes a propina, no puede destinar dichos recursos a solventar costos o gastos de ninguna naturaleza, como sería en la especie, la compra de licores “bajativos”.

Por otra parte y en relación a la consulta referida a si la propina percibida puede ser distribuida conjuntamente con otros trabajadores, por ejemplo, incluyendo a quienes se desempeñan en labores de cocina, cabe considerar que la norma en análisis, no obstante encontrarse ubicada en el Capítulo VI del Libro Primero del Código del Trabajo, denominado “De la Protección de las Remuneraciones”, su contenido en ningún caso altera el carácter no remuneracional de las propinas, como tampoco modifica su naturaleza esencialmente voluntaria para el cliente, el cual podrá rechazar el pago del monto sugerido, o por el contrario, pagar una suma mayor o menor a ésta.

En virtud de lo anterior, la existencia de pactos a través de los cuales el trabajador acepta un sistema de distribución de las propinas, conforme a un método de reparto que incluye a trabajadores que no efectúan la labor de garzón, se enmarca en la esfera de la autonomía de la voluntad, y por tanto, resulta jurídicamente obligatoria en la medida que se haya adoptado voluntariamente.

Asimismo, dichos pactos de distribución de propina, pasan a constituir cláusulas del contrato de trabajo, las que conforme a la naturaleza consensual del vínculo, podrían tener el carácter de tácitas, en el evento de no haberse escriturado, por lo que también podrían ser objeto de la acción fiscalizadora de este Servicio, en lo referido al cumplimiento de tales acuerdos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que:

1.- El empleador que ha recaudado propinas pagadas por clientes, se encuentra obligado a entregar dicho monto, íntegra y oportunamente a los trabajadores, y conforme al sistema de reparto pactado, no pudiendo destinar dichas propinas a solventar gastos o costos de operación, tales como la compra de licores, circunstancias que en todo caso, son susceptibles de ser fiscalizadas por este Servicio.

2.- Los pactos sobre sistemas de distribución de propinas, se enmarcan en la esfera de la autonomía de la voluntad, por lo que resultaría jurídicamente procedente que se incluyera como beneficiarios de dicha asignación de cuota, a trabajadores que se desempeñen en labores de cocina. Ahora bien, tales pactos revisten el carácter de cláusulas del contrato de trabajo, y en tal carácter, resulta procedente la actividad fiscalizadora de este Servicio en orden a velar por su cumplimiento.

Ordinario N° 4.831, de 21.09.2015:

Del precepto legal antes transcrito aparece que, por expreso mandato del legislador, en los establecimientos que atiendan público por medio de garzones, tales como, restaurantes, pubs, bares, cafeterías, entre otros, el empleador deberá sugerir al cliente una propina correspondiente al menos a un 10% del total de la cuenta de consumo, monto que será pagado por el cliente, salvo que manifieste su voluntad en contrario.

De ello se sigue, que la referida obligación de sugerir una propina equivalente al 10%, deberá ser consignada en la respectiva cuenta de consumo, esto es, un documento extendido por escrito y distinto a la boleta que se otorga para fines tributario.

Ahora bien, la norma en análisis, no obstante encontrarse ubicada en el Capítulo VI del Libro Primero del Código del Trabajo, denominado “De la Protección de las Remuneraciones”, su contenido en ningún caso altera el carácter no remuneracional de las propinas, como tampoco modifica su naturaleza esencialmente voluntaria para el cliente, el cual podrá rechazar el pago del monto sugerido, o por el contrario, pagar una suma mayor o menor a ésta.

En efecto, conforme a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 41 del Código del Trabajo “se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.

Al tenor de la norma antes indicada es posible afirmar que la propina no constituye remuneración, toda vez que, de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente, dicho estipendio constituye un porcentaje adicional y voluntario que el cliente puede agregar a la cuenta.

Así lo ha señalado esta Dirección, entre otros, en dictamen N° 4398/170 de 27.09.2004.

Consecuencialmente, y dado que la propina no constituye remuneración, posible es convenir que ésta no se encuentra afecta a las normas contenidas en el artículo 58 del Código del

Trabajo, disposición que regula los descuentos de las remuneraciones que corresponde efectuar al empleador, mismos que se pueden clasificar desde un punto de vista de su exigibilidad: en descuentos obligatorios, descuentos permitidos, previo acuerdo entre el empleador y el trabajador, y descuentos prohibidos por la ley.

No obstante lo anterior, en relación a la materia objeto de este informe, cabe hacer presente que conforme al análisis de antecedentes de público conocimiento –ver www.transbanks.cl-, el uso del sistema de pago con tarjetas de crédito y tarjetas de débito operado por transbank, nace de un vínculo jurídico –Contrato de Afiliación (versión enero de 2014)-, en base al cual los establecimientos o entidades comerciales que hacen uso de éste, se obligan a pagar –por el servicio prestado- a la empresa operadora del sistema, un porcentaje de comisión o tarifa establecida, cuyo valor se aplicará sobre el total de cada operación.

En efecto, tal como aparece en el contrato de afiliación de Transbank, publicado en el citado sitio web, en su cláusula 7.1, se establece que “Por la aceptación de las Tarjetas las partes acuerdan que el Establecimiento pagará a Transbank el porcentaje de comisión o la tarifa establecida en la Solicitud o en sus modificaciones, más el Impuesto al Valor Agregado. El porcentaje de comisión se aplicará sobre el monto total de cada operación”. (Lo destacado es de quien suscribe)

De ello se sigue, que el uso de este medio de pago y su correlativa obligación, a la luz de lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, esto es, que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, únicamente obliga a las partes que concurrieron a la celebración del respectivo contrato. Luego, corresponderá que sea el dueño del establecimiento o entidad comercial que hubiese suscrito el mencionado instrumento, quien deba dar cumplimiento a éste, es decir, pagar la comisión asociada al servicio prestado.

Pues bien, en lo estrictamente laboral, oportuno es señalar que el artículo 7° del Código del Trabajo, establece:

“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

Del transcrito precepto legal, que define el contrato de trabajo, se colige que éste reviste el carácter de un acto jurídico bilateral, que en consecuencia genera obligaciones recíprocas para ambas partes contratantes, por una parte, respecto del empleador las principales obligaciones que éste impone son las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una remuneración determinada, y para el trabajador su obligación esencial es prestar los servicios para los cuales fue contratado.

De lo anterior, se infiere, además, que los trabajadores sujetos a un contrato de trabajo, cumplen su obligación contractual realizando las funciones por las cuales fueron contratados, mientras que al empleador le corresponderá asumir aquellas obligaciones derivadas de la gestión o administración empresarial, situación esta última que alude al carácter bilateral del vínculo laboral.

En efecto, los dependientes que prestan servicios en razón de un contrato de trabajo, realizan sus funciones “por cuenta de otro”, o “por cuenta ajena”. De esta forma, el carácter de ajenidad que caracteriza la relación laboral, se traduce en que los trabajadores son simplemente una de las partes del vínculo laboral, que tienen, por una parte, derecho a una remuneración y, por otra, la obligación correlativa de prestar servicios. En tanto que, el

empleador, en uso de sus potestades de organización y dirección, estará obligado a pagar la remuneración y a adoptar las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a aquellos les corresponde desarrollar, recayendo sobre él el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión.

De suerte que, analizada la situación consultada a la luz de la disposición legal antes citada y consideraciones formuladas, en opinión de quien suscribe, posible es convenir que el descuento que pudiese realizar el empleador a la propina de los garzones, a fin de que éstos asuman parte del costo del servicio prestado por el operador transbank, no resultaría procedente, puesto que, ello implicaría hacer partícipe al dependiente del riesgo de la empresa, el que conforme al carácter de ajenidad que caracteriza el vínculo laboral corresponde asumir a la parte empleadora.

En otros términos, es el empleador quien, en ejercicio de las mencionadas potestades de organización y dirección, definirá, entre otras materias, el sistema de pago que utilizará en las operaciones derivadas de su gestión, en la especie, sistema operado por Transbank, no siendo procedente que el trabajador concorra con el respectivo empleador en el financiamiento de los costos derivados de dicha gestión.

Ordinario N° 3830, de 22.07.2016.

Del precepto legal antes transcrito aparece que, por expreso mandato del legislador, en los establecimientos que atiendan público por medio de garzones, tales como, restaurantes, pubs, bares, cafeterías, entre otros, el empleador deberá sugerir al cliente una propina correspondiente al menos a un 10% del total de la cuenta de consumo, monto que será pagado por el cliente, salvo que manifieste su voluntad en contrario.

De ello se sigue, que la referida obligación de sugerir una propina equivalente al 10%, deberá ser consignada en la respectiva cuenta de consumo, esto es, un documento extendido por escrito y distinto a la boleta que se otorga para fines tributarios, propuesta que en el evento de ser aceptada por el cliente, obliga al empleador a hacer entrega a los trabajadores de los montos referidos, de manera íntegra, oportuna y sin sujeción a condiciones, conforme al sistema de reparto que se pacte, por ser éste el único e ineludible destino implícito del monto sugerido en carácter de propina.

Ahora bien, en cuanto a la existencia de un pacto en virtud del cual se acuerde un sistema de distribución de las propinas que incluya a trabajadores que no efectúan la labor de garzón, cabe señalar que ello se enmarca en la esfera de la autonomía de la voluntad, resultando jurídicamente vinculante y obligatorio para los trabajadores que lo hayan adoptado voluntariamente.

De tal suerte, la acción fiscalizadora de este Servicio se circunscribe a verificar el cumplimiento de la obligación por parte del empleador de sugerir en cada cuenta de consumo un monto de propina y entregar los montos recaudados de manera íntegra y oportuna, conforme al sistema de reparto pactado, sin que resulte procedente que este Servicio proponga la forma de proceder frente al conflicto que se suscite entre garzones y personal de cocina por la aplicación de dicho sistema de distribución, por corresponder ello a la esfera de atribuciones de dirección y administración que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe anotar que la diferencia marginal que según lo declarado por el supervisor sénior de la empresa, se produciría al momento de pagar las propinas, podría configurar una infracción a la obligación de enterar de manera íntegra los montos recaudados, susceptible de ser sancionada conforme al artículo 506 del Código del Trabajo, debiendo, por ende, corregir dicha actuación a fin de ajustarla a derecho.

Ordinario N° 0341/005, de 19.01.2017.

1. El trabajador suministrado es dueño absoluto de la propina que los clientes entreguen en los establecimientos en los cuales presten servicios, no pudiendo interpretarse de manera diferente, por cuanto la ley no ha establecido diferencias en esta materia al incorporar las modificaciones al artículo 64 del Código del Trabajo

2. Al ser la empresa usuaria quien organiza y dirige el trabajo, y por ende, la que determina los medios de pago, es quien, asimismo, debe respetar el derecho de propiedad de los trabajadores suministrados respecto de las sumas de dinero entregadas por los clientes de los establecimientos organizados y dirigidos por aquella, debiendo entregar dichas sumas a sus dueños de manera íntegra, siendo los trabajadores quienes pueden distribuir esas sumas.

3. Las partes, en el contrato de puesta a disposición de trabajadores, pueden pactar cláusulas en relación con la entrega de propinas, con tal que no perturben, limiten o infrinjan el derecho de propiedad que el trabajador tiene sobre ella, sino que se encuentren encaminadas a su respeto y reconocimiento.

Ordinario N° 2394/060, de 02.06.2017

Del tenor literal de la norma transcrita se advierte, que la reforma incide de manera fundamental en ampliar el ámbito personal de las garantías referidas al pago de propinas hacia otros sujetos -distintos de los garzones descritos en el inciso 1° del artículo 64-, tales como dependientes de estaciones de expendio de combustibles, a quienes los clientes espontánea y voluntariamente pueden gratificar con una propina.

Lo anterior implica, que respecto a la obligación del empleador contenida en el inciso 1° del artículo 64 del Código del Trabajo, en orden a sugerir, en cada cuenta de consumo, el monto correspondiente a una propina de a lo menos el 10% del mismo, ésta se mantiene como exigencia solo respecto de los dependientes que se desempeñan en establecimientos que atiendan público a través de garzones, tales como restaurantes, pubs, bares, cafeterías, discotecas, fondas y similares.

Sin embargo, lo anterior no implica privar del derecho a propina a dependientes que se desempeñan en otro tipo de establecimientos, y a quienes los clientes pagan propina, por el contrario, se refuerza tal circunstancia mediante las garantías destinadas a que el trabajador perciba efectivamente tales montos, reconociéndosele como titular de tal derecho.

Respecto a las garantías referidas al pago y titularidad de la propina, contenidas en los incisos 2°, 3° y 4° del artículo 64 del Código del Trabajo, cabe mencionar que este Servicio mediante Dictamen N° 4247/73 de 12.08.2016, describió aquellas y determinó su contenido y aplicación, razón por la que dicho análisis no será reiterado en el presente pronunciamiento.

Por último, la reforma enfatiza la procedencia de que la propina sea pagada por medios electrónicos, por lo que no resultará procedente exigir que el pago de propina se efectúe solo en efectivo.

