

LABORAL REVISTA

GRUPO BT



Boletín del Trabajo

EDICIÓN
SEPTIEMBRE
2025 CHILE

**EL AGUINALDO, ASPECTOS
LABORALES, PREVISIONALES
Y TRIBUTARIOS QUE DEBEN
CONSIDERARSE AL PAGARSE
U OTORGARSE**

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

SEPTIEMBRE 2025

Printed in Chile

©2025

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

CONTENIDO

| | |
|--|-----------|
| EL AGUINALDO, ASPECTOS LABORALES, PREVISIONALES Y TRIBUTARIOS QUE DEBEN CONSIDERARSE AL PAGARSE U OTORGARSE | 3 |
| CONCEPTO DE AGUINALDO | 3 |
| EL AGUINALDO COMO UNA MAYOR REMUNERACIÓN Y RENTA | 4 |
| EL AGUINALDO COMO UNA CONVENCIÓN INDIVIDUAL O COLECTIVA | 6 |
| AGUINALDO ENTREGADO EN ESPECIES | 9 |
| DERECHO A AGUINALDO TRABAJADORES CON LICENCIA MEDICA | 11 |
| EL PAGO DE AGUINALDO EN FORMA PROPORCIONAL A LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR | 12 |
| DERECHO A AGUINALDO DE LOS TRABAJADORES QUE ESTÁN HACIENDO USO DEL SU FERIADO (VACACIONES) | 13 |
| DERECHO A AGUINALDO TRABAJADORES EN HUELGA | 13 |
| CUESTIONARIO LABORAL SEPTIEMBRE 2025 | 16 |
| CONTRATO DE TRABAJO ELECTRÓNICO..... | 16 |
| RENUNCIA VOLUNTARIA ELECTRÓNICA | 19 |
| NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE SEPTIEMBRE 2025 | 23 |
| PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO | 23 |
| BOLETÍN INFORMATIVO SEPTIEMBRE 2025 | 44 |
| TIPOS DE REGISTRO DE ASISTENCIA QUE PUEDE IMPLEMENTAR EL EMPLEADOR | 44 |
| CARTOLA ESTADÍSTICA | 48 |
| TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2025 | 51 |

EL AGUINALDO, ASPECTOS LABORALES, PREVISIONALES Y TRIBUTARIOS QUE DEBEN CONSIDERARSE AL PAGARSE U OTORGARSE



Una costumbre arraigada en nuestro país, es que los empleadores otorguen a sus trabajadores aguinaldos en los meses de septiembre y diciembre de cada año, esto es para fiestas patrias y navidad respectivamente, pudiendo ser estos en dinero o especies, es por ello que en esta oportunidad analizaremos este beneficio o estipendio comúnmente otorgado o pagados en los empleadores a sus trabajadores, pero que pese a que es frecuentemente otorgado, no ha sido definido ni regulado en nuestra legislación laboral, previsional y tributaria, debiendo basarnos en la jurisprudencia de las entidades fiscalizadoras, para poder entender con certeza si estamos en presencia de un derecho o de una remuneración que para que nazca a la vida necesita del acuerdo entre las partes.

El análisis que efectuaremos es respecto de los trabajadores del sector privado, es decir, nos ocuparemos del aguinaldo que se paga o entrega a los trabajadores dependientes de empresas o instituciones de dicho sector y no de los aguinaldos que perciben los trabajadores y funcionarios de la administración del estado y otros trabajadores que, de acuerdo a la ley de reajuste del sector público, tengan derecho a percibirlo, ya que estos son fijados y regulados expresamente en la ley de reajuste del sector público que se dicta cada año.

CONCEPTO DE AGUINALDO

En nuestra legislación no existe una definición de aguinaldo, es por ello que para poder conceptualizarlo debemos recurrir a la definición de aguinaldo contenida en el Diccionario de la Real Academia Española, que señala:

Aguinaldo. (De aguinaldo).

1. *Regalo que se da en Navidad o en la fiesta de la Epifanía.*
2. *Regalo que se da en alguna otra fiesta u ocasión.*

Sobre la base del significado de la palabra aguinaldo es que la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 4483/060, de 10.11.2009:

Que, el aguinaldo se ha definido por la Real Academia Española (Edición 22º), en su segunda acepción, como “regalo que se da en alguna otra fiesta u ocasión.”

Respecto de este concepto, en materia judicial podemos citar el fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago, que en causa Rol 370-2011 de 07.10.2011, ha señalado:

“Se debe tener presente que el aguinaldo, conforme a la segunda acepción dada por la Real Academia Española, es un regalo que se da en alguna fiesta u ocasión”.

Como podemos apreciar la jurisprudencia administrativa y judicial nos indica que el aguinaldo es un regalo que el empleador entrega sus trabajadores, lamentablemente este concepto produce malas interpretaciones de parte de los empleadores que piensan que por ser un regalo su otorgamiento queda entregado a su mera liberalidad, pudiendo por su simple decisión otorgarlo o dejar de otorgarlos cuando lo estime conveniente, como así también algunos creen, erradamente, que por ser un regalo no constituye remuneración ni renta, por tal motivo creen que dichos valores no están afectos a cotizaciones previsionales e impuesto.

EL AGUINALDO COMO UNA MAYOR REMUNERACIÓN Y RENTA

Para entender si el aguinaldo constituye una mayor remuneración y por tanto ser un valor afecto a cotizaciones previsionales, se hace necesario tener presente la definición de remuneración contenida en el inciso primero del artículo 41 del Código del Trabajo el cual señala:

Artículo 41: 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.

De acuerdo a la definición de remuneración establecida en el inciso primero del artículo 41 antes citado, tienen el carácter de remuneración los emolumentos y especies valuables en dinero que:

1. Sean contraprestaciones del empleador al trabajador: la causa inmediata de su pago es la ejecución de parte del trabajador del trabajo convenido.
2. Que tenga como causa el contrato de trabajo: es necesario que tengan su causa en el contrato de trabajo, sin que puedan considerarse como parte de las mismas los estipendios percibidos por el trabajador por un motivo distinto a la relación laboral.

3. Que se paguen en dinero o entreguen en especies avaluables en dinero: la Regla general es que la remuneración sea pagada en dinero, sin embargo, de un modo accesorio y complementario se permite que la misma esté integrada por asignaciones entregadas en especies avaluables en dinero.

De acuerdo a lo señalado precedentemente, el aguinaldo constituirá una mayor remuneración para el trabajador, por lo cual estará afecto a cotizaciones previsionales, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

Ordinario N° 321/27, de 19.01.1993:

El aguinaldo de Navidad equivalente al 45% del sueldo base, estipulado en el artículo 7° del convenio colectivo suscrito entre la Empresa y el Sindicato de Trabajadores de la misma, constituye remuneración imponible.

Ordinario N° 4483/60, de 10.11.2009:

Que, el aguinaldo se ha definido por la Real Academia Española (Edición 22°), en su segunda acepción, como “regalo que se da en alguna otra fiesta u ocasión.” Llevado al ámbito laboral, el aguinaldo asume plenamente el carácter de remuneración definido en el artículo 41 del Código del Trabajo, en tanto se trata de una contraprestación en dinero (o en especies) que recibe el trabajador con ocasión de alguna festividad.

Ordinario N° 7143/340, de 30.12.1996:

Pues bien, atendido lo expuesto, los beneficios denominados aguinaldos y bono de mes de julio son estipendios en dinero, que percibe el trabajador por causa del contrato de trabajo, y no se encuentran excluidos expresamente en el inciso segundo del precepto legal en comento, por lo que forzoso resulta concluir que constituyen remuneración.

Ordinario N° 462, de 21.03.2022

1. Atendido lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad pactados en el contrato colectivo suscrito por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de y el Sindicato de Trabajadores de la Corporación Municipal de Desarrollo Social Nivel Central constituyen remuneración y, por ende, al tenor de la reiterada y uniforme jurisprudencia la Superintendencia de Seguridad Social, son imponibles para efectos previsionales.

2. La competencia para determinar si los aguinaldos en referencia están afectos a impuestos recae en el Servicio de Impuestos Internos.

En ámbito a judicial debemos tener presente que el criterio es que el aguinaldo es una mayor remuneración pudiendo citarse el siguiente fallo:

Rol 370-2011 07/10/2011.

2° Que, en forma previa, se debe tener presente que el aguinaldo, conforme a la segunda acepción dada por la Real Academia Española, es un regalo que se da en alguna fiesta u ocasión, que, en el ámbito laboral, asume el carácter de remuneración en los términos

definidos en el artículo 41 del Código del Trabajo, pues se trata de una contraprestación en dinero o en especies que el trabajador recibe del empleador por causa del contrato de trabajo y con ocasión de alguna festividad. Abona dicha conclusión, el hecho que no figura incluido en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo, disposición en la que se señala que asignaciones no deben considerarse remuneración; y lo que prescribe el inciso 2° del artículo 45 del Código del Trabajo, en la medida que califica como remuneración con el carácter de accesorio o extraordinario, las gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras; normas legales que están precisamente incorporadas en el Capítulo V del Libro I, Título I, del Código del Trabajo, titulado De las Remuneraciones. En ese contexto, en principio, su monto debe ser el fruto de un acuerdo entre empleador y trabajador, en los términos establecidos en el artículo 10 número 7 del Código del Trabajo. Lo anterior, conduce a la conclusión que yerra el recurrente cuando afirma que el aguinaldo no es remuneración, sino que es un regalo, razón por cual nadie puede quedar obligado a volver a realizar un regalo, a pesar de que lo haya hecho en forma previa (sic);

En materia tributaria debemos tener presente que los aguinaldos son un haber tributable, por constituir una mayor renta para el trabajador del mes en que se percibió o devengó, esto conforme la ***circular N° 66, N° 6 letra E de 20.05.1977*** del Servicio de Impuestos Internos, sobre este punto se puede citar el siguiente pronunciamiento del SII:

Oficio N° 1473 del 03.05.2022:

Al respecto se informa que, de acuerdo al N° 1 del artículo 42 de la Ley de Impuesto a la Renta (LIR), se grava con el impuesto único de segunda categoría (IUSC), establecido en el N° 1 del artículo 43 de la misma ley, a las rentas consistentes en sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación.