Ordinario N° 5558, de 16.11.2017

Del análisis de la norma citada, es preciso aclarar que el trabajador no se encuentra facultado para exigir la propina al cliente, sino que es obligación del empleador sugerir una propina de a lo menos el 10% del consumo total, la que en todo caso, dependerá de la voluntad del cliente en cuanto a su pago.

La doctrina del Servicio ha entendido que, no obstante la titularidad del derecho a la propina corresponde al garzón, es posible ampliar este derecho a otras funciones, como sería el repartidor de pizza, siempre que el cliente voluntariamente decida realizar este pago. En tal sentido, la propina que recibirá ese trabajador, se encuentra cubierta por los resguardos establecidos en el artículo 64 del Código del Trabajo, no obstante que la obligación del empleador de sugerir el pago de propina sólo procede respecto de los trabajadores que cumplen efectivamente las funciones de garzón.

En tal sentido se ha pronunciado esta Dirección, en el Dictamen Ordinario N° 2394/060 de 02.06.2017, en los siguientes términos: "Las normas contenidas en los incisos segundo, tercero y cuarto de este artículo serán también aplicables, en lo pertinente, en aquellos establecimientos de atención al público en los que se deje propina, como las estaciones de expendio de combustibles u otros. Los establecimientos que acepten medios electrónicos de pago deberán permitir que la propina también pueda ser pagada por los mismos medios".

Del tenor literal de la norma transcrita se advierte, que la reforma incide de manera fundamental en ampliar el ámbito personal de las garantías referidas al pago de propinas hacia otros sujetos -distintos de los garzones descritos en el inciso 1° del artículo 64-, tales como dependientes de estaciones de expendio de combustibles, a quienes los clientes espontánea y voluntariamente pueden gratificar con una propina.

'Lo anterior implica, que respecto a la obligación del empleador contenida en el inciso 1° del artículo 64 del Código del Trabajo, en orden a sugerir, en cada cuenta de consumo, el monto correspondiente a una propina de a lo menos el 10% del mismo, ésta se mantiene como exigencia solo respecto de los dependientes que se desempeñan en establecimientos que atiendan público a través de garzones, tales como restaurantes, pubs, bares, cafeterías, discotecas, fondas y similares.

Sin embargo, lo anterior no implica privar del derecho a propina a dependientes que se desempeñan en otro tipo de establecimientos, y a quienes los clientes pagan propina, por el contrario, se refuerza tal circunstancia mediante las garantías destinadas a que el trabajador perciba efectivamente tales montos, reconociéndosele como titular de tal derecho."

Asimismo, procede el pago de propina al repartidor de pizzas, solo si es un acto voluntario del cliente, no siendo obligación del empleador sugerir su pago, conforme a las normas y dictámenes, citados en el presente informe.

Ordinario N° 4463, de 13.09.2019

Cabe considerar que el artículo 64 del Código del Trabajo contempla el pago de propina por parte de los clientes mediante dos opciones generales i) en efectivo u ii) otros medios de pagos aceptados por el empleador (tarjetas de crédito, de débito, cheques u otros títulos de crédito).

Por lo anterior, la doctrina institucional contenida en los dictámenes N°s. 4247/73, de 12.08.2016, 341/5, de 19.01.2017 y 2394/60, de 02.06.2017, ha otorgado idéntico tratamiento a los pagos realizados ya sea mediante tarjetas de crédito o débito, al entenderlas comprendidas en un sistema de pagos electrónicos y no constituyendo dinero en efectivo.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cúmplame informar que para los efectos del artículo 64 del Código del Trabajo y la oportunidad de entrega de la propina al trabajador, se entienden como medios de pago equivalentes las tarjetas de crédito y débito, puesto que ambas no constituyen pago en dinero efectivo.

Ordinario N° 1139, de 14.08.2023

La facultad de distribuir las propinas corresponde exclusivamente a los garzones o trabajadores que realicen funciones similares, por expresa disposición de la ley, y en atención a lo expuesto en el presente informe.

Ordinario N° 468, de 09-07-2025

1. No procede que se les prive de derecho a percibir las propinas a aquellos garzones que han ingresado recientemente a prestar servicios sin consentir por escrito en ellos en el pacto respectivo denominado "Anexo reglamento de propina ingreso nuevos garzones".

2. La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar o pronunciarse respecto del pacto de distribución de propinas, por ser un pacto civil entre trabajadores, escapando de la relación laboral entre trabajador y empleador.

Respecto de la propina el Servicio de Impuestos internos ha señalado:

Oficio N° 2723, de 07.09.2022:

Al respecto, y sobre el primer punto, si bien no compete a este Servicio determinar si la propina constituye o no remuneración, a partir de lo resuelto por la Dirección del Trabajo, considerando que la propina no forma parte de la remuneración del trabajador, este Servicio entiende que no puede ser incluida en la base imponible del IUSC, que grava específicamente las remuneraciones obtenidas por trabajadores dependientes.

Por otra parte, atendido que, conforme al mismo criterio de la Dirección del Trabajo, la propina tiene una naturaleza "esencialmente voluntaria" para el cliente, desde el punto de vista tributario solo cabe calificarla como una donación; esto es, un ingreso no constitutivo de renta de acuerdo al N° 9 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta; así como no afecta al impuesto a las donaciones por aplicación del N° 2 del artículo 18 de la Ley N° 16.271.

En consecuencia y respondiendo sus consultas, se informa que la propina no se encuentra afecta al IUSC y por ende el empleador no debe efectuar ninguna retención por dicho concepto.

Finalmente es importante señalar que en el caso de las entidades públicas sujetas a la fiscalización de la Contraloría General de la República, esta ha señalado respecto de la propina, que está no es solo una mera liberalidad por parte de quien la entrega, sino que constituye una conducta incentivada por el ordenamiento jurídico vigente, por lo que no existe inconveniente en que los órganos de la Administración del Estado puedan considerar las propinas, sugeridas en las cuentas de consumo, como gastos financiables con cargo a los recursos consignados en sus presupuestos, criterio establecido en **Dictamen N° 28.388, de 10.04.2015**.

Dictamen N° 28.388, de 10.04.2015 de la Contraloría General De La República:

Al respecto, según aparece de la historia de la ley en examen, la moción parlamentaria que dio origen al respectivo proyecto tuvo por objeto institucionalizar la incorporación del monto de la propina en la cuenta, “práctica que se ha desarrollado en forma cada vez más frecuente” y que, en último término, pretende incentivar y facilitar su pago por parte de los clientes con la finalidad última de proteger a quienes prestan servicios como garzones.

Pues bien, con la entrada en vigor del nuevo artículo 64 del Código del Trabajo, el pago de las propinas por parte de los clientes dejó de constituir un mero uso social, pasando a tener su fuente en la ley, toda vez que actualmente es esta la que ordena su incorporación en las respectivas cuentas de consumo.

Así entonces, su entero ya no es solo una mera liberalidad por parte de quien la entrega, sino que constituye una conducta incentivada por el ordenamiento jurídico.

Por lo anterior, esta Contraloría General no advierte inconveniente en que los órganos de la Administración del Estado puedan considerar las propinas, sugeridas en las cuentas de consumo, como gastos financiables con cargo a los recursos consignados en sus presupuestos.

Una conclusión distinta a la anotada importaría desincentivar el pago de las propinas en las actividades institucionales o aquellas en las cuales deban participar las autoridades y funcionarios de la Administración del Estado, lo que es contrario a los fines perseguidos por el legislador con la dictación de la enunciada ley N° 20.729.

CUESTIONARIO LABORAL JULIO 2025

FINIQUITO LABORAL ELECTRÓNICO

1. ¿Qué es el Finiquito Laboral Electrónico?

El Finiquito Laboral Electrónico es aquel documento que permite a las partes dejar constancia del término del contrato de trabajo, de las obligaciones derivadas del mismo, del detalle de los pagos que corresponda efectuar con motivo de dicho término y de otros pactos relacionados con el mismo hecho.

El trámite se encuentra disponible en el Portal “MI DT”, donde la Dirección del Trabajo, en su calidad de ministro de fe certificará, además de la identidad y el acuerdo entre las partes, que el pago se haya realizado mediante la plataforma de la Tesorería General de la República.

2. ¿Dónde se puede revisar el procedimiento para realizar el trámite del Finiquito Laboral Electrónico?

El procedimiento para realizar el trámite de Finiquito Laboral Electrónico, se puede revisar en el Manual de Usuario disponible en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, en el link <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-118099.html>

3. ¿Existen diferencias entre el Finiquito Laboral Electrónico y el finiquito ratificado de manera presencial?

El Finiquito Laboral Electrónico, en términos generales, produce el mismo efecto jurídico que el finiquito ratificado presencialmente, esto es, dejar constancia del término de la relación laboral y de las obligaciones derivadas del mismo.

Las particularidades del Finiquito Laboral Electrónico, radican en que éste no permite el pago en cuotas y su pago se realiza través de la Tesorería General de la República.

4. ¿Qué requisitos se deben cumplir para utilizar el Finiquito Laboral Electrónico?

Los requisitos que se deben cumplir para utilizar el Finiquito Laboral Electrónico son:

- ✓ El ex empleador debe tener habilitado el o los Representantes Laborales Electrónicos en el Portal Mi DT.
- ✓ Que el ex trabajador haya sido contratado a partir del 01/01/2011.
- ✓ Que el ex empleador esté al día en el pago de las cotizaciones previsionales del ex trabajador respecto del cual se otorga el finiquito.

Cabe señalar, que en la plataforma de Finiquito Laboral Electrónico solo se pueden procesar finiquitos de aquellos ex trabajadores que aparezcan en sistema Previred, con pago íntegro de todas las cotizaciones previsionales de los meses anteriores al despido.

5. ¿Pueden los Servicios Públicos que cuenten con trabajadores contratados bajo el Código del Trabajo utilizar el Finiquito Laboral Electrónico?

No, los Servicios Públicos, sean centralizados o descentralizados, que cuenten con trabajadores contratados bajo el Código del Trabajo no pueden utilizar el Finiquito Laboral Electrónico.

6. ¿Es posible suscribir el finiquito de forma electrónica en caso de que exista una orden judicial de retención por pensión alimenticia?

En caso de que la propuesta de finiquito es por alguna de las causales del Artículo 161 del Código del Trabajo, esto es "necesidades de la empresa" o "desahucio escrito del empleador", y corresponde el pago de indemnizaciones por años de servicio y/o aviso previo, y usted ha sido notificado por el Tribunal Competente de una resolución que ordene la retención de las remuneraciones e indemnizaciones por pensión de alimentos, NO podrá realizar el finiquito electrónico, sino que debe ratificar el finiquito de manera presencial.

7. ¿Quién puede acceder al trámite del Finiquito Laboral Electrónico?

Puede acceder al Finiquito Laboral Electrónico, el ex empleador (si el ex empleador es una persona jurídica, debe hacerlo a través de su representante laboral electrónico), y el ex trabajador, debiendo contar con ClaveÚnica y una cuenta bancaria unipersonal vigente de la cual sea titular (Cuenta corriente, cuenta vista o CuentaRUT).

8. ¿Quién debe iniciar el trámite de Finiquito Laboral Electrónico?

El trámite de Finiquito Laboral Electrónico debe ser iniciado por el ex empleador (si es persona jurídica debe hacerlo a través de su Representante Laboral Electrónico) quien, ingresando a su sesión del Portal Mi DT, elabora y otorga una propuesta de finiquito al ex trabajador.

9. ¿Qué significa ser Representante Laboral Electrónico de una empresa?

Ser el "Representante Laboral Electrónico" de una empresa significa que aquella persona natural, autorizada por el empleador, registrada y autenticada en el Portal MI DT, sección Administración de Representantes Electrónicos Laborales, puede operar con su ClaveÚnica en dicho portal, en representación de aquel empleador.

Cada empleador puede tener uno o más representantes laborales electrónicos, en la medida que sean autorizados a través del Portal Mi DT.

10. ¿Se puede ingresar una propuesta de Finiquito Laboral Electrónico de un trabajador migrante que no cuente con Cédula de Identidad Chilena vigente otorgado por el Registro Civil?

No. Para ingresar una propuesta de Finiquito Laboral Electrónico de un trabajador migrante, este debe contar con Cédula de Identidad Chilena vigente.

11. ¿Se puede ingresar propuestas simultáneas de Finiquito Laboral Electrónico para distintos ex trabajadores?

Sí, la plataforma de Finiquito Laboral Electrónico permite ingresar simultáneamente propuestas de finiquitos, para un máximo de 100 ex trabajadores.

12. ¿Cómo se puede hacer el ingreso simultáneo de propuestas de Finiquitos Laborales Electrónicos para distintos ex trabajadores?

Para hacer el ingreso simultáneo de propuestas de Finiquitos Laborales Electrónicos para distintos ex trabajadores, debe descargar la "Plantilla de finiquito masivo" ubicada en el Portal Mi DT, ingresando con ClaveÚnica, perfil empleadores, seleccionando en la sección de "Trámites y Servicios", el ícono "Finiquito Laboral Electrónico".

13. ¿Se puede ingresar más de una propuesta de Finiquito Laboral Electrónico a un mismo ex trabajador?

No. La plataforma de Finiquito Laboral Electrónico permite solamente el ingreso de una propuesta, por lo que no puede existir más de una vigente para un mismo ex trabajador, tanto para la propuesta individual como la masiva.

14. ¿Qué pasa si el ex empleador no conoce el correo electrónico personal del ex trabajador?

El correo electrónico personal del ex trabajador es un dato obligatorio para acceder al trámite de Finiquito Laboral Electrónico. Al no contar con esta información, el ex empleador no podrá realizar una propuesta.

15. ¿En qué casos la plataforma no permitirá enviar al ex trabajador la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico?

La plataforma no permite enviar al ex trabajador la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico en aquellos casos de ex trabajadores que se encuentran en alguna de las siguientes situaciones:

- ✓ Trabajadores jubilados
- ✓ Pagos de cotizaciones de manera manual
- ✓ Aquellas que implique no poseer pago continuo de cotizaciones previsionales, incluyendo cotizaciones previsionales declaradas y no pagadas.

16. ¿Cómo toma conocimiento el ex trabajador que tiene una propuesta de Finiquito Laboral Electrónico?

El ex trabajador es notificado de que tiene una propuesta de Finiquito Laboral Electrónico, mediante un correo electrónico enviado por el Portal Mi DT.

Es responsabilidad del ex empleador, que la dirección de correo electrónico sea correcta y esté vigente.

17. ¿Cuántos días tiene el ex trabajador para aceptar la propuesta del Finiquito Laboral Electrónico?

Recibida la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico enviada por el ex empleador, el ex trabajador tiene 10 días hábiles (lunes a sábado) para aceptar, con o sin reserva de derechos, o bien rechazarla completamente, transcurrido este plazo, la propuesta quedará sin efecto.

18. ¿Qué pasa si el ex trabajador no está de acuerdo con la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico realizada por el ex empleador?

Si el ex trabajador no está de acuerdo con la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico realizada por el ex empleador, podrá libre y voluntariamente rechazarla, o bien aceptarla reservándose los derechos por los montos y/o conceptos propuestos.

En el caso que la rechace se generará un comprobante de rechazo del trabajador de propuesta de finiquito laboral. En este caso el empleador, no podrá efectuar una nueva propuesta utilizando el Finiquito Laboral Electrónico, según lo estipula la ley 21.361, debiendo utilizar los canales presenciales para firmar y ratificar el finiquito.

En tanto el ex trabajador podrá realizar una solicitud de audiencia de conciliación de manera presencial o a través del Portal Mi DT, con el propósito de reclamar los haberes que considera adeudados.

19. ¿Puede el ex trabajador efectuar reserva de derechos en el Finiquito Laboral Electrónico?

Si, el ex trabajador puede efectuar reserva de derechos en el Finiquito Laboral Electrónico.

La plataforma permite indicar las razones por las cuales se reserva derechos, recomendándose que las señale de forma clara y precisa.

Esta reserva no necesita la aceptación del ex empleador, siendo materia de un reclamo administrativo o judicial, resolver la disputa sobre los montos y/o conceptos sobre los cuales se hizo la reserva.

20. ¿Qué pasa si el ex trabajador no responde a la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico?

Si transcurren los 10 días hábiles (lunes a sábado) sin que el ex trabajador responda la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico, ésta quedará sin efecto. Generándose un "Comprobante de caducidad de propuesta de finiquito laboral".

El ex empleador podrá realizar una nueva propuesta, por esta vía o de manera presencial.

21. ¿Cómo realiza el ex empleador el pago del Finiquito Laboral Electrónico al ex trabajador?

Para realizar el pago del Finiquito Laboral Electrónico, el Representante Laboral Electrónico del ex empleador será redireccionado desde el Portal Mi DT, al Sitio Web de la Tesorería General de la República (<https://www.tgr.cl/>), donde podrá realizar la transferencia de fondos.

22. ¿Cuál es el plazo que tiene el ex empleador para realizar el pago del Finiquito Laboral Electrónico aceptado por el ex trabajador?

Una vez aceptada por el ex trabajador la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico, con o sin reserva de derechos, el ex empleador dispone de 5 días hábiles (lunes a sábado) para realizar el pago.

23. ¿El ex empleador tiene un tope en el monto de transferencia del pago del Finiquito Laboral Electrónico?

El ex empleador no tiene tope en la transferencia para realizar el pago del Finiquito Laboral Electrónico. Sin embargo, la entidad bancaria donde tiene cuenta el trabajador puede tener una regulación específica al respecto, la cual se sugiere que las partes verifiquen esto antes de la suscripción del finiquito.

24. ¿Cuándo tendrá disponible el pago del Finiquito Laboral Electrónico el ex trabajador?

Una vez realizado el pago por el ex empleador en el portal de Tesorería General de la República, ésta cuenta con un plazo de cinco días hábiles (lunes a viernes) para gestionar el pago al ex trabajador.

25. ¿Cuándo estará disponible en el Portal Mi DT el documento de Finiquito Laboral Electrónico ratificado por la Dirección del Trabajo?

Una vez realizado el pago al ex trabajador, el documento ratificado quedará disponible en el Portal Mi DT, en un plazo máximo de 2 días hábiles.

26. ¿Puede el ex trabajador informar cualquier cuenta bancaria?

El ex trabajador debe ser el único titular de la cuenta bancaria que informe (cuenta unipersonal), esa debe estar vigente y haber sido generada en Chile. Se puede utilizar una cuenta corriente, cuenta vista o CuentaRUT. La cuenta de ahorro no sirve para este trámite.

27. ¿Qué ocurre si existe un error en los datos de la cuenta bancaria registrada por el ex trabajador o no se encuentra vigente al momento de la transferencia?

Si la transferencia de la Tesorería General de la República a la cuenta bancaria del ex trabajador fuera rechazada por cualquier causa (por ejemplo: error en la identificación de la cuenta, cuenta no vigente o cuenta bipersonal) el cobro se deberá realizar personalmente en una caja de BancoEstado, (en caso de que el monto del finiquito sea inferior a \$3.000.000).

Para finiquitos desde \$3.000.000, Tesorería General de la República emitirá y enviará un cheque nominativo a nombre del trabajador al domicilio tributario para envío de cheque que esté registrado en el portal del Servicio de Impuestos Internos.

28. ¿Qué pasa si el ex trabajador no tiene cuenta bancaria?

En caso que el ex trabajador no posea cuenta bancaria vigente, no podrá acceder al Finiquito Laboral Electrónico, debiendo ratificar presencialmente el respectivo finiquito en las Inspecciones del Trabajo o ante los Ministros de fe señalados en la ley para estos efectos.

29. ¿Qué pasa si el ex empleador no realiza el pago electrónico a pesar de haber realizado una propuesta de Finiquito Laboral Electrónico a través del Portal Mi DT y haber sido aceptada por el ex trabajador?

Si transcurren 5 días hábiles (lunes a sábado) contados desde la aceptación del ex trabajador de la propuesta de finiquito, con o sin reserva de derechos, sin que el ex empleador realice el pago electrónico, se emitirá un "Acta de Acuerdo por término de Contrato de Trabajo".

Esa acta contendrá todas las sumas que el ex empleador se obligó a pagar y que, conforme al número 4 del artículo 464 del Código del Trabajo, constituirá un Título Ejecutivo Laboral que el trabajador tendrá derecho a hacer valer ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional o Juzgados de Letras con competencia en materia de cobranza laboral y previsional.

30. ¿Qué ocurre si la transferencia es rechazada por la entidad bancaria a la que pertenece la cuenta informada?

Si la transferencia de la Tesorería General de la República a la cuenta bancaria del ex trabajador fuera rechazada por cualquier causa (por ejemplo: error en la identificación de la cuenta, cuenta no vigente o cuenta bipersonal), la Tesorería General de la República procederá de la siguiente forma:

- ✓ Si el monto del finiquito es inferior a \$3.000.000 el ex trabajador debe cobrar personalmente en una caja de BancoEstado.
- ✓ Si el monto del finiquito es igual o superior a \$3.000.000, le emitirá y enviará un cheque nominativo a nombre del trabajador al domicilio tributario, esto es el domicilio registrado en Tesorería General de la República.

31. ¿Cuánto tiempo existe para cobrar un cheque que contenga el pago del Finiquito Laboral Electrónico?

La vigencia de un cheque es de 60 días corridos desde su emisión. Transcurrido el plazo sin que se haya realizado el cobro, este documento caduca.

32. ¿Qué sucede si Correos de Chile no puede hacer la entrega del cheque al domicilio tributario del ex trabajador?

En caso que Correos de Chile, habiendo realizado 3 intentos de entrega en el domicilio tributario del ex trabajador y no es posible dicha entrega, éste se devuelve a Tesorería que corresponda al domicilio del ex trabajador.

33. ¿Qué se puede hacer si el cheque del pago del Finiquito Laboral Electrónico caducó?

Si el cheque del pago del Finiquito Laboral Electrónico caducó, el ex trabajador debe presentar el cheque directamente en la Tesorería General de la República, para que emita un nuevo documento o se realice un depósito a la cuenta del ex trabajador.

El ex trabajador puede, además, ingresar a la Oficina Virtual TGR donde podrá hacer, entre otros trámites, Solicitud de reemplazo cheques devueltos caducados, solo en aquellos casos en que el cheque se encuentre en poder de Tesorería.

34. ¿Qué se puede hacer si el cheque de pago del Finiquito Laboral Electrónico se estropeó?

Si el cheque del pago del Finiquito Laboral Electrónico se estropeó, el ex trabajador debe presentar el cheque maltrecho o lo que queda de él, directamente en la Tesorería General de la República, para que emitan un nuevo documento o depósito.

35. ¿Qué se debe hacer si no se recibe el cheque de pago del Finiquito Laboral Electrónico?

Si no se recibe el cheque de pago del Finiquito Laboral Electrónico, debe contactarse con la Tesorería General de la República de manera presencial o a través de la Mesa de Ayuda.

36. ¿Qué ocurre si el ex empleador realiza un doble pago en el Portal Tesorería – Dirección del Trabajo por concepto de finiquito?

Si el ex empleador realizó un doble pago por un Finiquito Laboral Electrónico y éste es detectado en cuadratura de la Tesorería General de la República, será rechazado uno de los pagos y la Institución Recaudadora Autorizada (Banco) devolverá el dinero respectivo de acuerdo a sus políticas comerciales.

37. ¿Se aplican reajustes e intereses a la propuesta de un Finiquito Laboral Electrónico?

Si, se aplican reajustes e intereses al monto de la propuesta de un Finiquito Laboral Electrónico, cuando dicha propuesta se realiza fuera de los 10 días hábiles contados desde el término de la relación laboral.

EL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Con la entrada en vigencia del Decreto N° 44-2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el 01.02.2025, la constitución y funcionamiento de los comités paritarios se rige por el Párrafo 3, De la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del mencionado Decreto 44.

1. ¿Qué empresas deben constituir comité paritario?

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 de la ley N° 16.744, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Si la entidad empleadora tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad si es que en ellas prestan servicios más de 25 trabajadores.

2. ¿Rige el fuero del representante de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad si al empleador no se le ha comunicado la designación del aforado?

Pese a que no se haya hecho la comunicación al empleador, igual gozará de fuero un representante de los trabajadores.

3. ¿El fuero de que goza un representante de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad puede ser revocado para posteriormente designarse otro miembro titular que goce del beneficio?

Sólo en el caso que el trabajador aforado deje de pertenecer al Comité Paritario los representantes de los trabajadores podrán designar un nuevo trabajador con fuero.

4. ¿Cuáles son los objetivos que debe cumplir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

1. Asesorar e instruir a las personas trabajadoras para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no solo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, tales como protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc.

La anterior función la cumplirá el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de preferencia por los siguientes medios:

- a) Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección, impartiendo instrucciones en el momento mismo;
 - b) Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores;
 - c) Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.
- 2.** Vigilar el cumplimiento tanto por parte de las entidades empleadoras como de las personas trabajadoras, de las medidas de prevención o de seguridad y salud en el trabajo.

Para estos efectos, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad desarrollará una labor permanente, debiendo para ello confeccionar un programa de trabajo el que considerará, como mínimo, las actividades a realizar, los plazos y los encargados de controlar el cumplimiento de las medidas preventivas. Para la formulación del programa, se tendrán en cuenta las siguientes normas generales:

- a) El o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deberán practicar una completa y acuciosa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; de la naturaleza de los productos o subproductos; de los sistemas, procesos o procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos a la salud física o mental y, en general, de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales;
- b) Complementación de la información obtenida en el literal anterior, mediante un análisis de los antecedentes que se dispongan, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad, durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;
- c) Jerarquización de los incumplimientos y deficiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud. Determinar la necesidad de asesoría técnica para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio y obtener esta asesoría del organismo administrador;
- d) Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los incumplimientos y deficiencias con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de la entidad empleadora;
- e) Controlar el desarrollo del programa de trabajo y evaluar sus resultados.