Por otra parte, conforme al concepto establecido en el 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.

Luego, en el caso consultado, el denominado aguinaldo de navidad es una bonificación que tiene el carácter de una renta accesoria o complementaria a la remuneración normal de los trabajadores y, por lo tanto, afecta con IUSC conforme los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la LIR.

EL AGUINALDO COMO UNA CONVENCION INDIVIDUAL O COLECTIVA

Como ya vimos, el aguinaldo, por definición es un regalo dado por el empleador a sus trabajadores, sin embargo, este constituye una mayor remuneración y renta para el trabajador, afecta cotizaciones previsionales e impuesto único de segunda categoría, por lo que al momento de analizar si esta debe o no quedar pactada en los contratos de trabajo se hace necesario tener presente que el Artículo 10 del Código del Trabajo dispone:

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

4. monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;

7. demás pactos que acordaren las partes.

Como podemos apreciar las remuneraciones que los trabajadores perciban deben estar expresamente reguladas en el contrato individual de trabajo, como así también los demás pactos que las partes establezcan, por ser el aguinaldo una remuneración, de estar siendo percibida por el trabajador, su monto y fecha de pago será una materia que obligatoriamente debe ser regulada en el contrato individual de trabajo, toda vez que así lo ha previsto el legislador.

En el caso de que los aguinaldos se encuentren regulados en un instrumento colectivo de trabajo, sea contrato colectivo, convenio colectivo o acuerdo con grupo negociador, suscrito conforme las normas sobre negociación colectiva establecidas en el Código del Trabajo, no se requiere que en los contratos individuales de trabajo de los dependientes que lo perciban aparezca una cláusula al respecto, toda vez que el inciso segundo del Artículo 311 del Código del Trabajo dispone:

“Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos”.

En el caso de los trabajadores que perciben aguinaldos de navidad y fiestas patrias, sin que se encuentren pactados en forma individual (contrato de trabajo o anexo) o colectiva (instrumento colectivo) y que le han sido otorgados en forma reiterada en el tiempo por el empleador, debemos tener presente que, entre las muchas características del contrato de trabajo, una de las más importantes es el carácter consensual, lo que significa que se perfecciona por el mero o simple consentimiento de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales, el artículo 9° del Código del Trabajo, nos indica este carácter expresamente en el inciso primero, al señalar que ***“El contrato de trabajo es consensual”.***

Como consecuencia del carácter consensual del contrato de trabajo, las estipulaciones que lo configuran no sólo van a estar constituidas por aquellas cláusulas que expresamente y por escrito hayan acordado las partes, sino que también por aquellas que emanan del acuerdo de voluntades de los sujetos del contrato, aun cuando no se encuentren escritas, que son las denominadas “cláusulas tácitas”.

De acuerdo a lo sostenido reiteradamente por la Dirección del Trabajo, para se compruebe la existencia de una cláusula tácita, que se incorpora al contrato de trabajo es necesario que se den los siguientes elementos:

- a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.
- b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que estas tengan un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aprobación tácita a la modificación del mismo.
- c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

La Dirección del Trabajo respecto de la existencia de las cláusulas tácitas y sus requisitos ha señalado:

Ordinario N° 2436/149, de 14.05.1993

La modalidad reiterada de pagar a los trabajadores de la Corporación Educativa de Artes Gráficas y Afines un aguinaldo de fiestas patrias y navidad constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos individuales de aquéllos".

Ordinario N° 3062/177, de 14.06.1999

Deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito en dicho instrumento sino que, además, aquellas no escritas en el documento y que provienen del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento este que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

Ordinario N° 048, de 06.01.2017

La consensualidad del contrato de trabajo dice relación con el hecho que para perfeccionarse requiere del simple acuerdo de voluntades de las partes, sin que sea necesario, salvo para los efectos de la prueba, la escrituración del mismo.

En efecto, la falta de escrituración del contrato de trabajo trae como consecuencia, para el empleador, la aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal y, además, produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, según lo dispone el inciso final del artículo 9° del Código del Trabajo.

Como consecuencia de la consensualidad del contrato individual de trabajo, deben entenderse incorporadas a él, no de las partes contratantes.

En este orden de ideas, la uniforme y reiterada doctrina sustentada por esta Dirección ha señalado que el consentimiento o acuerdo de voluntades que se perfecciona o modifica el contrato de trabajo puede formarse, salvo los casos en que la ley por razones de seguridad jurídica exija una manifestación expresa de voluntad, no sólo por la concurrencia de la voluntad formulada expresamente por las partes contratantes, sino que también por la manifestación tácita de la voluntad de las mismas, la cual se desprende de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo así como del otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia sólo las estipulaciones y modificaciones que se hayan consignado por escrito en dicho instrumento sino que, además, aquellas que aunque no aparecen consignadas por escrito, emanan del acuerdo de voluntades de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que complementan o modifican las que en forma escrita configuran los contratos individuales de trabajo.

De consiguiente para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se verifiquen los siguientes elementos, a saber:

- a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.***
- b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que estas tengan un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.***

- c) ***Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.***

Ahora bien, de acuerdo a lo informado por usted en su presentación, en la especie se dan los requisitos precedentemente enunciados que permiten sostener que la concesión reiterada –a partir del año 2014- de los beneficios de que se trata con aquiescencia de los respectivos trabajadores contiene una cláusula tácita incorporada al contrato de trabajo de los beneficiarios, formando parte integrante de dichos documentos.

Como podemos apreciar si el empleador otorga en forma reiterada el aguinaldo, este pasa a constituir una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo, la cual no puede ser dejada sin efecto por la parte empleadora, toda vez que Par la supresión o cambio de un beneficio contractual se tendría que modificar el contrato vía el mutuo acuerdo de las partes contratantes, al respecto nos resulta útil citar el siguiente fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago:

Rol 370-2011, de 07.10.2011.

2° Que, en forma previa, se debe tener presente que el aguinaldo, conforme a la segunda acepción dada por la Real Academia Española, es un regalo que se da en alguna fiesta u ocasión, que, en el ámbito laboral, asume el carácter de remuneración en los términos definidos en el artículo 41 del Código del Trabajo, pues se trata de una contraprestación en dinero o en especies que el trabajador recibe del empleador por causa del contrato de trabajo y con ocasión de alguna festividad. Abona dicha conclusión, el hecho que no figura incluido en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo, disposición en la que se señala qué asignaciones no deben considerarse remuneración; y lo que prescribe el inciso 2° del artículo 45 del Código del Trabajo, en la medida que califica como remuneración con el carácter de accesorio o extraordinario, las gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras; normas legales que están precisamente incorporadas en el Capítulo V del Libro I, Título I, del Código del Trabajo, titulado De las Remuneraciones. En ese contexto, en principio, su monto debe ser el fruto de un acuerdo entre empleador y trabajador, en los términos establecidos en el artículo 10 número 7 del Código del Trabajo. Lo anterior, conduce a la conclusión que yerra el recurrente cuando afirma que el aguinaldo no es remuneración sino que es un regalo, razón por cual nadie puede quedar obligado a volver a realizar un regalo, a pesar de que lo haya hecho en forma previa (sic);

AGUINALDO ENTREGADO EN ESPECIES

En muchas empresas se entregan en fiestas patrias y navidad cajas de mercaderías, gift card, cajas navideñas u otros presentes o regalos a los trabajadores, respecto de esta modalidad, debemos siempre tener presente que el artículo 41 del código del Trabajo nos señala:

Artículo 41: 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.

Sobre la base de esta definición de remuneración, tendremos que la entrega por parte del empleador a sus trabajadores de cajas de mercaderías, gift card, cajas navideñas, no es otra cosa que una remuneración en especies, la cual como tal es imponible para efectos previsionales y tributarios. Dada la periodicidad de la entrega y las fechas también pueden calificarse como aguinaldo

La Dirección del Trabajo respecto de los beneficios en especies, como sería un aguinaldo en especies, una caja de mercaderías, una gift card, mencionados anteriormente, ha señalado:

Ordinario N° 2263/038, de 01.06.2011:

Los beneficios denominados "caja de mercadería" y "litros de leche semanal" pactados en el contrato colectivo suscrito el 15 de marzo de 2010 entre la empresa Limitada y el Sindicato de Trabajadores de la misma constituyen remuneración, y por ende, las cotizaciones previsionales respectivas son de cargo del trabajador, encontrándose el empleador obligado a practicar el descuento correspondiente.

Ordinario N° 2992/0169, de 08.06.1999:

Constituye remuneración toda contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo y que no hubiere sido expresamente excluida como tal por el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo.

En materia tributaria debemos tener presente que el SII entre otros pronunciamientos nos indica:

Oficio N° 5.556, de 10.11.2003

En consecuencia, y atendido lo expresado en el número precedente, no cabe sino colegir que las canastas y regalos de Navidad proporcionadas por una empresa a sus trabajadores, que son entregadas en cumplimiento de un contrato de trabajo, constituirán para ésta un gasto necesario para producir la renta, siempre y cuando se cumplan con las otras condiciones y requisitos señalados por el artículo 31° de la Ley de la Renta.

Por su parte, las cantidades que pague la empresa por dicho concepto constituyen para el trabajador un beneficio o incremento de patrimonio calificado de una renta accesoria o complementaria a su remuneración, toda vez que estos beneficios son una contraprestación que el trabajador recibe por su trabajo. Dicha renta, en consecuencia, deberá adicionarse a la remuneración del trabajador en el período en que se entregan los vales o "vouchers" al trabajador los cuales a su vez deberían ser entregados en el período mensual que se remunera por esa vía, a saber, septiembre y diciembre, toda vez que si son entregados con posterioridad a dichas fechas deberían considerarse remuneraciones pagadas con retraso.

Un tema que es importante tener presente en estos casos, es que el valor que constituye remuneración y renta para el trabajador es el valor bruto, esto el valor final incluido el IVA y cualquier otro impuesto que proceda según el producto que se entrega.

Respecto de la utilización del IVA como crédito por parte del empleador, esto resultaría impropio, ya que la contabilización del gasto se hará vía el libro de remuneraciones y no como una compra, dado que este no está relacionado con el giro directamente de la empresa, el SII considera que no se puede utilizar el IVA como crédito fiscal, en las preguntas frecuentes disponibles en el sitio web del SII encontramos la siguiente información:

https://www.sii.cl/preguntas_frecuentes/renta/001_002_1172.htm

PREGUNTA

ID: 001.002.1172.006

FECHA DE CREACIÓN: 18/03/2004

¿Cuál es el tratamiento tributario que debe tener una empresa para la compra de regalos para sus trabajadores?

RESPUESTA

FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20/02/2023

Los regalos a los trabajadores de una empresa en forma voluntaria, siempre y cuando respeten el concepto de universalidad, esto es, el beneficio es para todos los trabajadores bajo normas de carácter general y uniformes, producen los siguientes efectos tributarios:

- ✓ Los regalos entregados a los trabajadores constituirán un gasto necesario para producir la renta, en la medida que estén establecidos en el contrato de trabajo, ya sea individual o colectivo, o se entreguen voluntariamente bajo criterios de universalidad, que sean de un monto razonable y cumplan los demás requisitos establecidos en el Artículo 31 de la [Ley sobre Impuesto a la Renta](#), en caso contrario se consideran un gasto rechazado para producir la renta.
- ✓ Las cantidades que pague la empresa por dicho concepto constituyen para el trabajador un beneficio o incremento de patrimonio calificado de una renta accesoria o complementaria a su remuneración, toda vez que estos beneficios son una contraprestación que el trabajador recibe por su trabajo. Dicha renta, en consecuencia, deberá adicionarse a la remuneración del trabajador en el período en que se entregan los vales o “vouchers” al trabajador los cuales a su vez deberían ser entregados en el período mensual que se remunera por esa vía, a saber, septiembre y diciembre, toda vez que si son entregados con posterioridad a dichas fechas deberían considerarse remuneraciones pagadas con retraso.
- ✓ El Impuesto al Valor Agregado (IVA) consignado en las facturas de proveedores no da derecho al uso como Crédito Fiscal IVA.

Puede obtener mayor información relativa a este tema en el sitio web del SII, menú Normativa y legislación, Administrador de contenido normativo, opción [Oficio N° 5556, de 2003](#).

DERECHO A AGUINALDO TRABAJADORES CON LICENCIA MEDICA

En el caso de trabajadores que perciban aguinaldos, ya sea que estos se encuentren expresamente pactados en los contratos individuales o instrumentos colectivos de trabajo, o bien el derecho emana de una cláusula tacita, al estar con licencia médica en el mes en el cual se percibe esta remuneración, debemos tener claro que mantendrán este derecho aun cuando no trabajen ningún día ese mes, esto porque el DFL N° 44 de 01.06.1978 que Establece Normas Comunes Para Los Subsidios Por Incapacidad Laboral De Los Trabajadores Dependientes Del Sector Privado, establece:

Artículo 10°: Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, no se considerarán para la determinación de la base de cálculo establecidas en los artículos anteriores.

ARTÍCULO 11º: El subsidiado no perderá el derecho a percibir las remuneraciones a que se refiere el artículo anterior, en la forma y en la oportunidad establecidas en el correspondiente contrato de trabajo, por el tiempo en que haya percibido el subsidio.

De acuerdo a la norma citada, tendremos que en el caso de aquellos trabajadores a quienes la empresa les entrega en fiestas patrias y navidad una caja de mercaderías o bien una gift card, estas serían una remuneración ocasional, que debe el empleador otorgar durante los periodos de licencia médica en iguales términos que el aguinaldo que se paga en dinero, toda vez que el legislador así lo mandata.

En el caso de empleadores que le entregan a sus trabajadores aguinaldo en dinero y además algún tipo de caja de mercaderías o gift card, tendremos que si una persona se encuentra con licencia médica se le debe proporcionar ambos beneficios, conforme lo pactado sea expresa o tácitamente entre la empresa y sus trabajadores.

EL PAGO DE AGUINALDO EN FORMA PROPORCIONAL A LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR

El aguinaldo por ser una remuneración de carácter ocasional, su monto quedara sujeto al libre acuerdo que medie entre el empleador y sus trabajadores, acuerdos que pueden ser expresos (contrato individual o instrumento colectivo) o tácito dada la reiteración en el tiempo de su pago por parte del empleador, entre empleador y trabajador, pudiendo en dichos acuerdos establecerse un pago proporcional a la antigüedad que tenga el trabajador en la empresa, como ocurre En muchas empresas en las cuales el aguinaldo se le paga en forma íntegra a los trabajadores con un año o más de servicios y en forma proporcional en el caso de trabajadores cuya antigüedad sea inferior a un año.

Si bien no existe norma legal que impida hacer este tipo de acuerdos siempre se debe tener en consideración el derecho que le asiste a los trabajadores que se sientan afectados por esta forma tan especial de pago de un aguinaldo de reclamar la existencia de una discriminación en el pago de sus remuneraciones, acción de tipo judicial puede o darle la razón al trabajador. Al respecto nos resulta útil tener en consideración el siguiente pronunciamiento de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4483/060, de 10.11.2009:

En principio, parece plausible la distinción hecha en el monto de una remuneración específica de carácter esporádico como el aguinaldo, en base a la antigüedad en la empresa de los trabajadores beneficiados, lo que no obsta al eventual ejercicio de las acciones legales o constitucionales correspondientes por quienes pudieren sentirse discriminados arbitrariamente por dicha modalidad, en base a circunstancias que se verifiquen en el caso concreto y que denoten distinción de trato efectuada en base a un criterio que carezca de fundamentación objetiva y razonable, como lo sería, entre otras posibles, aquella que estuviere justificada en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social.

DERECHO A AGUINALDO DE LOS TRABAJADORES QUE ESTÁN HACIENDO USO DEL SU FERIADO (VACACIONES)

Respecto del derecho que les asistiría a los trabajadores que están haciendo uso de sus vacaciones, debemos tener presente que el Artículo 71 del Código del Trabajo, dispone en su inciso sexto:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra”.

Por ser el aguinaldo una remuneración de carácter ocasional, no es base de cálculo de la remuneración íntegra durante el feriado, sin embargo, el trabajador conserva su derecho a percibirla, toda vez que el legislador a establecido que los trabajadores que hacen uso de su feriado conservan el derecho a percibir toda remuneración o beneficio que proceda pagar u otorgar durante el período durante el cual el trabajador se encuentra de vacaciones. Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 1248/066, de 04.03.1994:

Del precepto anotado se infiere que, aparte de la "remuneración íntegra" correspondiente al feriado, el empleador debe también pagar al dependiente que se encuentra haciendo uso de vacaciones cualquier otra remuneración o beneficio que éste haya devengado y cuya fecha de pago coincida con tal período, como podría suceder con un aguinaldo de Fiestas Patrias o de Navidad o una asignación de escolaridad, por vía de ejemplo.

DERECHO A AGUINALDO TRABAJADORES EN HUELGA

Si bien durante la huelga el contrato de trabajo se entiende suspendido temporalmente, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 355 del Código del Trabajo, sin embargo la reiterada jurisprudencia de la Dirección del Trabajo nos indica que la suspensión del contrato no afecta ***"aquellas remuneraciones o beneficios, cuya exigibilidad habla quedado determinada en el contrato con anterioridad a la huelga"***, por lo que los trabajadores en huelga gozaran del derecho al pago de aguinaldo convenido en el instrumento colectivo respectivo o la convención individual si procediere, aun cuando a la fecha de pago de esta remuneración estén en huelga.

Al respecto podemos citar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3709/188, de 14.06.1995:

de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros, en los dictámenes citados en la concordancia, "la suspensión de la obligación de pagar las remuneraciones durante la huelga se circunscribe exclusivamente a aquellos beneficios o estipendios que, por la no prestación de trabajo efectivo en el marco legal de suspensión del contrato, no nacen y, por lo mismo, no se devengan ni son exigibles en relación a los días de huelga, precisamente porque respecto de ellos no se genera el título necesario, cual es la ejecución de servicios durante te el período laboral respectivo.

En consecuencia, no resultan afectadas por la suspensión temporal del contrato de trabajo aquellas remuneraciones o beneficios, cuya exigibilidad habla quedado determinada en el contrato con anterioridad a la huelga. Sobre la materia cabe precisar que los beneficios laborales periódicos o esporádicos, cuya exigibilidad está ligada a un evento, tiempo o fecha, y que no están directa y materialmente vinculados a la prestación de servicios determinados, sean perfeccionan por la sola llegada del evento, tiempo o fecha, siempre que los trabajadores se mantengan como tales en virtud del contrato de trabajo que contempla esos beneficios. Y como estos últimos requisitos son cumplidos por los trabajadores durante el período de huelga, la suspensión contractual sólo va a afectar temporalmente la exigibilidad de los señalados beneficio.

"De ello se sigue que sostener lo contrario implica reconocer un efecto extintivo de la huelga cuyo no ha sido el propósito del legislador.

"A mayor abundamiento, debe consignarse que los beneficios periódicos, esporádicos o sujetos a un evento, cuando provienen de un contrato colectivo, siempre) han existido en el patrimonio del trabajador, tanto durante la vigencia del instrumento colectivo, como también durante la 1 huelga legal, ya que en este tiempo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 348 del Código del Trabajo, los respectivos beneficios se entienden subsistir, aunque suspendidos en su exigibilidad en el contrato individual de trabajo". A la luz de lo expuesto, cabe señalar que en la especie el Aguinaldo de Navidad y la Fiesta de Navidad de que se trata, devengados en la correspondiente festividad del año 1994, son exigibles no obstante coincidir con el inicio de la huelga, la que se prolongo desde el 12 de diciembre de dicho año hasta el 10 de febrero de 1995, suspendiéndose únicamente la obligación de efectuar su pago hasta el término del mismo período, toda vez que la procedencia de su pago no está directa y materialmente vinculada a la prestación de servicios determinados, sino que a la sola llegada del evento o fecha prevista para ello, bastando que estuviere vigente el contrato de trabajo que los contempló.