El programa de trabajo que el Comité Paritario confeccione de conformidad a este numeral no será rígido, sino que debe considerarse como un elemento de trabajo esencialmente variable y sujeto a cambios. En la medida que se cumplan etapas, se incorporarán otras nuevas, y podrán introducirse todas las modificaciones que la práctica, los resultados o nuevos estudios aconsejen.

3. Investigar, con resguardo a la información de carácter sensible o confidencial, las causas de los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, incidentes peligrosos, y cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deberán emplear la metodología de investigación que les indique su organismo administrador de la ley N° 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá solicitar a la entidad empleadora que le informe acerca de la Tasa de Frecuencia y Gravedad u otra adicional que estime conveniente.

A su vez, dicho Comité utilizará estos antecedentes como un medio de evaluación del resultado de su gestión.
4. Decidir si el accidente del trabajo o la enfermedad profesional cuyas causas hubiere investigado previamente, se debió a negligencia inexcusable de la persona trabajadora en los términos del artículo 70 de la ley N° 16.744.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de seguridad y salud que sirvan para la prevención de los riesgos laborales.
6. Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de las personas trabajadoras en proveedores públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma entidad empleadora, faena, sucursal o agencia bajo el control y dirección de tales proveedores.
7. Informar a la entidad empleadora, cuando detectare que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, a fin de que esta adopte las medidas a que haya lugar, de acuerdo con el artículo 184 bis del Código del Trabajo y, en su caso, informar adecuadamente a las personas trabajadoras del ejercicio de los derechos que dicha norma les confiere.
8. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

5. ¿Los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad gozan de fuero laboral?

Sólo uno de los representantes de los trabajadores goza de fuero laboral y será aquel que designen los mismos representantes de los trabajadores.

6. ¿Cuándo resulta obligatorio para un empleador tener constituido en la empresa un Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

Cuando en la empresa establecimiento sucursal o faenas existan 25 o más trabajadores.

7. ¿Cuál es el origen legal de la obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad?

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad tienen su origen en el artículo 66 de la Ley N° 16.744, que establece el Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

8. ¿Cuál es el fin de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad?

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad son instancias técnicas y de diálogo social en seguridad y salud en el trabajo en las empresas o entidades en que deban funcionar.

9. ¿Cuáles son las fuentes legales y reglamentarias que regulan a estos Comités?

Las fuentes legales y reglamentarias son:

- a. Artículo 66, Ley N° 16.744, en vigencia desde el 1° de mayo de 1968.
- b. Decreto N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de fecha 27.07.2024, " Aprueba Nuevo Reglamento Sobre Gestión Preventiva De Los Riesgos Laborales Para Un Entorno De Trabajo Seguro Y Saludable."

10. ¿Qué ocurre con aquellas empresas que cuentan con diversas faenas o sucursales?

Si en una empresa existieren diversas faenas, sucursales o agencias laborando en ellas 25 o más trabajadores, constituirán un Comité, pudiendo asimismo constituirse un Comité Paritario Permanente de toda la empresa.

11. ¿Cuál será el rol que cumplirán estos Comités Permanentes?

Los Comités Permanentes de Higiene y Seguridad que se organicen en las entidades empleadoras, tendrán la supervigilancia del funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se organicen en las faenas, sucursales o agencias y, subsidiariamente, desempeñarán las funciones señaladas para los comités paritarios antes mencionadas.

12. ¿Cuándo iniciará sus funciones el Comité y quién lo constituirá?

El Comité Paritario iniciará sus funciones al día siguiente hábil al que termina su período el anterior Comité y lo constituirá el presidente de dicho Comité. En caso que no lo hiciera corresponderá constituirlo a un Inspector del Trabajo.

13. ¿Cuál es el procedimiento cuando no existe Comité Paritario en la empresa?

Cuando deba constituirse el Comité Paritario por primera vez podrá convocar a su constitución la empresa, el presidente del sindicato, el delegado del personal o cualquier trabajador de la empresa, comunicando esta convocatoria a la Inspección del Trabajo respectiva.

14. ¿Cómo se compone el Comité Paritario?

El Comité estará integrado por tres representantes titulares del empleador y tres representantes titulares de los trabajadores.

Por cada miembro titular se designará otro de carácter suplente.

Si en la empresa, faena, sucursal o agencia existiere un Departamento de Prevención de Riesgos, el experto en Prevención que lo dirija formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.

15. ¿Cómo opera la integración de los miembros suplentes del Comité Paritario?

Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en caso de impedimento de éstos, por cualquier causa, o por vacancia del cargo.

Los suplentes en representación de la empresa reemplazarán a los titulares de acuerdo con el orden de precedencia con que la empresa los designó y los suplentes representantes de los trabajadores por el orden de mayoría con que fueron elegidos.

16. ¿Cómo se designan los cargos del Comité y cuando tiempo durarán en sus funciones?

Cada Comité designará entre sus miembros, con exclusión del experto en prevención, un presidente y un secretario. Si no hay acuerdo en estas designaciones, ellas se harán por sorteo. Los restantes cargos serán de directores.

Los miembros del Comité durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

En el caso de medianas (de 50 a 199 trabajadores) y grandes empresas (de 200 y más trabajadores), conforme el artículo 505 bis del Código del Trabajo, los miembros del Comité podrán ser reelegidos o vueltos a designar hasta por 2 períodos consecutivos.

17. ¿En qué otra circunstancia los miembros del Comité Paritario cesarán en sus cargos?

Cesarán en sus cargos los miembros que dejen de pertenecer a la respectiva empresa y los que no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

18. ¿Cómo se designan los representantes patronales?

Su designación debe ser hecha por la empresa con 15 días de anticipación a la fecha en que cede en sus funciones el Comité Paritario que deba renovarse y los nombramientos se comunicarán a la respectiva Inspección del Trabajo por carta certificada y a los trabajadores por avisos colocados en el lugar de trabajo.

19. ¿Qué ocurre si los representantes patronales no son designados dentro del plazo señalado anteriormente?

Si estos representantes no son designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo período termina.

20. ¿Cuáles son los requisitos para la designación de los representantes patronales?

Los representantes de la entidad empleadora serán preferentemente las personas encargadas de supervisar la ejecución de las labores en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia, o quienes las subroguen.

La entidad empleadora debe observar en la designación de sus representantes, un criterio similar al de la participación equitativa entre hombres y mujeres, establecido respecto a la elección de los representantes titulares de las personas trabajadoras.

21. ¿Cómo se determina quiénes serán los representantes de los trabajadores?

Los representantes de los trabajadores deben ser elegidos por ellos mismos mediante votación secreta y directa convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario que termina su período, con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse la elección. Esta convocatoria debe hacerse por medios de avisos colocados en lugares visibles de los sitios de trabajo.

22. ¿Cuáles son las características de esta elección?

La elección podrá realizarse presencialmente o bien, utilizando medios electrónicos idóneos que aseguren el carácter secreto de las votaciones, el anonimato de los electores, la seguridad, transparencia e integridad del proceso eleccionario y su auditabilidad. Se deberá informar a las personas trabajadoras acerca de estas elecciones incluyendo, a lo menos, la fecha, lugar y mecanismos para su realización, de conformidad al mecanismo indicado en el inciso segundo del artículo anterior.

Para estos efectos, cada vez que en una entidad empleadora, faena, sucursal o agencia se encuentren prestando servicios más de 25 personas y siempre que en ellas no estuviere constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Presidente de la respectiva organización sindical, si la hubiere o, en su defecto, la persona trabajadora con mayor antigüedad laboral en la respectiva empresa, sucursal o agencia, podrá convocar y dirigir la elección de los representantes de las personas trabajadoras en los términos señalados en el inciso precedente, dentro del plazo de 15 días siguientes al cumplimiento del quórum exigido para la constitución del Comité. Vencido este plazo sin que se haya efectuado la convocatoria de la elección por las personas antes indicadas, la entidad empleadora o quien esta designe, deberá cumplir esta función.

En esta elección podrán participar todas las personas trabajadoras de la respectiva entidad empleadora, faena, sucursal o agencia. La persona trabajadora que desempeñe sus labores en faenas distintas podrá participar en la elección en cada una de ellas.

En aquellas entidades empleadoras, faenas, sucursales o agencias en que deba constituirse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad la referida entidad deberá promover y otorgar las facilidades necesarias para propender a una equitativa participación de las personas trabajadoras en el proceso eleccionario, ya sea como electores o bien, para que promuevan sus candidaturas como representantes.

Las personas trabajadoras que presten servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, podrán participar en la elección del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la respectiva entidad empleadora o bien, en la elección del Comité que deba constituirse y funcionar en aquella faena, sucursal o agencia en que por la proximidad geográfica y facilidades de traslado entre el lugar donde se presta el servicio y aquel en que efectivamente funciona el Comité, o que por encontrarse la persona trabajadora en la situación señalada en el artículo 152 quáter J inciso primero del Código del Trabajo, se considere la más adecuada para este fin.

Corresponderá al empleador, en los términos a que se refiere el artículo 152 quáter N del citado Código, informar a la respectiva persona trabajadora acerca del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la entidad empleadora o, en su caso, del Comité de la respectiva faena, sucursal o agencia en cuyas elecciones podrá participar.

23. ¿Cuándo debe realizarse la elección?

La elección de los representantes de las personas trabajadoras deberá efectuarse con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en la que deba cesar en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se trata de reemplazar o en el caso a que se refiere el inciso tercero del artículo anterior, la elección deberá efectuarse en la fecha que se fije al efecto, la que no podrá ocurrir antes de 15 días ni después de 20 días contados desde la fecha de su convocatoria.

24. ¿Cuáles son los requisitos para ser elegido representante de los trabajadores en el Comité Paritario?

Para ser elegido representante de los trabajadores en el Comité, se requiere lo siguiente:

1. Tener más de 18 años de edad;
2. Saber leer y escribir;
3. Encontrarse actualmente prestando servicios en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo.
4. Haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el organismo administrador de la ley N° 16.744 respectivo, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos de la entidad empleadora, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos laborales por lo menos durante un año.

Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá tomar las medidas para que los integrantes electos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que no cuenten con este curso lo realicen durante el primer semestre de su mandato.

Asimismo, la entidad empleadora deberá otorgar las facilidades necesarias para que al menos uno de los representantes de las personas trabajadoras que resultaren electas, así como uno de sus representantes ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, siempre que no cuenten con la formación o capacitación suficiente para ejercer sus funciones, asistan durante su mandato a un curso de formación para integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, impartido por el organismo administrador de la ley N° 16.744 que corresponda, el que deberá tener una duración de 20 horas y contemplará, al menos, los siguientes contenidos:

- a) Roles, funciones y normativa de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad;
- b) Identificación de peligros y evaluación de riesgos;

- c) Investigación de las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales; y,
- d) Elaboración y control de la ejecución del programa de trabajo.

El requisito exigido por el numeral 3 anterior no se aplicará en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de las personas trabajadoras tengan menos de un año de antigüedad.

25. ¿La normativa legal les entrega algún tipo de protección a los trabajadores elegidos como miembros del Comité Paritario?

Según lo sanciona el inciso 4° del artículo 243, del Código del Trabajo, en las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores.

26. ¿Cuál es el procedimiento mediante el cual los trabajadores determinarán quienes de los miembros del Comité Paritario gozará de fuero?

El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste.

27. ¿Cómo opera el fuero respecto a aquellas empresas donde existe más de un Comité Paritario?

Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas.

28. ¿Cómo deben funcionar los Comité Paritarios?

Los Comité Paritarios de Higiene y Seguridad funcionarán en forma permanente, reuniéndose en forma ordinaria, una vez al mes, pudiendo hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de la empresa y otro de los trabajadores.

29. ¿En qué otras circunstancias se deben reunir?

Se reunirán, además, cada vez que en la empresa ocurra un accidente de trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores o que a juicio del Presidente le pudiera originar, a uno o más de ellos, una disminución permanente de su capacidad de ganancia.

30. ¿En qué horario se efectuarán las reuniones?

Las reuniones se efectuarán en horario de trabajo, considerándose efectivamente trabajado el tiempo en ellas empleado.

Cuando por decisión de la empresa, las sesiones se realicen fuera del horario de trabajo, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de la remuneración.

31. ¿Cuál es el quórum de asistencia para el funcionamiento del Comité?

El Comité Paritario podrá funcionar siempre que concurren, a lo menos, un representante patronal y un representante de los trabajadores.

Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes patronales o de los trabajadores, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

32. ¿De qué forma se producirán los acuerdos en el Comité?

Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En el caso de empate debe resolver el organismo administrador o en su defecto, el Servicio de Salud, sin ulterior recurso.

33. ¿Qué efectos producen las decisiones que adopta el Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

Las decisiones adoptadas por el Comité Paritario en el ejercicio de las atribuciones que le encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y sus trabajadores.