Ordinario N° 1759/089, 25.03.1994:

Acorde con la reiterada doctrina de esta Dirección, manifestada entre otros, en dictamen Ord. N° 6751/222, de 14.10.91, que en fotocopia se acompaña, es posible sostener que la suspensión de la obligación de pagar las remuneraciones durante la huelga se circunscribe exclusivamente a aquellos beneficios o estipendios que, por la no prestación de trabajo efectivo en el marco legal de suspensión del contrato, no nacen y, por lo mismo, no se devengan ni son exigibles en relación a los días de huelga, precisamente porque respecto de ellos no se genera el título necesario, cual es la ejecución de servicios durante el período laboral respectivo.

En consecuencia, no resultan afectadas por la suspensión temporal del contrato de trabajo aquellas remuneraciones o beneficios, cuya exigibilidad había quedado determinada en el contrato con anterioridad a la huelga. Sobre la materia cabe precisar que los beneficios laborales periódicos o esporádicos, cuya exigibilidad está ligada a un evento, tiempo o fecha, y que no están directa o materialmente vinculados a la prestación de servicios determinadas, se perfeccionan por la sola llegada del evento, tiempo o fecha, siempre que los trabajadores se mantengan como tales en virtud del contrato de trabajo que contempla esos beneficios. Y como estos últimos requisitos son cumplidos por los trabajadores durante el período de huelga, la suspensión contractual sólo va a efectuar temporalmente la exigibilidad de los señalados beneficios.

De ello se sigue que sostener lo contrario implica reconocer un efecto extintivo de la huelga cuyo no ha sido el propósito del legislador.

A mayor abundamiento, debe consignarse que los beneficios periódicos, esporádicos o sujetos a un evento, cuando provienen de un contrato colectivo, siempre han existido en el patrimonio del trabajador, tanto durante la vigencia del instrumento colectivo, como también durante la huelga legal, ya que en este tiempo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 377 del Código del Trabajo, los respectivos beneficios se entienden subsistir, aunque suspendidos en su exigibilidad en el contrato individual de trabajo.

A la luz de lo anterior, forzoso resulta concluir que en la especie el aguinaldo de fiestas patrias devengado en la correspondiente festividad del año 1993 es exigible no obstante coincidir con el período de huelga, suspendiéndose únicamente la obligación de efectuar su pago hasta el término del mismo período, toda vez que la procedencia de su pago no está directa y materialmente vinculado a la prestación de servicios determinados, sino que a la sola llegada del evento o fecha prevista para ello, bastando que estuviere vigente el contrato de trabajo que lo contempló.

De lo señalado en la presentación se desprende que el contrato colectivo que venció el 26 de agosto de 1993 contemplaba el pago del mencionado aguinaldo, razón por la cual, al tenor de lo dispuesto por el artículo 348 del Código del Trabajo, en su inciso 2º, en orden a que extinguido el contrato colectivo sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores es posible sostener que el aludido beneficio se encontraba vigente a la fecha de la respectiva festividad y por ende se hizo exigible concluida la huelga.

CUESTIONARIO LABORAL SEPTIEMBRE 2025

CONTRATO DE TRABAJO ELECTRÓNICO

1. ¿Qué es el contrato de trabajo?

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

2. ¿Qué es el Contrato de trabajo electrónico?

Es la aplicación que permite a los empleadores escriturar los contratos de trabajo de sus trabajadores, mediante la utilización de una plataforma electrónica en el Portal MI DT.

Este aplicativo permite, en una primera etapa, escriturar contratos de trabajo con duración indefinida y a plazo fijo. Para más detalles, consulta el Manual del Usuario.

3. ¿En qué consiste el trámite de Contrato de Trabajo Electrónico?

El trámite de Contrato de Trabajo Electrónico consiste en permitir al empleador confeccionar y proponer al trabajador un Contrato de Trabajo, quien podrá aceptar o rechazar dicha propuesta.

4. ¿Cómo y dónde se hace el trámite de Contrato de Trabajo Electrónico?

Según la información disponible en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo:

1. Haga clic en "ir al trámite en línea".
2. Haga clic en "iniciar sesión".
3. Escriba su RUN y clave única, y haga clic en "autenticar". Si no está registrado, solicite la **clave única**.
4. Actualice sus datos si es primera vez que accede al portal Mi DT.
5. Haga clic en "contrato de trabajo electrónicos" y realice los siguientes pasos, según su perfil:
 - ✓ **Empleador:**
 - ✓ Haga clic en "crear nuevo contrato".
 - ✓ Complete las cuatro etapas: identificación de las partes, funciones y jornada laboral, remuneraciones, y otras estipulaciones y firma. Cada vez que finalice una etapa, haga clic en "siguiente".
 - ✓ Revise el documento de borrador del contrato, haga clic en "enviar" y luego en "sí" para que el trabajador reciba la notificación. Al finalizar el proceso, el contrato de trabajo electrónico quedará en estado de "propuesta enviada".
 - ✓ **Trabajador:**

- ✓ Una vez que el empleador finalice la propuesta de contrato de trabajo electrónico, recibirá en su correo una notificación con el estado *"pendiente de firma"*.
 - ✓ Revise sus notificaciones, y haga clic en *"notificación firma de contrato de trabajo"*.
 - ✓ Haga clic en "revisar" y luego en *"descargar contrato de trabajo"*.
 - ✓ Lea el documento, y haga clic en "he leído el contrato de trabajo y sus anexos". Si está de acuerdo con la propuesta, haga clic en "firmar", si no lo está, haga clic en "rechazar" para describir sus motivos, y haga clic en "aceptar"
6. Como resultado del trámite, el empleador y el trabajador habrán suscrito un contrato de trabajo electrónico. Si el trabajador no aprueba la propuesta del empleador, ésta no tendrá ningún efecto.

5. ¿Cómo ingresa el trabajador al trámite Contrato de Trabajo Electrónico?

Se ingresa a través del portal MIDT, mediante clave única, seleccionando perfil trabajador.

Debe pinchar sobre el icono de notificaciones y seleccionar la propuesta de Contrato de Trabajo que se desee revisar.

6. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para utilizar el Contrato de Trabajo Electrónico?

Los requisitos son:

- ✓ Tener habilitado el o los representantes laborales electrónicos en portal MIDT.
- ✓ Contar con el correo electrónico del trabajador

7. ¿Cuál es la fecha de suscripción del Contrato de Trabajo electrónico?

La fecha de suscripción del contrato de trabajo electrónico será aquella en que el trabajador acepte la propuesta enviada por el empleador.

8. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo de 15 días, el trabajador no acepta ni rechaza la propuesta de contrato de trabajo electrónico?

En este caso, transcurrido el plazo de 15 días corridos, se tendrá por no escriturado el contrato de trabajo.

9. ¿Qué tipos de contratos permite actualmente escriturar el trámite de Contrato de Trabajo Electrónico?

La aplicación de Contrato de Trabajo Electrónico, permite escriturar contratos de trabajo con duración indefinida o plazo fijo.

10. ¿Qué pasa si el trabajador no está de acuerdo con alguna de las cláusulas propuestas en el contrato de trabajo electrónico?

El trabajador podrá rechazar la propuesta del empleador, debiendo indicar el motivo por el cual la rechaza.

Al seleccionar la opción Rechazar, en forma automática se genera un correo electrónico al empleador, en donde se le comunica dicho rechazo.

El empleador podrá modificar la propuesta y enviar nuevamente al trabajador para ser revisado.

11. ¿Puedo el trabajador realizar modificaciones a la propuesta de Contrato de Trabajo Electrónico efectuada por el empleador?

No, el trabajador no puede realizar modificaciones a la propuesta de Contrato de Trabajo Electrónico.

En caso de no estar conforme con la propuesta, solo puede rechazarla.

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

Si el empleador desconoce el correo electrónico del trabajador, no puede hacer uso de la aplicación de Contrato de Trabajo Electrónico.

13. ¿El empleador puede confeccionar una nueva propuesta de Contrato de Trabajo Electrónico a través del Portal MI DT, una vez rechazada la propuesta inicial por parte del trabajador?

Si, el empleador puede confeccionar una nueva propuesta de Contrato de Trabajo Electrónico, en caso de rechazo inicial por parte del trabajador.

14. ¿Cuándo estará disponible en el portal MI DT el Contrato de Trabajo Electrónico firmado por ambas partes?

El Contrato de Trabajo Electrónico queda disponible una vez que el trabajador acepte la propuesta.

RENUNCIA VOLUNTARIA ELECTRÓNICA

1. ¿En qué consiste el trámite Renuncia Voluntaria Digital a través del Portal Mi DT?

El trámite de Renuncia Voluntaria Digital permite al trabajador/a emitir y ratificar ante la Dirección del Trabajo (quien actúa como Ministro de Fe), su renuncia voluntaria al contrato de trabajo.

2. ¿Cuál es la ventaja de efectuar la ratificación de una Renuncia Digital?

La ratificación de la Renuncia Voluntaria Digital a través del sitio web tiene como ventaja que permite realizar el trámite sin necesidad de concurrir a las Inspecciones del Trabajo u otro ministro de fe, con el consiguiente ahorro de tiempo y dinero.

3. ¿Tiene algún costo la realización del trámite Renuncia Voluntaria Digital a través del Portal MiDT?

El trámite de Renuncia Voluntaria Digital a través del Portal MiDT es gratuito.

4. ¿Cómo es notificado legalmente el empleador cuando un trabajador realiza una Renuncia Voluntaria Digital en el portal Mi DT?

Es el trabajador quien está obligado a dar aviso a su empleador de la renuncia voluntaria, ya sea entregando una copia de manera presencial o por correo certificado a su empleadora.

5. ¿Quiénes pueden acceder al trámite de Renuncia Voluntaria Digital a través del Portal Mi DT?

Al trámite de Renuncia Voluntaria Digital a través del Portal Mi DT puede acceder cualquier trabajador/a dependiente que cuente con Clave Única.

6. ¿Qué sucede si no entrego a mi empleador la carta de Renuncia Voluntaria Digital de manera presencial o mediante correo certificado?

Al no hacer entrega presencial o por correo certificado a su empleador de la carta de Renuncia Voluntaria Digital ratificada, no está dando cumplimiento al Art. 159 número 2 del Código del Trabajo, por cuanto es deber del trabajador/a dar el aviso de renuncia al empleador.

7. ¿Qué requisito debo cumplir para efectuar el trámite de Renuncia Voluntaria Digital a través del Portal Mi DT?

Para realizar el trámite de Renuncia Voluntaria Digital a través del Portal MiDT el trabajador debe poseer Clave Única.

8. ¿Qué certifica la Dirección del Trabajo, actuando como ministro de fe, en el trámite de la Renuncia Voluntaria Digital?

La Dirección del Trabajo solamente certifica que el Trabajador ha emitido y ratificado la Renuncia Voluntaria Digital ante esta autoridad mediante la utilización de Clave Única del Estado y en la fecha respectiva.

9. ¿Se puede realizar la ratificación de mi Renuncia Voluntaria Digital con un plazo menor a 30 días de anticipación al término de los servicios?

Si, el trámite de Renuncia Voluntaria a través del Portal Mi DT se puede realizar con un plazo menor a 30 días de anticipación al término de los servicios.

10. ¿Se puede ratificar una Renuncia Voluntaria Digital a través del Portal Mi DT para regularizar una renuncia pasada?

No, a través del Portal Mi DT no se puede regularizar una renuncia pasada y solamente permite realizar renunciaciones de la relación laboral actual.

11. ¿Es suficiente ratificar la Renuncia Voluntaria Digital en el Portal Mi DT para que el empleador tome conocimiento de mi renuncia?

La ratificación de la Renuncia Voluntaria Digital en el Portal Mi DT no es suficiente para que el empleador tome conocimiento de la renuncia. Por lo tanto, el/la trabajador/a es siempre responsable de entregar personalmente o enviar por correo certificado una copia impresa de la carta de renuncia ratificada al empleador.

12. ¿Dónde se puede ver y/o recuperar una Renuncia Voluntaria Digital efectuada en el portal Mi DT?

La Renuncia Voluntaria Digital es puesta a disposición del trabajador en el portal Mi DT. Para obtenerla debe ingresar con su Clave Única a la sección "Actuaciones ministro de fe" y luego a "Mi cartola de actuaciones".

13. ¿A la Dirección del Trabajo le corresponde certificar la información que declara el trabajador al hacer la renuncia?

No, a la Dirección del Trabajo no le corresponde certificar la información que declara el trabajador al hacer su renuncia.

De este modo, toda la información y contenido que el trabajador declare en su renuncia es de su exclusiva responsabilidad y no constituye una certificación por parte de la Dirección del Trabajo.

14. ¿Qué datos / información debe ingresar la persona que realiza el trámite?

Para completar el registro de una Renuncia Voluntaria Digital, se debe ingresar la siguiente información:

Datos del Empleador:

- ✓ RUT del empleador, con este dato el sistema extrae la información del RUT ingresado y mostrará la siguiente información:
 - ✓ Nombre o Razón Social
 - ✓ Región
 - ✓ Comuna
 - ✓ Calle
 - ✓ Número
 - ✓ Oficina u Otro

Antecedentes de la Renuncia:

- ✓ Fecha de Emisión y Ratificación de la Renuncia: se indicará la fecha de realización del trámite en el sistema.
- ✓ Fecha a partir de la cual se hará efectiva la Renuncia: la fecha debe ser superior o igual a la "Fecha de emisión y ratificación de la renuncia", con un límite de 364 días posteriores desde la fecha de emisión.

15. ¿Se puede poner fin al contrato de trabajo por renuncia voluntaria estando con licencia médica?

Si, toda vez que nuestra legislación laboral, establece ningún impedimento para poner fin a un contrato de trabajo por la causal de renuncia del trabajador, aunque se encuentre haciendo uso de licencia médica.

16. ¿Puede el empleador negarse a recibir la carta de renuncia del trabajador?

No, ya que la renuncia voluntaria es un acto unilateral del trabajador y nuestra legislación no contempla la posibilidad de que el empleador se oponga a ello.

Si el empleador se niega a recibirla, el trabajador podría enviarla por correo certificado al domicilio del empleador, conservando el comprobante de dicho envío.

17. ¿Puede el empleador obligar al trabajador a presentar su renuncia voluntaria?

No, el empleador no puede obligar a renunciar a un trabajador toda vez que, por definición, la renuncia del trabajador es voluntaria, es por ello que el trabajador no está obligado a renunciar a su empleo, aunque el empleador así lo desee. Puede el empleador negarse

18. ¿Qué ocurre si la renuncia voluntaria no ha sido ratificada ante un ministro de fe?

En el caso que la renuncia no sea presentada con las formalidades legales, no puede ser invocada como válida por el empleador, por lo tanto, si la renuncia voluntaria no tiene la firma del trabajador o bien no ha sido ratificada por el trabajador ante ministro de fe, el empleador no puede invocarla válidamente como causal de término de la relación laboral.

19. ¿Puede renunciar a su empleo una trabajadora cuando se encuentra protegida por el fuero maternal?

Si, toda vez que el fuero maternal es una protección que impide que el empleador ponga término al contrato de la trabajadora con fuero en tanto no cuente con la autorización judicial o desafuero correspondiente, por lo que, nada impide que, si la trabajadora así lo desea, pueda renunciar voluntariamente a su empleo, aun estando con fuero maternal.

Es importante señalar que, en caso de renuncia de la trabajadora, la ley no establece derecho a indemnización por el tiempo de fuero que resta del fuero laboral.

20. ¿Es obligación otorgar el finiquito si el contrato de trabajo termina por renuncia voluntaria del trabajador?

Si, ya que el empleador siempre está obligado a otorgar y poner a disposición el pago del finiquito dentro de los 10 días siguientes a la separación del trabajador, independiente de la causal de despido o de término de contrato, salvo en el caso de los contratos de trabajo de duración no superior a 30 días a menos que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste. Respecto a los montos que corresponde pagar si se pone término por renuncia, corresponderá el pago de los días trabajados y del feriado legal o proporcional que este pendiente al concluir la relación laboral.

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE SEPTIEMBRE 2025

PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 541/24, de 11.08.2025

1. La Constitución Política de la República ha garantizado el derecho fundamental a la no discriminación, garantía que en el ámbito laboral se encuentra consagrada en el artículo 2 del Código del Trabajo, conforme al cual se prohíbe cualquier trato discriminatorio que no se base en la idoneidad o capacidad laboral, considerando, entre otras las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, protección que comprende todo el ciclo laboral desde la formulación de ofertas de trabajo, el acceso al empleo, la relación laboral y su término.
2. No resulta jurídicamente procedente que el empleador considere antecedentes tales como los compromisos comerciales y financieros, el estado de salud y los antecedentes penales, entre otros, de la persona trabajadora de manera que tal información condicione su acceso o permanencia en el empleo, salvo que estos antecedentes sean parte de la idoneidad y capacidad personal para ejecutar el trabajo, único criterio legítimo y autorizado constitucionalmente para ser considerado por los oferentes de trabajo en la contratación de trabajadores.
3. La exigencia de requisitos, información o certificados que den cuenta de antecedentes que no dicen estricta relación con la capacidad e idoneidad de una persona en relación a las funciones a cumplir, constituye una vulneración a la garantía del derecho a la no discriminación, tanto en el contexto de las ofertas de empleo, las relaciones laborales y su término.
4. Los trabajadores y trabajadoras, tiene derecho sobre sus datos personales, tales como el acceso a los mismos, su rectificación y la posibilidad de oponerse a su tratamiento en las condiciones descritas en la Ley N° 19.628.
5. El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, y, en consecuencia, se encuentra obligado por una parte a cumplir con los requisitos para su tratamiento, y por la otra, a resguardarlos debidamente, manteniendo reserva de los mismos, a fin de evitar que la información de los datos personales de los trabajadores vulnere su privacidad o propicie comportamientos discriminatorios.
6. Ningún trabajador o postulante a un empleo puede ser obligado de manera directa, solapadamente o a través de terceros a proporcionar información de sus datos personales que no se relacionen con su capacidad e idoneidad. Asimismo, ningún empleador puede hacerse valer de estos antecedentes a fin de tenerlos en consideración para la contratación o para la evaluación del desempeño laboral, salvo que los mismos incidan en la capacidad o idoneidad personal del postulante o trabajador para el desarrollo del empleo.

Dictamen N° 525/22, de 06.08.2025

- 1) Si el experto en prevención con el que cuenta esa empresa estaba contratado en dicho cargo al 27 de julio 2024, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 10 y 11 del Decreto N° 40, puede mantenerse prestando servicios en dicha calidad, en las mismas condiciones pactadas, mientras se mantenga vigente el Decreto N° 44 de 2023, de lo contrario, esa empresa deberá ajustarse a las normas analizadas en el cuerpo de este oficio, lo cual implica que deberá contar con un experto en prevención de la categoría profesional a tiempo completo.
- 2) No resulta jurídicamente procedente pactar con el experto en prevención de riesgos laborales funciones distintas de aquellas que, en conformidad con lo dispuesto en el Decreto N° 44, competen al Departamento de Prevención de Riesgos.