34. ¿Los Comités Paritarios deberán ser asesorados por alguna institución u organismo?

En las empresas que deba tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad actuarán en forma coordinada con dicho Departamento.

Aquellas empresas que no están obligadas a contar con un Departamento de Prevención de Riesgos deberán obtener asesoría técnica para el funcionamiento del o los Comités Paritarios, de las Mutualidades de empleadores a que estén adheridos.

35. ¿Por cuánto tiempo funcionarán los Comités Paritarios?

Los Comités Paritarios permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal, agencia o empresa respectiva.

Corresponderá a la empresa otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcionen adecuadamente el o los Comités Paritarios.

36. ¿Cuál es la competencia de la Dirección del Trabajo respecto de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad?

Corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas contenidas en el reglamento para constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y seguridad de las empresas, faenas, sucursales o agencias, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud.

También tienen competencia de los Inspectores del Trabajo para decidir la procedencia de constituir el Comité Paritario, convocar a elecciones de los representantes de los trabajadores cuando no se efectuó en la fecha indicada; resolver cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité; constituirlo cuando no se hiciera en la oportunidad reglamentaria; resolver sobre las facilidades que debe dar la empresa para el funcionamiento y sobre la duración de éste.

37. ¿Existe alguna exigencia legal respecto a estas reuniones?

Sí, según lo establece el Decreto N° 44, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán en forma ordinaria una vez al mes, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de las personas trabajadoras y de un representante de la entidad empleadora, dirigida al resto de los representantes del Comité.

En todo caso, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberá reunirse extraordinariamente cada vez que en la respectiva entidad empleadora, faena, sucursal o agencia ocurra un accidente del trabajo fatal o grave o que se deban suspender las labores por haber sobrevenido en el lugar de trabajo un riesgo grave e inminente, en los términos del artículo 184 bis del Código del Trabajo.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la entidad empleadora, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración. Por acuerdo del Comité, estas reuniones o la participación de uno o más de sus integrantes se podrán efectuar por medios telemáticos.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión y de sus acuerdos, mediante las correspondientes actas en formato preferentemente digital, las que deberán mantenerse a disposición de la Dirección del Trabajo en los términos que esta señale.

38. ¿En las reuniones del Comité pueden participar otras personas, además, de sus integrantes legales?

Puede ser conveniente para el buen funcionamiento del Comité, invitar a un ejecutivo de la empresa o un trabajador de la misma, con el objeto de que se imponga del funcionamiento de este y también pueda aportar nuevas ideas. De igual forma pueden participar los miembros suplentes del Comité.

39. Trabajador miembro de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad al ser trasladada a otro establecimiento de la misma empresa, ¿Se mantiene como integrante del mismo?

No resulta jurídicamente procedente que una persona continúe siendo miembro de un Comité Paritario al ser trasladada a otro establecimiento de la misma empresa.

40. ¿Los trabajadores cuentan con la facultad de pedir la renuncia a los integrantes que los representan en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

La petición de renuncia no se encuentra contemplada en el Decreto N° 44, como causal de cesación en el cargo de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Cesarán en sus cargos los miembros del Comité que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Como es dable apreciar no se contempla dentro de las causales de cesación la petición de renuncia por parte de los trabajadores representados.

41. ¿Está legalmente obligada a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad una empresa que durante un periodo tuvo más de 25 trabajadores, estimando que su personal estaba compuesto en su totalidad por ejecutivos que conforman un holding, quienes en consecuencia serían representantes empresariales y, además se desempeñarían en distintos lugares?

Sí, esta empresa estaría obligada a constituir y hacer funcionar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuando laboren más de 25 trabajadores.

No altera la afirmación precedente, el hecho de que los dependientes de una empresa sean ejecutivos pertenecientes a un Holding que tendrían la calidad de representantes empresariales y porque, además, se desempeñarían en distintos lugares, toda vez, que estas circunstancias no están consideradas por la ley para eximirse de la obligación legal que nos ocupa.

En efecto, cuando el legislador señaló las actividades a las que no le serían aplicable lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley N° 16.744, sólo se refirió a las actividades portuarias como se desprende del inciso final del artículo 66.

42. ¿La asamblea sindical podrá designar quien de los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad detendrá fuero?

El requisito exigido por la ley para que uno de los representantes titulares de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad goce de fuero laboral es que haya sido designado para detentar el fuero por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité, actuando como cuerpo al interior del mismo, sin perjuicio que tal designación sea informada por escrito al empleador el día hábil laboral siguiente.

De esta suerte, solamente si se reúne el requisito antes anotado que exige la ley podría concluirse que uno de los representantes de los trabajadores en el Comité se encuentra investido legalmente de fuero laboral.

43. ¿Se encuentra obligada a formar Comité Paritario de Higiene y Seguridad la empresa que cuenta a nivel nacional con más de 25 trabajadores distribuidos entre casa matriz y seis sucursales y en ninguna de ellas alcanza la cantidad mínima que establece la ley?

Si una empresa cuenta con distintas faenas, sucursales o agencias, en ninguna de las cuales labora el número mínimo de 25 trabajadores que establece la ley, no se encuentra obligada a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

El requisito relativo al quórum mínimo anteriormente señalado, debe cumplirse respecto de cada una de las sucursales, agencias o faenas que conforman la respectiva empresa, concluyendo sobre dicha base, que no resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de todas ellas se unan para los efectos de completar el referido quórum.

44. ¿Una empresa que provee personal de seguridad, está obligada a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad en los lugares de desempeño del personal?

La legislación vigente no solo establece la obligación de constituir Comités Paritarios a nivel de una empresa, sino también en toda faena, sucursal o agencia en que presten servicios más de 25 personas.

Conforme a lo anterior, en la especie, el personal de seguridad que provee la empresa que presta servicios en lugares ajenos a ella, como centros mineros y otros, podrían ser asimilados, al concepto de faena, que utiliza la norma en comento, que en la presentación se denomina "instalaciones", que corresponden a un mismo lugar donde se ejecuta un trabajo ya sea corporal o mental.

Por tanto, las labores físicas o intelectuales, que realizan los trabajadores de la empresa que son destinados a distintos lugares de trabajo, pueden calificarse jurídicamente como faenas de la misma, atendido que en ellas su personal realiza un trabajo ya sea corporal o mental.

Ahora bien, si en tales faenas o instalaciones según la presentación, laboran más de 25 trabajadores procede que en ellas se constituya Comité Paritario de Higiene y Seguridad para la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, dado que se cumpliría al efecto con el requisito de la norma reglamentaria en estudio, si se trata de una faena donde laboran más de 25 trabajadores.

45. ¿Cuáles son las condicionantes para formar un Comité Paritario permanente de la empresa?

Si en cada una de las diversas faenas, sucursales o agencias de una empresa se ha constituido Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, se podrá a su vez constituir un Comité Paritario permanente en relación a toda la empresa.

De este modo, se exige como requisito para la constitución de un Comité Paritario permanente de la empresa, que en cada una de las faenas, sucursales o agencias que la conforman se encuentren constituidos los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

46. ¿Procede la constitución de un Comité Paritario Higiene y Seguridad común para un holding de empresas?

Los "Holding de empresas" están obligados a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en cada empresa, faena, sucursal y agencia que compongan los referidos holdings de empresas.

47. ¿Si en un Comité Paritario, el trabajador aforado añade además un fuero adicional, por su condición de dirigente sindical, puede traspasar su fuero a un segundo integrante del Comité que represente a los trabajadores?

La circunstancia sobreviniente de un trabajador quede afecto a dos fueros, uno por ser miembro de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y otro por su calidad de dirigente sindical, no autoriza para que se designe a un segundo trabajador como beneficiario de fuero en el referido Comité.

48. ¿La empresa debe pagar horas extraordinarias por el tiempo que los representantes de los trabajadores destinen a las sesiones del Comité Paritario fuera del horario de trabajo?

La ley ha dispuesto expresamente que el tiempo ocupado en las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se desarrollen fuera del horario de trabajo será considerado extraordinario para los efectos de su remuneración, razón por la cual es forzoso concluir que el empleador deberá considerar y pagar como jornada extraordinaria las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se desarrollen fuera del horario de trabajo.

49. ¿El tiempo que ocupa el trabajador en cursos de capacitación sobre prevención de riesgos, dentro o fuera de la empresa, fuera del horario de trabajo, devengarán horas extraordinarias?

En lo que se refiere al tiempo ocupado en la capacitación de materias de prevención de riesgos deben observarse las siguientes reglas:

- a. La capacitación realizada dentro de la jornada de trabajo devengará la remuneración íntegra.
- b. La capacitación realizada fuera del horario de trabajo no será considerada como parte integrante de la jornada extraordinaria y, en consecuencia, no dará derecho a remuneración.
- c. En todo caso el tiempo que el trabajador destine a la capacitación será siempre considerado para los efectos de la protección de los accidentes del trabajo.

50. ¿Cuándo ocurra un accidente, la empresa puede tomarse la atribución de investigar sin que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad participe?

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad no sólo tienen la facultad, sino que también, la obligación de realizar la investigación de los accidentes del trabajo y, en consecuencia, no le es lícito al empleador oponerse ni obstaculizar las diligencias investigativas que emprenda el Comité.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador también se encuentra facultado para iniciar y desarrollar una investigación patronal con el objeto de determinar las causas de los accidentes del trabajo que ocurran en su empresa, con la limitante de no interferir en la investigación que, para tales efectos, se encuentre realizando el Comité Paritario.

51. ¿Es jurídicamente procedente el traspaso del fuero hacia el representante de otro Comité Paritario que renovó primero su composición, al finalizar el primer período de ejercicio de dichos Comités en la empresa?

El legislador sólo ha tomado en cuenta una sola circunstancia para determinar el fuero en el caso de existir varios Comités Paritarios de Higiene y Seguridad sin haberse constituido el Comité Permanente, a saber: el orden temporal de constitución. De ésta manera, sólo al primer Comité Paritario constituido corresponde el fuero laboral establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo, no teniendo ninguna relevancia otras circunstancias no contempladas en la ley como es el orden temporal de renovación de su composición.

En las empresas en que existe más de un Comité Paritario, no habiéndose constituido el Comité Permanente, gozará del fuero establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo el representante de los trabajadores del primero de ellos en haberse constituido.

El fuero así asignado no es susceptible de ser traspasado a otro Comité por renovar este primero su composición, permaneciendo radicado de este modo en el primer Comité Paritario constituido, en conformidad a la ley.

52. ¿Cuál es la extensión del fuero del representante de los trabajadores en el Comité Paritario?

El fuero laboral que asiste al representante titular de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad se extiende desde la fecha en que los demás representantes titulares de los dependientes le confieren tal prerrogativa y hasta el término de su mandato.

53. ¿Tiene alguna incidencia en el fuero del trabajador aforado del Comité Paritario su inasistencia a reuniones?

El fuero de que goza el representante titular de los trabajadores ante el respectivo Comité Paritario se extingue de inmediato si dicho representante cesa en su cargo por no asistir, sin causa justificada, a 2 sesiones consecutivas del referido organismo.

54. ¿El empleador debe pedir el desafuero para poner término al contrato de miembro aforado del Comité Paritario que incurre en alguna de las causales de cesación del cargo de integrante de este organismo?

No requiere la autorización judicial previa para poner término al contrato de trabajo del representante titular ante el Comité Paritario con derecho a fuero laboral, que hubiere cesado en el cargo por haber incurrido en alguna de las causales previstas en el Decreto N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

55. ¿Es estrictamente necesaria la presencia de Inspectores el Trabajo en los procesos electorarios de los Comités Paritarios?

El Decreto N° 44, no exige la presencia de Inspectores del Trabajo para la validez de las elecciones de los Comités de Higiene y Seguridad.

56. ¿A los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad les asiste la facultad de solicitar la rebaja de la cotización adicional diferenciada fijada a la empresa respectiva?

Sólo la entidad empleadora está facultada para solicitar la rebaja de su tasa de cotización adicional.

Las facultades de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad están claramente señaladas en el artículo 24 del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin que se los faculte para solicitar la rebaja de la tasa de cotización adicional de la empresa a la cual pertenecen.

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE AGOSTO 2025

PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Dictamen N° 510/20, de 30.07.2025

La utilización de sistemas de registro y control de asistencia, horas de trabajo y descansos respecto de los trabajadores embarcados o gente de mar que desarrollen faenas a bordo de naves mayores de la marina mercante que enarbolan la bandera del Estado de Chile, deberá ajustarse a lo dispuesto en la Resolución Exenta N° 38 de 26.04.2024 y, particularmente, a lo señalado en la Resolución Exenta N° 2000-20026/2025 de 28.07.2025 y el presente informe.

Dictamen N° 495/19, de 23-07-2025

- 1) El condicionamiento de la contratación de un trabajador o trabajadora, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, así como la exigencia para dichos fines de un certificado o examen, constituye un comportamiento ilícito para el empleador que atenta contra el derecho a no discriminación laboral.
- 2) En particular, el empleador se encuentra impedido de condicionar el cambio de labores o funciones del trabajador o de la trabajadora al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dicho efecto certificado o examen alguno.