Dictamen N° 515/21, de 04.08.2025

- 1) El artículo 211-C del Código del Trabajo establece la obligación del empleador, al designar a la persona a cargo de la investigación, de optar por quien tenga conocimiento sobre la materia de acoso, género y derechos fundamentales por sobre quien no la tenga. La formación de quien se designa puede acreditarse a través de certificaciones emitidas por entidades educativas reconocidas por el Estado.
- 2) A la fecha no existe norma especial que establezca beneficios respecto de las multas cursadas por este Servicio a una empresa o sellos que acrediten buen trato dentro de ellas. Lo anterior no obsta a que, a futuro, las instituciones competentes puedan determinar su implementación.
- 3) La Ley N° 21.643 no incorpora de forma expresa la forma en que debe analizarse la prueba, sin perjuicio de que, conforme a lo dispuesto en el Reglamento, el informe debe dar cuenta de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los que se fundan las conclusiones de la investigación, debiéndose ponderar la prueba considerando los obstáculos que se presentan en estas materias, ajustándose a los principios establecidos en el artículo 211-B del Código del Trabajo y el artículo 2 del Reglamento. Lo anterior no obsta a que se debe considerar que cualquier medida que afecte a una persona trabajadora en atención al resultado de la investigación, debe ser proporcionada y tener justificación suficiente de manera que no se vean afectados sus derechos laborales y, dentro de estos, sus derechos fundamentales.
4. No resulta posible a esta Dirección pronunciarse de forma genérica sobre las medidas de resguardo ni dar indicaciones al respecto, puesto que la aplicación de una medida debe ser analizada caso a caso.
5. Atendiendo a que el procedimiento establecido en el artículo 211-B y siguientes se inicia por denuncia de la persona afectada, esta puede desistirse, debiendo quedar registro escrito, de forma tal que refleje con claridad la voluntad manifestada.
6. El plazo establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo dice relación con la posibilidad de iniciar un procedimiento de tutela laboral, y no con el cumplimiento del empleador de sus obligaciones relacionadas con el deber de protección de las personas trabajadoras, de garantizar ambientes libres de violencia o acoso, o de llevar a cabo el procedimiento de investigación Párrafo 11 del Título IV del Libro 11 del Código del Trabajo.

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

Ordinario N° 575, de 27.08.2025

El artículo 3° del Código del Trabajo, en lo pertinente, dispone:

"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

A su vez, el inciso segundo del artículo 4 ° del Código del Trabajo, dispone:

"Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores".

El precepto legal transcrito, recoge una manifestación del principio de continuidad de la relación laboral, reconociendo la vigencia de los beneficios derivados de los contratos individuales y colectivos de trabajo en caso de modificaciones totales o parciales, relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa.

Como se aprecia, en la situación planteada, no se está en presencia de la fusión de sindicatos a que alude el artículo 233 bis del Código del Trabajo, que importaría, por una parte, la extinción de las organizaciones sindicales fusionadas y por otra, el nacimiento de una nueva organización sindical, actividad que sería lícita en virtud del principio de la autonomía sindical consagrado constitucionalmente en el artículo 19 de la Constitución Política de la República y en el propio Código del trabajo, que en su artículo 212, reconoce a los trabajadores el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes.

Cabe agregar que, conforme a los artículos 295, 296 y 297 del Código del Trabajo la disolución de una organización sindical no es posible de ser decretada administrativamente y solo procederá:

1. Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados en asamblea extraordinaria.
2. Por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución declarado por sentencia judicial.

Así, conforme a lo dispuesto en los artículos 296 y 297 del Código del Trabajo, la disolución de una organización sindical procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados celebrado en asamblea extraordinaria y por el incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución, declarado por sentencia del Tribunal del Trabajo, y a solicitud fundada de la Dirección del Trabajo o por cualquiera de sus socios.

De lo anterior fluye que, entre las causales de disolución contempladas en el Código del Trabajo, no hay ninguna que pueda vincularse con una modificación total o parcial del dominio de una empresa, efecto necesario de la fusión de dos o más empresas. De esta forma, la fusión de dos empresas no afecta la existencia de los sindicatos constituidos en las mismas, sin perjuicio de las reformas estatutarias que deban efectuarse a objeto de ajustarse a las normas del Libro III del Código del Trabajo, si fuere procedente. Así se ha pronunciado la Dirección del Trabajo mediante dictamen 2128/119 de 21.04.1997.

Complementa lo anterior, la uniforme interpretación de las disposiciones legales precedentemente transcritas por parte de este Servicio, entre otros, en Dictámenes Nros. 5047/220 26.11.2003 y 1607/35 de 28.04.2003, conforme a las cuales, el legislador ha vinculado la continuidad de la relación laboral y los derechos individuales y colectivos del trabajador con la empresa y no con la persona natural o jurídica dueña de ésta. Por tal razón las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la misma no alteran tales derechos ni la subsistencia de los contratos de trabajo, los que continúan vigentes con el nuevo empleador.

Igualmente, este Servicio, ha sostenido que lo fundamental para mantener el vínculo laboral es el componente factual, el que, permaneciendo en el tiempo, permite la continuidad de la relación laboral, independientemente de las modificaciones que pueda sufrir el componente jurídico.

La misma doctrina institucional ha señalado, además que, la ya mencionada subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores, en caso de modificación total o parcial del dominio o mera tenencia de la empresa, se produce por el solo ministerio de la ley, razón por la cual tal situación no constituye causal de término de los contratos de trabajo de los respectivos dependientes, no viéndose así afectada, la plena vigencia de los instrumentos celebrados con la entidad primitiva, los cuales se mantienen en su totalidad. (Dictamen N° 3314/57 de 28.06.2016).

Asimismo, a través de Dictamen N° 849/28 de 28.02.2005, se expresa respecto a la norma contenida en el inciso 2° del artículo 4, que:

"De lo expuesto se desprende que el precepto en comento fue concebido como una forma de protección de los derechos y obligaciones de los trabajadores que emanan de sus respectivos contratos individuales o colectivos, a fin de que no se vean alterados por acontecimientos que les son ajenos, tales como la circunstancia de venderse o arrendarse la respectiva empresa".

A mayor abundamiento, la doctrina contenida en Dictamen N° 4607/324 de 31.10.2000, ha precisado que la división, filialización, fusión o la transformación de sociedades, es un acto unilateral del empleador que no afecta los derechos sindicales de los trabajadores, quienes además, mantienen su derecho a negociar colectivamente en las oportunidades establecidas en el Código del Trabajo, de suerte tal, que los trabajadores mantienen su calidad de afiliados de las organizaciones sindicales existentes en ellas mientras voluntariamente no renuncien a éstas, sin perjuicio de lo que establezcan sus estatutos.

Luego, la existencia y patrimonio de la organización sindical al igual que los beneficios establecidos en el instrumento colectivo del sindicato, se mantienen inalterables, pues, con arreglo a la doctrina contenida en la jurisprudencia de este Servicio, las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, no alteran los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, en el Sistema de Relaciones Laborales (SIRELA) a cargo del Departamento de Relaciones Laborales de este Servicio, aparece registrado el sindicato de Trabajadores de la Empresa Corporación de Deportes y Recreación de Recoleta "Estadio Popular de Recoleta", R.S.U. 13.07.2122, respecto del cual, en la situación planteada resulta plenamente aplicable la doctrina citada en párrafos anteriores.

Igualmente cabe señalar que, conforme a la libertad sindical resultará facultativo para dicho sindicato reformar o no sus estatutos con el objeto de reemplazar su denominación.

En consecuencia, conforme a las normas legales precitadas y jurisprudencia administrativa consultada, cumpla con informar a Ud. que el sindicato constituido en la Corporación de Deportes y Recreación de la comuna de se encuentra plenamente vigente, aun cuando se haya producido la fusión por absorción de dicha empleadora por la Corporación Cultural de la misma comuna.

Ordinario N° 573, de 27.08.2025

- 1) Las obligaciones previstas en la normativa sobre la implementación del Departamento de Prevención de Riesgos y la dictación del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad son de aquellas obligaciones de carácter laboral y previsional que pueden cumplirse solidariamente por una de las empresas consideradas como un único empleador a la luz del artículo 3 inciso cuarto y siguientes del Código del Trabajo.
- 2) Esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico acerca de la implementación de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en los términos solicitados, atendidas las razones expuestas en el cuerpo del presente informe.
- 3) Esta Dirección del Trabajo carece de competencia para determinar la procedencia de implementar un Comité de aplicación para prevenir riesgos psicosociales.

Ordinario N° 570, de 25.08.2025

Cabe expresar que su solicitud resulta improcedente de acuerdo con la reiterada doctrina de esta Dirección por cuanto interpone recursos de reposición y jerárquico lo que es inaplicable en este caso. En efecto, el artículo 1º, letra b) del DFL N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, establece que a este Servicio le corresponderá, entre otras funciones, fijar de oficio o a petición de parte, por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo.

Por su parte, el artículo 5º, letra b) de este mismo cuerpo legal señala:

"Al director le corresponderá especialmente:

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de /os Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento."

En relación con el ejercicio de la facultad interpretativa antes indicada la reiterada doctrina de esta Dirección ha señalado, entre otros, mediante Dictamen N° 1915/48, de 04.11.2022 y Ordinario N° 1934, de 03.08.2021, que son improcedentes los recursos de reposición y jerárquico de la Ley N° 19.880 para impugnar pronunciamientos jurídicos de la Dirección del Trabajo.

Sobre este particular, el Ordinario N° 3492, de 01.08.2017, expresa que: "Precisado lo anterior, cabe señalar que la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 110/11, de 09.01.2004 y ordinario N° 926, de 07.03.2014, ha concluido que la facultad de interpretar la legislación y reglamentación social, se materializa en un acto que no se enmarca en ninguno de los conceptos de acto administrativo que contiene el artículo 3º de la ley N° 19.880, toda vez que se trata de una potestad normativa reguladora, cuyo ejercicio corresponde que sea desempeñado únicamente por este Servicio. La conclusión expuesta se sustenta en la doctrina emanada de la Contrataría General de la República, contenida en Oficio N° 39.353, de 10.09.2003, dirigida al Servicio de Impuestos Internos, entidad fiscalizadora de igual naturaleza jurídica que esta Dirección del Trabajo, ergo, plenamente aplicable a este Servicio. En efecto, el referido oficio en su parte pertinente, dispone: *"El uso de la atribución del Servicio de Impuestos Internos de fijar normas e impartir instrucciones, se materializa en un acto que no se enmarca en ninguno de los conceptos de acto administrativo que contiene el artículo 3º de la ley N° 19.880, toda vez que se trata de una potestad normativa, reguladora, cuyo ejercicio corresponde que sea ponderado exclusivamente por el Servicio."*

Por consiguiente, los recursos de reposición y jerárquico contemplados por el artículo 59 de la Ley N° 19.880 no resultan procedentes en contra del ejercicio de la facultad interpretativa de la normativa laboral que el legislador le reconoce a la Dirección del Trabajo y que, en la especie, se plasmó en el pronunciamiento impugnado.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que no resultan procedentes el recurso de reposición y, en subsidio, el jerárquico regulados en el artículo 59 de la Ley N° 19.880 para impugnar el Ordinario N° 11, de 10.01.2025.

Ordinario N° 566, de 25.08.2025

De lo expuesto, se advierte inequívocamente que la materia objeto de la consulta dice relación con la interpretación de la cláusula de extensión de beneficios contenida en un instrumento colectivo, a la cual, las partes ya han dado aplicación conforme a su propia autonomía desde el mes de abril del presente año, extendiéndolos a la trabajadora materia de la consulta, sin que hasta la fecha haya sido fundamento de alguna denuncia por práctica antisindical.

Consecuencia de lo anterior, la situación en estudio no es posible de ser objeto de una decisión administrativa, toda vez que, la referida extensión de beneficios da cuenta de la aplicación que las partes del instrumento colectivo han dado a la cláusula por ellos pactada, razón por la cual, su ponderación constituye una materia que escapa a la competencia de este Servicio, pudiendo de estimarse necesario recurrirse a los Tribunales de Justicia para su resolución.

En efecto. El artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, dispone:

"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral'.

De la disposición citada se desprende que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se suscitan entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones formuladas, este Servicio carece de competencia en la situación planteada para determinar el sentido y alcance que debe darse al pacto de extensión de beneficios contenido en la cláusula octava del contrato colectivo vigente suscrito con fecha 07.04.2025 entre la Corporación Cultural Municipal de Los Ángeles y el Sindicato de Trabajadores de la Corporación Cultural Municipal de Los Ángeles.

Ordinario N° 559, 18.08.2025

Los perfiles de los cargos que conforman el equipo "Vendedores Comisionistas" de la empresa recurrente sólo enumeran las obligaciones de los trabajadores, pero no la oportunidad o periodicidad con que ellas deben ejecutarse, por lo que este Servicio no puede emitir el pronunciamiento solicitado.

Ordinario N° 555, de 18.08.-2025

El artículo 335 del Código del Trabajo dispone en su inciso primero:

Respuesta del empleador y comisión negociadora de empresa. La respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo deberá ser entregada a alguno de los integrantes de la comisión negociadora sindical y remitida a la dirección de correo electrónico designada por el sindicato, dentro de los diez días siguientes a la presentación del proyecto. Las partes de común acuerdo podrán prorrogar este plazo hasta por diez días adicionales.

De la disposición legal inserta se desprende, en lo pertinente, que, el empleador deberá entregar la respuesta al proyecto de contrato colectivo a alguno de los integrantes de la comisión negociadora sindical, la que, además, deberá remitirse a la dirección electrónica designada por el sindicato, dentro de los 10 días siguientes a la presentación del referido proyecto. Ello sin perjuicio de poder prorrogarse dicho plazo, hasta por otros diez días, de común acuerdo por las partes.

A su vez, el artículo 312 del citado cuerpo legal, establece:

Plazos y su cómputo. Todos los plazos establecidos en este Libro son de días corridos, salvo los previstos para la mediación obligatoria del artículo 351.

Con todo, cuando un plazo venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.

Esta Dirección, por su parte, mediante Dictamen N° 993/52 de 09.03.2004, sostuvo al respecto que, el legislador dispuso una regla especial tratándose de los plazos de días continuos contemplados en el Libro IV De la Negociación Colectiva, del Código del Trabajo, vale decir, que corren sin interrupción aun durante los días festivos o feriados y que constituyen la regla general

Ello en el sentido de establecer, en el inciso segundo del citado precepto, que, con la excepción de aquellos plazos a que se refiere su inciso primero, relativos a la mediación obligatoria, cuando aquellos vencieren en sábado, domingo o festivo, se entenderán prorrogados hasta el día hábil siguiente.

Ordinario N° 554, de 18.08.2025

Es del caso indicar que, respecto de la georeferenciación de las marcaciones, la Resolución Exenta N° 38 dispone:

1) En cuanto a los componentes de la plataforma, el artículo 6° incluye expresamente la geolocalización como una herramienta de los sistemas, en los siguientes términos:

e) Geolocalización: Herramienta opcional destinada a determinar la ubicación física del trabajador al momento de registrar una actividad.

2) A su turno, el artículo 13° del mismo cuerpo normativo, establece:

Contenido de los comprobantes de marcación: Todos los comprobantes de marcación generados por los sistemas deberán indicar, a lo menos, la siguiente información:

13.1) Respecto del trabajador:

f) Geolocalización o geoposición: En caso de utilizar equipos portátiles o móviles dotados de sistemas de geolocalización, u otros mecanismos que permitan identificar la ubicación física del trabajador, tales como teléfonos celulares, opcionalmente el comprobante podrá indicar, además de los datos señalados previamente, el lugar en que se realiza la marcación con la mayor precisión posible.

13.2) Respetto del empleador:

13.3) Domicilio: El domicilio que se debe indicar en los comprobantes de marcación debe corresponder al lugar de prestación efectiva de los servicios, vale decir, a la oficina, local, faena, o ubicación georreferenciada, en la que se desempeña el trabajador. Dicho lugar puede o no coincidir con la casa matriz de la compañía, pudiendo ser incluso el domicilio del propio dependiente.

3) Luego, el artículo 53° de la citada Resolución Exenta, prescribe:

Geolocalización: La utilización de herramientas destinadas a determinar la ubicación geográfica del lugar en que se realiza cada marcación, por ejemplo, GPS o GMS, deberá ajustarse a las siguientes reglas:

a) La herramienta podrá ser utilizada por el empleador para otros fines operativos o productivos, siempre que no afecte la normal operación del sistema, y que se asegure que el software o componentes adicionales no generarán vulnerabilidades a su funcionalidad, tiempos de respuesta o seguridad.

b) Si se utilizaren aplicaciones especiales ellas podrán solicitar dentro de sus permisos el acceso a la ubicación geográfica del trabajador.

c) Los sistemas no podrán bloquear la realización de las marcaciones cuando la plataforma detecte, por el uso de geolocalización, que el trabajador se encuentra apartado del lugar convenido para efectuar el registro.

d) Las aplicaciones instaladas en equipos móviles podrán, sólo mientras se realiza la marcación, bloquear otras aplicaciones telefónicas que interfieran o afecten la fidelidad de la geolocalización.

e) Dada la finalidad de los sistemas, es decir, controlar asistencia y horas de trabajo, no se ajusta a Derecho exigir que se encuentre encendida durante toda la jornada.

No obstante, excepcionalmente se podrá mantener una geolocalización permanente en los casos siguientes:

i) Cuando la geolocalización forme parte de una maquinaria o medio de transporte y se justifique por la seguridad de las personas, por ejemplo, en las naves o aeronaves, o por razones de seguridad de los trabajadores, como ocurriría con los vehículos de transporte de valores.

ii) Cuando una norma legal así lo establezca.

f) Los registros de posicionamiento deberán ser almacenados por 5 años, al igual que las marcaciones.

4) Por su parte, el artículo 65°, relativo al procedimiento de certificación, la letra e) dispone que:

e) Cuando las plataformas contemplen sistemas de geolocalización, la entidad que realice la certificación del sistema deberá considerar que se empleen equipos que dispongan de soporte del fabricante, con wifi o plan de datos y GPS encendido. El análisis deberá considerar que, en un máximo de 3 minutos, la aplicación debe ser capaz de lograr una ubicación con un margen de error inferior a un radio de 30 metros (diámetro de 60 metros) para, al menos, el 95% de las marcaciones.

Atendida la finalidad de este mecanismo, las pruebas no deben ser realizadas en recintos cerrados.

De este modo, es posible apreciar con claridad que la Resolución Exenta N° 38 no prohíbe el uso de georeferenciación para la ubicación de las marcaciones, sino que, por el contrario, autoriza su empleo, pero estableciendo límites a su uso e intensidad para evitar que ella torne en un sistema de vigilancia.

ORDINARIO N° 551, de 13.08.2025

La Dirección del Trabajo carece de competencia para intervenir respecto a una materia que ha sido sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 550, de 13.08.2025

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, el Dictamen N° 6758/086, de 24.12.2015, reconsideró parcialmente la doctrina vigente a la fecha respecto a las solicitudes de autorización de pago de bono compensatorio de sala cuna que tuvieran por fundamento la imposibilidad del menor de asistir a una sala cuna por razones de salud, señalando que "el certificado médico expedido por un facultativo competente que prescriba que la asistencia de un menor a un establecimiento de sala cuna no resulta recomendable atendida sus condiciones de salud, constituye de manera inequívoca un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran y de manera excepcional, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho en comento, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido". Lo anterior, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que competen a este Servicio.

A continuación, cabe indicar que se ha tenido a la vista el certificado médico emitido que da cuenta de que el menor M.V.H. no debe asistir a sala cuna hasta los dos años de edad por tener diagnosticada una alergia alimentaria, antecedente suficiente para que, si las partes así lo estiman, acuerden el otorgamiento del bono compensatorio, sin que corresponda a esta Dirección pronunciarse sobre la circunstancia médica que lo justifica.

Ahora bien, respecto de las otras situaciones excepcionalísimas que de acuerdo a nuestra doctrina institucional vigente hacen procedente que las partes acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna, tales como las características especiales de la prestación de los servicios de las madres trabajadoras, o que ellas se desempeñen y residan en localidades donde no existe establecimiento de sala cuna autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles o, que laboren en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, deben continuar siendo presentadas ante esta Dirección, para que previo análisis de los antecedentes aportados se evalúe la procedencia de su pacto.