Dictamen N° 474/18, de 09-07-2025

- 1) El Artículo 6° de la Ley N° 21.643 contiene una obligación originada en una relación laboral, que mandata al empleador, ante el requerimiento del organismo administrativo, a proporcionar la información señalada en dicha norma, conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social.
- 2) La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para fiscalizar el cumplimiento de la obligación del empleador de proporcionar la información que haya sido requerida por el organismo administrador respecto de cada denuncia recibida, conforme a lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley N° 21.643, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.

Dictamen N° 452/17, de 04-07-2025

1. De acuerdo con lo sostenido en el Dictamen N° 1078/28 de 08.03.2017 emitido por esta Dirección, es posible verificar el cumplimiento del requisito establecido en el artículo 364 del

Código del Trabajo respecto de los sindicatos interempresa, de agrupar a trabajadores que se desempeñan en empresas del mismo rubro o actividad económica considerando el Clasificador de Actividades Económicas, CIIU4.CL 2012, que fue aprobado mediante el Decreto N° 187 de 2014 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, así como también aquellos antecedentes que pudieren recabarse a través de la actuación inspectiva de este Servicio y/o los aportados por las partes involucradas en el respectivo proceso de negociación colectiva.

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

Dictamen N° 451/16, de 04-07-2025

1. Se reconsidera parcialmente la doctrina contenida en los Dictámenes N° 5346/92 de 28.10.2016, N° 4142/106 de 28.10.2016, N° 1563/38 de 07.04.2017, N° 3191/82 de 12.07.2017, N° 5835/131 de 01.12.2017; N° 1012/16 de 20.02.2018 y N° 1287/23 09.03.2018 de este Servicio, en lo que respecta a la suspensión de la negociación colectiva, así como toda aquella posterior que resulte incompatible con lo aquí razonado, estableciéndose que, el artículo 360 del Código del Trabajo no ha dispuesto que la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia impida el inicio de la negociación colectiva salvo, única y exclusivamente, en el caso previsto en el inciso cuarto de la citada disposición legal.
2. Complementa, en lo pertinente, la doctrina institucional contenida en el Dictamen N° 5346/92 de 28.10.2016, en el sentido de establecer que, resulta plenamente aplicable la prórroga hasta el día hábil siguiente que dispone el inciso segundo del artículo 312 del Código del Trabajo a cualquiera de los plazos establecidos en el Libro IV que venciere en sábado, domingo o festivo, incluyendo aquel previsto en el inciso segundo del artículo 361, referido al plazo de cuarenta y ocho horas que tiene la comisión negociadora sindical para responder la propuesta de conformación de equipos de emergencia del empleador.
3. Complementa, en lo pertinente, la doctrina institucional contenida en el Dictamen N° 5346/92 de 28.10.2016, en el sentido de establecer que, el silencio de la comisión negociadora sindical o la respuesta extemporánea a la propuesta del empleador sobre conformación de equipos de emergencia en caso alguno podrá implicar que se entienda aceptada la propuesta formulada con infracción a la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia previamente establecida en la empresa de que se trate, debiendo el sindicato, en tal caso, proveer únicamente los trabajadores que se ajusten a esta última.
4. A diferencia del procedimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, el de revisión se inicia en el contexto de un acuerdo vigente o resolución administrativa ejecutoriada que ha establecido previamente la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, por tanto, en tal caso, no procede la suspensión del inicio de la negociación colectiva, por cuanto, la presentación de una solicitud de revisión afectaría el ejercicio de ese derecho fundamental y la libertad sindical, efecto no previsto por el legislador.

Dictamen N° 450/15, de 04-07-2025

Resulta pertinente dejar sin efecto la doctrina contenida en el Dictamen N° 2320/56 de 30.05.2017, puesto que la audiencia prevista en el artículo 340 del Código del Trabajo debe tener lugar cada vez que se haya recibido la respuesta del empleador conteniendo impugnaciones o reclamaciones o que se hayan recibido reclamaciones por parte de la organización sindical.

Dictamen N° 449/14, de 04-07-2025

1. Para efectos del cómputo de los plazos establecidos en los artículos 222, 233 y 269 del Código del Trabajo, así como en los artículos 9, 15 y 52 de la Ley N° 19.296, deberá aplicarse en forma supletoria el artículo 25 de la Ley N° 19.880, que establece que los plazos son de días hábiles excluyéndose los sábados, los domingos y los festivos.
2. Tratándose del cómputo de los plazos establecidos en el inciso tercero del artículo 223 del Código del Trabajo, así como en el inciso cuarto del artículo 10 la Ley N° 19.296, deberá estarse a lo dispuesto en el artículo 59 del Código de Procedimiento Civil, según el cual son días hábiles los no feriados, es decir, de lunes a sábado, exceptuando los festivos.
3. Se estima jurídicamente procedente que el sindicato resultante de una fusión, en los términos previstos en el artículo 233 bis del Código del Trabajo, se afilie a una organización de grado superior en el mismo acto de fusión, siempre que así se hubiere establecido en el estatuto respectivo, aprobado por la asamblea.

Dictamen N° 447 / 13, de 30-06-2025

I. Consideraciones generales

Por necesidades del Servicio se ha estimado pertinente fijar el sentido y alcance de la Ley N° 21.751, publicada en el Diario Oficial de 28.06.2025, que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, la asignación familiar y maternal y el subsidio único familiar.

Cabe precisar en forma previa que, el presente informe se abocará al análisis de la nueva normativa en la esfera de su competencia legal, es decir, en aquellos aspectos que inciden en materias de índole laboral, excluyendo así a aquellas que escapan de dicho ámbito.

En el contexto anotado cabe referirse a las normas regulatorias de dicha ley relativas al Ingreso Mínimo Mensual y sus efectos.

II. Nuevos Valores del Ingreso Mínimo Mensual.

Los artículos 1, 2 y 3 de la ley regulan esta materia, estableciendo valores diferenciados por tal concepto según la edad de los trabajadores y fijando el valor de dicho estipendio para efectos no remuneratorios.

Dichos valores son los siguientes:

- a) A partir del 1° de mayo de 2025 el ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años se eleva a \$529.000 pesos;
A partir del 1° de enero de 2026 el ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años ascenderá a \$539.000 pesos;
- b) A partir del 1° de mayo de 2025 el ingreso mínimo mensual para los trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años se eleva a \$394.622 pesos;

A partir del 1º de enero de 2026, el ingreso mínimo mensual para los trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años ascenderá a 5402.082 pesos;

- c) A contar del 1º de mayo de 2025 el ingreso mínimo mensual para efectos no remuneracionales se eleva a los \$340.988 pesos; y

A contar del 1º de enero de 2026 el ingreso mínimo mensual para efectos no remuneracionales ascenderá a \$347.434 pesos.

III. Efecto retroactivo de la ley.

Del análisis de los preceptos anotados, es posible colegir que, las disposiciones de los artículos 1, 2 y 3, de la Ley N° 21.751 operan retroactivamente al determinar que las vigencias de los nuevos valores del Ingreso Mínimo Mensual regirán a partir del 1º de mayo de 2025, esto es, desde una fecha anterior a la de la publicación de dicho cuerpo legal, circunstancia de carácter excepcional, pero que se encuentra regulada en nuestro ordenamiento jurídico.

Al efecto, la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección, contenida, entre otros, en los Dictámenes N° 3071/30 de 13.11.2020 y N° 1826/24 de 14.07.20211, que regulan la misma materia que la analizada en el presente Oficio, ha precisado lo siguiente:

"...la ley resulta obligatoria y adquiere vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial, a menos que en ella se establezcan normas diferentes sobre su publicación o acerca de la fecha o fechas en que haya de entrar en vigencia".

Ahora bien, conforme al artículo 42 del Código del Trabajo, el sueldo o el sueldo base tiene carácter obligatorio, constituyendo un piso remuneracional para cualquier trabajador que esté sujeto a una jornada ordinaria de trabajo, sea esta máxima legal o la acordada por las partes si fuere inferior, debiendo ser equivalente al valor del ingreso mínimo mensual o a su proporción en su caso.

En base a lo expuesto la doctrina institucional, contenida, entre otros en Dictamen N° 777/14 de 16.02.2015, ha señalado que cada vez que se produzca una alteración en el valor del ingreso mínimo mensual, el empleador estará obligado a garantizar que el aludido sueldo base se ajuste al nuevo monto fijado por tal concepto, lo que implica que éste deberá ser incrementado cada vez que se produzca un aumento de dicho estipendio.

IV. Ajuste del Ingreso Mínimo Mensual. Obligación del empleador.

Teniendo presente las consideraciones expuestas y el carácter retroactivo de las normas en comento, el empleador deberá ajustar el valor del ingreso mínimo mensual a los nuevos montos que establece la ley en análisis a partir de la fecha indicada, correspondiendo que en el mes de mayo de 2025 pague por tal concepto la suma de \$529.000 pesos, debiendo pagar un diferencial de \$18.364 pesos, por dicho mes.

Finalmente, el empleador, a partir del 1º de enero de 2026, deberá reajustar el ingreso mínimo mensual de sus trabajadores a un monto de \$539.000 pesos.

Junto con ello, deberá regularizar respecto de los trabajadores afectados, la declaración y/o pago de las cotizaciones previsionales del mismo periodo, de acuerdo con las instrucciones que imparta la Superintendencia de Pensiones, Organismo competente para pronunciarse al respecto.

V. Efectos en el cálculo de las gratificaciones.

La obligación de reliquidar las diferencias que se produzcan en las remuneraciones del trabajador como consecuencia de los reajustes del ingreso mínimo mensual, resulta aplicable en caso que el empleador haya optado por pagar las gratificaciones legales de sus trabajador conforme al sistema establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, consistente en abonar o pagar por tal concepto

el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por remuneraciones mensuales, con un tope de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales por cada trabajador. Así lo ha resuelto la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Dictámenes N° 1682/18, de 10.04.2012 y N° 5401/370, de 26.12.2000, donde se establece el procedimiento de cálculo que corresponde aplicar para reliquidar las diferencias de gratificación legal, producidas a consecuencia del reajuste del Ingreso Mínimo Mensual.

Ordinario N° 506, de 30.07.2025

Al respecto, el artículo 322 del Código del Trabajo, en sus incisos segundo y tercero dispone:

"Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical".

De la norma precitada se desprende que la extensión de beneficios, bajo el imperio de la Ley N° 20.940 consiste en un acuerdo efectuado por las partes en un instrumento colectivo, respecto de la aplicación de las estipulaciones convenidas en dicho instrumento, a trabajadores sin afiliación sindical que no han participado en su celebración, los que deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar la cuota sindical correspondiente a la organización que ha pactado el instrumento colectivo. El trabajador no sindicalizado, como indica el Ordinario N° 1142, de 14.08.2023, podrá acceder a los beneficios contenidos en un instrumento colectivo, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el precepto legal antes transcrito.

Ahora bien, la consulta dice relación con la eventual negociación colectiva de un sindicato en cuyo instrumento vigente se ha pactado la extensión de beneficios conforme al artículo 322 del Código del Trabajo, por lo que cabe primeramente hacer presente que acorde al artículo 327, la negociación colectiva reglada se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de él o los sindicatos, ajustándose a las reglas establecidas en el Título IV del Libro 11 del Código, a menos que el o los sindicatos acuerden negociar libremente con su empleador o empleadores sin restricciones de ninguna naturaleza conforme dispone en artículo 314 del mismo cuerpo legal.

Tratándose de la negociación colectiva reglada, cuando existe instrumento colectivo vigente, en que es posible se haya acordado por el sindicato y la empleadora la extensión de beneficios, la oportunidad para presentar el proyecto de contrato colectivo ha sido prevista en el artículo 333 del Código del Trabajo, que dispone:

"Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando tiene instrumento colectivo vigente. La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente deberá hacerse no antes de sesenta ni después de cuarenta y cinco días anteriores a la fecha de término de la vigencia de dicho instrumento".

De igual forma, el inciso final del artículo 311 del mismo cuerpo legal prescribe:

"Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito".

De las normas legales precitadas fluye que, como consecuencia de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley N° 20.940, el rol de la organización sindical en la negociación colectiva ha dejado de ser el de mero representante de los trabajadores involucrados en dicho procedimiento, como reconocía con anterioridad la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 6696/314, de 02.12.1996; 1530/093 de 06.04.1998; 221/16 de 06.01.2001 y Ordinario N° 368 de 23.01.2013, pasando a convertirse en el sujeto sobre el cual recae formalmente la iniciativa para incoar y sostener dicho proceso, e incluso para acordar con el empleador las modificaciones del instrumento colectivo resultante de la negociación de la que fue parte.

Confirma lo expresado, la doctrina de este Servicio contenida en Ordinario N° 730 de 07.02.2018, que señala: *"Se desprende de lo anterior, que el proyecto de contrato colectivo presentado por la organización sindical involucrará a todos los trabajadores que a esa fecha revistan la calidad de socios del Sindicato que inicia el procedimiento de negociación colectiva reglada, lo anterior sin perjuicio de las causales de exclusión que el empleador pueda invocar respecto de determinados trabajadores durante el proceso de negociación colectiva, inhabilidades que se encuentran contempladas en el artículo 305 del Código del Trabajo, precepto que debe ser interpretado de forma restringida por tratarse de una norma de excepción"*.

Aclarado que, al sindicato corresponde el rol de parte en la negociación colectiva, la situación de aquellos trabajadores no sindicalizados que reciben los beneficios por extensión, difiere de la que tienen los trabajadores afiliados, quienes de pleno derecho se incorporan a la negociación, considerándose para tales efectos, los que han ingresado al sindicato hasta el quinto día de presentado el proyecto de contrato colectivo, por expresa disposición del artículo 331 del Código del Trabajo.

De lo anterior, fluye que los trabajadores sin afiliación sindical, no forman parte de la nueva negociación colectiva a que de inicio el sindicato que suscribió el instrumento cuyos beneficios les han sido extendidos por aplicación del artículo 322 del Código del Trabajo, ni quedarán afectos al instrumento colectivo resultante, a menos que se afilien en la oportunidad legal señalada por la citada norma legal, o

que una vez suscrito el instrumento colectivo resultante se afilien, si este contempla una cláusula de aplicación a futuros socios.

Conforme a lo señalado, la uniforme doctrina de este Servicio, contenida entre otros, en Dictámenes Nros. 2794/64, de 30.07.2007, 303/01, de 18.01.2017; Ordinarios Nros. 5553 de 31.10.2018 y 1142 de 14.08.2023, ha determinado que los trabajadores a quienes se les extiendan los beneficios acordes a lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, no son parte del instrumento colectivo extendido, no pudiendo ser considerados dichos beneficios como piso de la negociación ni pasar a integrar los contratos individuales de esos trabajadores.

Con todo, el Dictamen N°5298/122 de 06.11.2017, ha precisado que los beneficios extendidos a trabajadores no sindicalizados podrán servir de piso de la negociación, solo en la medida que dichos trabajadores negocien en calidad de afiliados de ese sindicato, toda vez que el otorgamiento de dichos beneficios tiene por causa el instrumento colectivo que los contiene y del cual no forman parte los trabajadores beneficiarios de la extensión, razón por la cual una vez extinguido dicho instrumento, los beneficios extendidos no pasan a integrar los contratos individuales de los trabajadores favorecidos con la extinción.

Luego, la circunstancia de que al momento de la negociaron los trabajadores estén recibiendo beneficios con motivo de la extensión, no convierte a dichos beneficios en piso de la negociación, pues su otorgamiento tiene por causa el contrato colectivo en que se pactaron, no siendo posible disociarlos del instrumento colectivo que los contiene.

Sobre este punto, cabe citar el artículo 325 del Código del Trabajo, que dispone:

"Ultraactividad de un instrumento colectivo. Extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo".

De la norma legal preinserta, se infiere que la subsistencia de cláusulas en el contrato individual opera sólo respecto de los trabajadores afectos, condición que no reúne aquel trabajador que ha sido favorecido con la extensión de beneficios.

Corroborando lo anterior, la uniforme doctrina de este Servicio, contenida entre otros, en Dictámenes Nros. 2794/64, de 30.07.2007, 303/01, de 18.01.2017; Ordinarios Nros. 5553 de 31.10.2018 y 1142 de 14.08.2023, conforme a la cual, los trabajadores a quienes se les extiendan los beneficios acordados a lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, no son parte del instrumento colectivo extendido, no pudiendo ser considerados dichos beneficios como piso de la negociación ni pasar a integrar los contratos individuales de esos trabajadores.

Todo lo señalado, guarda armonía con el Dictamen N° 6333/048 de 17.12.2018, que ha resuelto que los trabajadores sin afiliación sindical a la época en que aceptaron la aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo y que posteriormente constituyeron un sindicato, deberán de dejar de percibir los beneficios obtenidos por efecto del pacto celebrado entre la primera de las referidas organizaciones y el empleador, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 322 del Código del Trabajo, en caso de que pasen a regirse por el instrumento que suscriba el sindicato del que son actualmente socios

En igual sentido, la doctrina de este Servicio, contenida entre otros, en Ordinario N° 728 de 18.05.2023, ha precisado que los trabajadores a quienes se les extiendan las estipulaciones de un instrumento colectivo en virtud del pacto celebrado por las partes y aceptado por estos, no poseen la calidad de trabajadores afectos al instrumento colectivo, por lo que si participan en una negociación colectiva posterior en calidad de socios de una organización sindical, deberán dejar de percibir los beneficios extendidos al momento de entrar en vigencia el instrumento colectivo suscrito producto de la negociación colectiva en que se involucraron.

Ordinario N° 499, de 24.07.2025

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse respecto de la materia objeto de la consulta, toda vez que ello supondría resolver si la decisión de negar el ingreso al sindicato recurrente de una trabajadora que contaría con facultades de representación de la empresa, en los términos previstos en el artículo 4° del Código del Trabajo, se ajustó a lo dispuesto sobre la materia en los estatutos de dicha organización para reputarla válida o si, por el contrario, su incumplimiento podría acarrear la nulidad de dicha actuación, declaración que corresponde privativamente a los tribunales de justicia.

Ordinario N° 496, de 24.07.2025

Al respecto cumpla con informar a Ud. en primer término, que, mediante Ord. N° 2668 de 23.11.2021, esta Dirección, en concordancia con su doctrina institucional vigente y uniforme acerca de la materia en análisis, se pronunció acerca de la forma en que deben computarse los días de

feriado legal a que tienen derecho los trabajadores sujetos a un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos.

En efecto, el citado Oficio, a la luz, entre otros, del Dictamen N° 1420/113, de 10.04.2000, en relación con la forma de computar el feriado de los trabajadores afectos a sistemas excepcionales de distribución de jornada y descanso, señala que, dicho cálculo deberá efectuarse conforme a las reglas generales sobre la materia, debiendo considerarse como días hábiles dentro del respectivo periodo todos aquellos que no revisten el carácter de feriado, conforme con el ordenamiento jurídico vigente.

La misma jurisprudencia institucional agrega que, de acuerdo con lo anterior, el feriado legal básico de dichos dependientes estará constituido por 15 días hábiles a los cuales habrá que agregar los días sábado, domingo y festivos que incidan en el periodo, debiendo, en todo caso, iniciarse el cómputo correspondiente, una vez concluido el ciclo de descanso que establece el respectivo sistema excepcional. Ello por cuanto, el derecho a gozar de dicho descanso deriva del cumplimiento de la correspondiente jornada especial por parte de los involucrados, por lo cual no procede imputarlo a un beneficio distinto, cual es, el de feriado legal.

Por consiguiente, la reincorporación a sus labores del personal de que se trata dependerá de la situación en que a la fecha que les corresponda reasumir sus funciones se encuentre su respectivo turno o equipo de trabajo, debiendo reincorporarse al día siguiente a la expiración del feriado si aquel se encuentra cumpliendo el periodo de trabajo, o bien, una vez cumplido el ciclo de descanso correspondiente.

Ahora bien, acerca del uso fraccionado del feriado, el Ordinario N° 762, de 19.11.2024, ha señalado que, para los efectos del calcular el feriado de aquellos trabajadores que de acuerdo al artículo 38 del Código del Trabajo se encuentran exceptuados de descanso dominical y en días festivos, como asimismo, de los que se encuentran afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, como en la especie, no deben considerarse como hábiles los días sábados, domingos y todos aquellos que tienen asignado por ley el carácter de feriado.

Atendido lo expuesto, no cabe sino concluir que al personal de que se trata le asiste el derecho de hacer uso de días de feriado fraccionado en viernes y lunes, en cuyo caso, corresponderá adicionar al beneficio los días sábado y domingo correspondientes por aplicación de las normas sobre cómputo de aquel derecho ya analizadas. Dicha conclusión guarda armonía con la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección contenida, entre otros, en Dictamen N° 5884/250 de 25.10.1996.

Por otra parte, no existe inconveniente jurídico en que las partes convengan en aplicación del artículo 70 inciso primero del Código del Trabajo, el uso de días de fracción de feriado a que tienen derecho los trabajadores de que se trata en día inhábil, como por ejemplo en un sábado que forma parte de un ciclo de trabajo, dicha conclusión guarda armonía con la jurisprudencia vigente y uniforme de esta Dirección, contenida, entre otros en Ords. N°s 767 de 27.02.2019; 5770 de 29.11.2017; 1844 de 20.05.2014.

En consecuencia, de acuerdo con la normativa legal y jurisprudencia institucional citada y consideraciones formuladas, aclara y complementa las precisiones efectuadas mediante el Ord. N° 2699 de 19.05.2016, signadas con los numerados 2) y 3), en el sentido analizado en cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 492, de 18-07-2025

Las personas que laboran en faenas no exceptuadas del descanso dominical -como es el caso- se rigen, en materia de descanso semanal, por lo establecido en los artículos 35 y 37 del Código del Trabajo, que disponen, en lo pertinente:

"Artículo 35. Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días".

"Artículo 37. Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor".

Respecto de los preceptos transcritos, la jurisprudencia administrativa de este

Servicio ha sostenido, en el Ordinario N° 3.933 de 27.07.2018, "que los trabajadores afectos a dicho régimen no pueden pactar una distribución de jornada de trabajo que incluya los días domingos y los días festivos, toda vez que estos últimos son días de descanso obligatorio. Por tratarse de normas de orden público laboral, el legislador no permite que las partes puedan disponer de ella, efectuar modificaciones ni menos renunciar a la protección en ella contenida.

"De esta manera, los trabajadores que hubieren convenido con su empleador una distribución de jornada de trabajo de lunes a viernes o bien de lunes a sábado, tendrán derecho a descansar los días domingos, o bien los sábados y domingos, según corresponda, como también todos los días festivos que recaigan en la semana".

En consecuencia, en base a la normativa citada cumpla con informar, que los docentes y asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales no pueden laborar los días domingo ni aquellos que la ley declara festivos, por tratarse del descanso semanal obligatorio.

Ordinario N° 491, de 18-07-2025

1. Que las actividades formativas que sean realizadas por los docentes en períodos que excedan la jornada pactada debe compensarse con el recargo del 50% por sobre el sueldo convenido, y no podrán realizarse en domingos ni días que la ley declare festivos.
2. La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse si un accidente constituye, o no, accidente del trabajo o de trayecto.

Ordinario N° 490, de 18-07-2025

- 1) El régimen de jornada de trabajo con horarios rotativos, pactado por las partes mediante el contrato vigente, de acuerdo con lo previsto en el inciso primero de los artículos 22 y 22 bis del Código del Trabajo, esto es, una jornada ordinaria de 44 horas semanales, distribuida en base a un promedio semanal en un ciclo de tres semanas, sin incluir en ella los días domingo y festivos, se encuentra ajustado a la normativa legal vigente.
- 2) No corresponde realizar un ajuste en la jornada semanal respectiva en que incide un día festivo que corresponde a un día sábado si en aquel los trabajadores no realizan labor alguna como parte de su jornada ordinaria, cuyo régimen de descanso semanal es aquel contemplado en los artículos 35 y 37 del Código del Trabajo, esto es, con descanso obligatorio los días domingo y festivos.

Ordinario N° 488, de 17-07-2025

Este servicio carece de competencia para pronunciarse sobre los alcances de la cláusula del convenio referida a la extensión de beneficios y respecto de la legalidad de la conducta del empleador respecto de la renuncia de los trabajadores a dicha extensión, dado que dicha materia no es susceptible de dilucidarse o esclarecerse por vía administrativa, al existir controversia entre las partes, cuya resolución requiere de prueba y su debida ponderación con sujeción al procedimiento establecido por la ley, todo lo cual debe verificarse ante el ente jurisdiccional.

Ordinario N° 480, de 10-07-2025

1) y 2) El empleador no puede, unilateralmente, dejar de dar cumplimiento a las cláusulas convenidas en el contrato colectivo de trabajo a cuya suscripción ambas partes concurrieron, por cuanto, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 5° inciso tercero del Código del Trabajo los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias sobre las cuales las partes hayan podido convenir libremente. Asimismo, acorde con lo establecido en el artículo 1545 del Código Civil, todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por consentimiento mutuo o por causas legales.

3) El incumplimiento por el empleador de una cláusula del instrumento colectivo celebrado con un sindicato autorizada a este último a denunciar dicha circunstancia ante la Inspección del Trabajo respectiva, la cual, en caso de constatar la ocurrencia del hecho denunciado y en virtud de lo previsto en el artículo 326 del Código del Trabajo, deberá aplicar las sanciones administrativas que corresponda.

Lo anterior sin perjuicio del derecho que le asistiría en este caso a la organización sindical afectada, de interponer la denuncia respectiva ante el Juzgado de Letras del Trabajo competente, en conformidad con lo previsto en el artículo 420 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 479, de 10-07-2025

Sobre el particular, corresponde tener presente lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 184 del Código del Trabajo, que establece el deber del empleador de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

En efecto, esta disposición consagra un deber genérico de protección del empleador respecto del trabajador, entendido por la doctrina nacional como la obligación de resguardar los intereses legítimos del trabajador. En esta línea el dictamen N° 5469/292 de 12.09.1997, sostuvo que esta obligación no se limita a las normas expresas, sino también a las circunstancias que permitan al empleador salvaguardar tales intereses.

Esta disposición consagra un deber general de protección del empleador respecto del trabajador, entendido por la doctrina nacional como la obligación de resguardar los intereses legítimos del trabajador.

Ahora bien, en lo que respecta a la ropa de trabajo, la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en los dictámenes 842/40, de 09.03.2001 y 3927/228, de 30.07.1999, ha sostenido que el empleador debe asumir su costo, tanto cuando su uso se exige por razones de seguridad como cuando responde a criterios de imagen corporativa. En estos casos, la exigencia del uso de un

determinado vestuario para el desempeño de las funciones, se impone a través de decisiones adoptadas en ejercicio de las facultades de dirección del empleador.

Entonces, no resultaría procedente que los trabajadores deban asumir gasto alguno asociado al cumplimiento de esta obligación, lo que ocurriría si se les ordenara acudir, durante su tiempo de descanso y con sus propios recursos, a lugares distintos de su centro de trabajo o faena para retirar dicha indumentaria.

Desde esa perspectiva, resulta aplicable al caso, el principio de ajenidad, según el cual, por un lado, el trabajador está obligado a cumplir sus funciones en la forma convenida en el contrato laboral; y, por otro, el empleador a asumir aquellos costos que se derivan de la gestión o administración de su empresa.

En efecto, los trabajadores realizan su trabajo "por cuenta de otro" o "por cuenta ajena" lo que de acuerdo al principio de ajenidad que caracteriza la relación jurídico laboral se traduce en que éstos son simplemente una de las partes del contrato de trabajo, que tienen derecho a su remuneración y la obligación correlativa de prestar servicios, en tanto que el empleador está obligado a pagar las respectivas remuneraciones y adoptar todas las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a ellos les corresponde desarrollar, recayendo sobre él el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que no resulta ajustado a derecho que la empleadora exija al trabajador retirar la ropa de trabajo que debe utilizar para el desempeño de sus funciones en un lugar distante de su centro de trabajo y durante su tiempo de descanso, correspondiendo que dicha entrega se realice en el lugar donde el trabajador presta servicios y dentro de su jornada laboral.

Ordinario N° 478, de 10-07-2025

Sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpro con informar a usted que, para aplicar un sistema de jornada excepcional distinto del régimen general o especial previsto para los trabajadores en cuestión, se debe dar cumplimiento a lo establecido en el Reglamento aprobado por el Decreto N° 048 del año 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, así como a la normativa pertinente.

Ordinario N° 476, de 10-07-2025

Ahora bien, conforme a lo razonado, en el cuerpo del presente oficio, y a lo convenido entre las partes, es posible concluir que, las partes han entendido que el pago mensual de las remuneraciones corresponde a la unidad de tiempo que dura un período continuo que se cuenta desde un día señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente, y no a la cantidad de días que dure un mes en particular, por lo que no correspondería por parte del empleador remunerar por día trabajado en aquellos meses que tengan una duración menor a 30 días.

En conclusión, sobre la base de las normas legales citadas, jurisprudencia administrativa invocadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a usted que el empleador, Ltda, no puede realizar descuentos en las remuneraciones de los trabajadores en aquellos meses que duren menos de 30 días, en atención a lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Ordinario N° 473, de 09-07-2025

En el evento que la entidad empleadora y el personal de seguridad a su servicio, pactaran conforme a lo establecido en el Decreto N° 867 de 17.03.2018, en el contrato de trabajo una cláusula que obligue a esos trabajadores comunicar cualquier condena de que sean objeto durante la relación laboral, la verificación de su incumplimiento constituye una cuestión de hecho ajena a las facultades de este Servicio, siendo de competencia de los Tribunales de Justicia, por las razones expuestas en el cuerpo de este informe.

Ordinario N° 471, de 09-07-2025

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar una cláusula de un convenio colectivo respecto de la que existe controversia entre las partes, por las razones expuestas en el presente informe.

Ordinario N° 470, de 09-07-2025

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre una materia sobre la cual existe controversia entre las partes, correspondiendo el conocimiento y resolución de la misma al Juzgado de Letras del Trabajo competente.

Ordinario N° 469, de 09-07-2025

Es un deber legar del empleador controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, por lo cual resulta obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro, de modo que, en caso de incumplimiento de la obligación señalada, pueden las organizaciones sindicales denunciar tal circunstancia ante la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva.

Ordinario N° 468, de 09-07-2025

1. No procede que se les prive de derecho a percibir las propinas a aquellos garzones que han ingresado recientemente a prestar servicios sin consentir por escrito en ellos en el pacto respectivo denominado "Anexo reglamento de propina ingreso nuevos garzones".
2. La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar o pronunciarse respecto del pacto de distribución de propinas, por ser un pacto civil entre trabajadores, escapando de la relación laboral entre trabajador y empleador.

Ordinario N° 467, de 09-07-2025

- 1) Tanto los profesionales de la educación como personal no docente que se desempeña en el establecimiento educacionales pagados gozan del beneficio del feriado progresivo regulado en el artículo 68 del Código del Trabajo el que debe ser ejercido dentro del período de interrupción de las actividades escolares.

- 2) Acerca del feriado del personal no docente afiliado al sindicato recurrente, esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de una materia controvertida que requiere para su adecuada dilucidación de ponderación y prueba, pudiendo recurrir, si lo estima pertinente, ante los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 464, de 09-07-2025

El permiso por contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil existe en función de cada uno de estos hechos, de manera que en el evento que un trabajador/a suscriba un acuerdo de unión civil y posteriormente celebre un matrimonio tendrá derecho a gozar del referido beneficio en ambas ocasiones, cumpliendo con los requisitos indicados en el artículo 207 bis del Código del Trabajo.

Ordinario N° 460, de 07-07-2025

La credencial o el certificado que acredita la calidad de persona cuidadora, emitido por el Ministerio de Desarrollo Social, es el documento idóneo para comprobar que aquella tiene a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo.

Ordinario N° 458, de 07-07-2025

Don XXXXXX XXXXXX XXXXX no pudo prestar servicios para la sociedad "Comunicaciones y Estudios S.A." atendida su calidad de gerente general y accionista mayoritario de la misma.

Ordinario N° 445, de 26-06-2025

El dictamen N° 2455/45 de 24.05.2016, establece que, en el caso de los tripulantes de vuelo y de cabina cuyos períodos de servicio de vuelo comprendan dos o más vuelos, para que proceda la extensión de la jornada ordinaria máxima de doce horas de los referidos trabajadores, a catorce, ante la ocurrencia en el <<respectivo vuelo>> de contingencias, meteorológicas, emergencias médicas o necesidades calificadas de mantenimiento de la aeronave, previstas en el artículo 152 ter D del Código del Trabajo, tales supuestos deben verificarse durante el último de los vuelos de la serie que se les hubiere asignado en un determinado Período de Servicio de Vuelo.

Ordinario N° 436, de 24-06-2025

Esta Dirección no observa inconveniente jurídico alguno para que el personal que se desempeña en la empresa Ltda. manifieste su voluntad de desafiliarse de la Caja de Compensación de Asignación Familiar y afiliarse a otra de dichas entidades, mediante el sistema de votación electrónica de la empresa, respecto del cual este Servicio se pronunció mediante el Dictamen N° 4969/79 de 05.10.2016.



BOLETÍN INFORMATIVO AGOSTO 2025

ACTUALIZACIÓN PREVISIONAL AGOSTO 2025: COTIZACIÓN ADICIONAL DEL 1% EN MARCHA

Desde el **1 de agosto de 2025** comenzó a aplicarse una **nueva cotización obligatoria del 1% a cargo del empleador**, en el marco de la **Ley N.º 21.735** que crea el **Sistema Mixto de Pensiones**.

- ✓ El **0,1%** se destina a la cuenta individual del trabajador.
- ✓ El **0,9%** al **Fondo Autónomo de Protección Previsional**.

Este porcentaje irá aumentando gradualmente hasta llegar a un **8,5% en 2035**.

TOPES IMPONIBLES VIGENTES 2025

- ✓ **AFP:** 87,8 UF
- ✓ **Seguro de Cesantía:** 131,9 UF
- ✓ **IPS (ex-INP):** 60 UF

(Resoluciones N.º 47 y 48 del 09.01.2025 y actualización N.º 253 y 254 del 07.02.2025)

EXENCIONES PARA TRABAJADORES PENSIONADOS

De acuerdo con el **Oficio Ordinario N.º 27941 de la Superintendencia de Pensiones (27.11.2012)**:

- ✓ Los trabajadores ya pensionados en AFP, IPS, CAPREDENA o DIPRECA que continúen laborando están **exentos de cotizar**.
- ✓ **Excepción:** la cotización de **salud** se mantiene obligatoria.

- ✓ También pueden optar voluntariamente por mantener aportes previsionales mediante solicitud escrita.

PRÓXIMOS INCREMENTOS DEL APORTE EMPLEADOR

Fecha	% Cotización
01.08.2026	3,5 %
01.08.2027	4,25 %
01.08.2028	5,0 %
01.08.2029	5,7 %
01.08.2030	6,4 %
01.08.2031	7,1 %
01.08.2032	7,8 %
01.08.2033	8,5 %

LO QUE DEBEN CONSIDERAR LAS EMPRESAS

- ✓ Ajustar los **sistemas de remuneraciones** para la nueva cotización del 1%.
- ✓ Revisar los **topes impositivos** al calcular cotizaciones.
- ✓ Informar a los **trabajadores pensionados** sobre sus derechos de exención o mantención voluntaria de aportes.

REFERENCIAS LEGALES

- ✓ **Ley 16.744** (Accidentes del Trabajo)
- ✓ **Ley 18.156** (Trabajadores que prestan servicios en el extranjero)
- ✓ **Ley 19.728** (Seguro de Cesantía)
- ✓ **D.L. 3.500 de 1980** (Sistema de Pensiones)
- ✓ **Ley N.º 21.735** (Nuevo Sistema Mixto de Pensiones)
- ✓ **Oficio 27941, 27.11.2012 – Superintendencia de Pensiones**

- ✓ planilla de cotizaciones mensuales incluso durante ausencias por licencia.

Mas información: www.boletindeltrabajo.cl

CARTOLA ESTADÍSTICA

DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	68.647
I.P.C	0,9
ÍNDICE I.P.C	108,62
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

Grupo



BT

BOLETÍN DEL TRABAJO

www.boletindeltrabajo.cl
www.portaldesoluciones.cl



+56 9 8899 6348



contacto@boletindeltrabajo.cl

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
MAYO 2025	SUELDO VITAL MENSUAL		SUELDO VITAL ANUAL	
	\$ 75.957		\$ 911.484	

TOPES IMPONIBLES

	VALOR EN UF AÑO 2025	VALOR EN PESOS JULIO 2025	VALOR EN PESOS AGOSTO 2025
Topo imponible AFP	87.8	3.439.917	3.457.834
Topo imponible IPS (EX INP)	60	2.356.024	2.350.741
Topo imponible AFC	131.9	5.167.711	5.194.627

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	Agosto 2025	39.144,76
11	Agosto 2025	39.156,08
12	Agosto 2025	39.167,40
13	Agosto 2025	39.178,72
14	Agosto 2025	39.190,04
15	Agosto 2025	39.201,37
16	Agosto 2025	39.212,70
17	Agosto 2025	39.224,04
18	Agosto 2025	39.235,38
19	Agosto 2025	39.246,72
20	Agosto 2025	39.258,06

Día	Mes	Valor (\$)
21	Agosto 2025	39.269,41
22	Agosto 2025	39.280,76
23	Agosto 2025	39.292,12
24	Agosto 2025	39.303,48
25	Agosto 2025	39.314,84
26	Agosto 2025	39.326,20
27	Agosto 2025	39.337,57
28	Agosto 2025	39.348,94
29	Agosto 2025	39.360,32
30	Agosto 2025	39.371,69
31	Agosto 2025	39.383,07

Día	Mes	Valor (\$)
1	Septiembre 2025	39.394,46
2	Septiembre 2025	39.405,85
3	Septiembre 2025	39.417,24
4	Septiembre 2025	39.428,63
5	Septiembre 2025	39.440,03
6	Septiembre 2025	39.451,43
7	Septiembre 2025	39.462,83
8	Septiembre 2025	39.474,24
9	Septiembre 2025	39.485,65

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
Septiembre 2025	69.265	831.180

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
VIII	AGOSTO	• LA PROPINA

GRUPO BT



Boletín del Trabajo

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

Noviembre

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16

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