Finalmente, es necesario hacer presente que el monto a pactar debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o bien permitir solventar los gastos de atención y cuidado en su domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos, requisito que debe ser cumplido al acordar este cumplimiento alternativo y excepcional.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted que el certificado médico expedido por un facultativo competente que prescriba que la asistencia de un menor a un establecimiento de sala cuna no resulta recomendable atendida sus condiciones de salud, constituye de manera inequívoca un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran y de manera excepcional, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho en comento, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido.

Ordinario N° 549, de 13.08.2025

Las solicitudes de autorización de uso o comercialización de un sistema electrónico de registro y control de asistencia deben cumplir con las formalidades que indica el artículo 66° de la Resolución Exenta N° 38 de 26.04.2024, por ejemplo, ser dirigidas al Departamento Jurídico de este Servicio y, además, acompañar toda la documentación señalada en el mismo precepto.

Ordinario N° 540, de 07.08.2025

Esta Dirección carece de facultades para determinar si los acuerdo que pueden suscribir las organizaciones sindicales y el empleador en virtud de lo dispuesto en el artículo 376 inciso final del Código del Trabajo, con el objeto de que las trabajadoras y trabajadores que se encuentren en las condiciones allí previstas soliciten la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte del período de vacaciones escolares, podrían incluir la rebaja proporcional de sus recomendaciones, por cuanto, el legislador ha otorgado a los sindicatos y al empleador la facultad de convenir los términos de dichos pactos, sin que a este Servicio le corresponda pronunciarse al respecto.

Ordinario N° 537, de 06.08.2025

Esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la procedencia del pago retroactivo del bono compensatorio de sala cuna por tratarse de una materia que requiere de ponderación y prueba, razón por la cual, corresponde su conocimiento a los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 536, de 06.08.2025

Cabe anotar que con fecha 03.08.2023, se promulgó el Decreto N° 44, Del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuyo artículo primero ordena lo siguiente:

"Artículo primero. - Apruébase el siguiente nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable ..."

A su turno, el artículo segundo del mismo cuerpo legal vino a derogar el Decreto Supremo N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba el reglamento sobre prevención de riesgos profesionales; y el Decreto Supremo N° 54, de 1969, del mismo Ministerio, correspondiendo en consecuencia actualizar la normativa de referencia y atender a las exigencias introducidas por el Decreto N° 44 de 2023, el que se encuentra plenamente vigente a la fecha de este pronunciamiento.

Precisado lo anterior, es deber informar a Ud. que los incisos 1° y 2°, del artículo 66, de la Ley N° 16.744, que establece el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, disponen, en lo pertinente, que, en toda industria o faena en las cuales trabajen más de 25 personas, deberá constituirse y funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y, que corresponde al reglamento precisar la forma de su constitución y funcionamiento.

Por su parte, el reglamento antes mencionado, aprobado por Decreto N° 44 de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en su artículo 23, prescribe: "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."

De lo expuesto, se desprende que, tanto la ley como el reglamento exigen la constitución de Comités Paritarios en cada faena, sucursal o agencia de una empresa, en que se desempeñen más de 25 dependientes.

En relación con lo anterior, la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen N° 1711/107 de 15.04.1998, ha sostenido que el requisito relativo al número de trabajadores que se requiere para constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad debe cumplirse respecto de cada una de las sucursales, agencias o faenas de una empresa, de suerte tal que no resulta procedente que los trabajadores de todas ellas se unan para completar el quorum necesario para tal efecto.

Analizado el caso en consulta a la luz de lo expuesto y de lo señalado por Ud., en su presentación, en cuanto a que esa empresa contaría con menos de 25 trabajadores, resulta posible colegir, que, aquella no se encontraría obligada a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, toda vez que en sus dependencias no se reuniría el número de trabajadores que establecen la norma legal y reglamentaria para hacerlo exigible.

Lo anterior, sin perjuicio de lo que pueda constatar este Servicio en virtud de sus facultades fiscalizadoras.

Finalmente, cabe advertir a modo informativo que, a través del Título IV del D.S. N° 44 de 2023, se ha regulado la Gestión Preventiva en las Entidades Empleadoras de Menor Tamaño, creando la figura del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Al respecto, el artículo 66 del cuerpo normativo antes citado refiere:

"Artículo 66.- Delegado de seguridad y salud en el trabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, en todo lugar de trabajo o faena en que laboren entre 10 y hasta 25 personas trabajadoras y siempre que en tales faenas no funcione un Comité Paritario, se deberá elegir un representante que cumpla el rol de Delegado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya función será participar en la implementación del instrumento preventivo a que se refiere el artículo 64 y demás intervenciones que señala este reglamento, para lo cual la entidad empleadora deberá proporcionar al Delegado, en lo que corresponda, las facilidades a que se refiere el artículo 37 de este reglamento.

Las funciones del Delegado se extenderán por el plazo de hasta dos años contados desde la fecha de su elección, la que se efectuará mediante asamblea de /as personas trabajadoras que presten servicios en el respectivo lugar de trabajo o faena, debiendo levantarse un acta de lo ocurrido que deberá cumplir, en lo que resulte aplicable, con lo dispuesto en el artículo 33 inciso primero de este reglamento.

La entidad empleadora deberá promover y otorgar las facilidades necesarias para la realización de esta elección."

En consecuencia, a la luz de las normas legales, reglamentarias y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que, la empresa, no se encontraría obligada a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, regulado en el Decreto N° 44, de 2023, ello, de ser efectivo lo señalado en su presentación.

Ordinario N° 535, de 06.08.2025

La jurisprudencia de este Servicio, contenida en Dictamen N° 954/9 de 15.03.2019, ha señalado que:

"Atendida la remisión expresa que el inciso tercero del artículo 163 hace al artículo 172 del Código del Trabajo, se estima necesario señalar que la doctrina institucional ha precisado el concepto de última remuneración mensual utilizado por el legislador en la segunda norma legal citada, entre otros, en dictámenes N°s 1832/116 y 5716/334, de 20.04 y 21.11. de 1993, señalando que tal expresión reviste un contenido y naturaleza eminentemente fáctico o pragmático en tanto alude a "toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador al momento de terminar el contrato". De ello

se sigue que el cálculo de las indemnizaciones legales por término de contrato debe hacerse considerando dicha base, sin que proceda limitarlo al concepto de remuneración previsto en el inciso primero del artículo 41 del Código del Trabajo.

En efecto, de acuerdo a los citados pronunciamientos, el concepto de remuneración mensual contenido en el artículo 172 del Código del Trabajo resulta más amplio que el fijado en el citado inciso primero del artículo 41 del mismo cuerpo legal, toda vez que incluye cualquier cantidad que corresponda percibir al trabajador al término de la relación laboral y que no se encuentre comprendida entre las exclusiones señaladas en el primero de dichos preceptos."

De lo anteriormente expuesto, se desprende que la última remuneración mensual que perciba el trabajador y que deba ser considerada en la base de cálculo de las indemnizaciones legales por el término del contrato de trabajo, incluirá al ingreso mínimo mensual que disponga el legislador y que se encuentre vigente a la época en que el trabajador, que es remunerado conforme a tal retribución mínima legal, haya percibido tal estipendio.

Ordinario N° 533, de 06.08.2025

El inciso 1° del artículo 4° transitorio de la ley N° 21.561 prescribe lo siguiente:

"Las resoluciones que autoricen el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, dictadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de las modificaciones establecidas en la presente ley mantendrán su vigencia hasta su vencimiento. Con todo, antes de verificarse esta última circunstancia, el interesado podrá solicitar su adecuación conforme el procedimiento establecido para ello por la Dirección del Trabajo, con el objetivo de ajustarse a la reducción de jornada establecida en la presente ley".

Cabe destacar, que la primera modificación que significó una reducción de la jornada laboral dispuesta por la ley N° 21.561, consistente en disminuir el límite máximo de la jornada semanal de trabajo a 44 horas, entró en vigencia el día 26.04.2024, es decir, un año después de la publicación de la ley N° 21.561, tal como prescribe el inciso 1° del N° 1 del artículo 1° transitorio de la ley en estudio y subraya el Dictamen N° 81/02 de 01.01.2024.

Contrastada la fecha de resolución de autorización de jornada excepcional de trabajo de 27.03.2024 que Ud. señala tiene una vigencia de tres años, fluye que es de una data anterior al momento de entrada en vigor de la primera modificación gradual implementada por la ley N° 21.561, de manera que, la resolución señalada mantiene su vigencia hasta su vencimiento el 27.03.2027, y mientras dure tal periodo, el interesado, sea: el empleador, trabajadores u organizaciones sindicales, podrán solicitar su adecuación conforme el procedimiento establecido para ello por la Dirección del Trabajo, con el objetivo de ajustarse a la reducción de jornada establecida en la presente ley, al tenor de lo dispuesto en la parte final del inciso 1° del artículo 4° transitorio de la ley N° 21.561 Cabe distinguir, que el D.S. N° 48 que aprueba el reglamento que determina los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descanso, conforme con lo establecido por el artículo 38 del Código del Trabajo, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social publicado el 20.04.2024, estableció en el inciso 1° del artículo 2° transitorio lo siguiente:

"Los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos que se autoricen a partir de la entrada en vigor de este reglamento y con anterioridad a la fecha de reducción de la jornada ordinaria de trabajo dispuesta en el artículo primero transitorio de la ley N° 21.561, deberán tener en consideración la referida gradualidad, contemplando en la resolución la obligación de ajuste de la jornada semanal promedio, en la oportunidad que corresponda".

Ahora bien, la fecha de entrada en vigor del anterior reglamento correspondió al día 20.05.2024, que corresponde al mes siguiente de su publicación en el Diario Oficial según regula el artículo 1º transitorio del mismo cuerpo reglamentario.

Por lo anterior, no tiene aplicación al caso concreto la obligación contenida en la anterior norma reglamentaria, puesto que tal como se precisó anteriormente, la resolución del caso en estudio es de fecha 27.03.2024.

Finalmente, en caso de que algún interesado solicite la adecuación de la resoluciones que autoricen el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, conforme prescribe el inciso 1º del artículo 4º transitorio de la ley Nº 21.561, se debe interponer la solicitud ante la Dirección del Trabajo siguiendo el procedimiento contemplado en la Orden de Servicio Nº 1388-16/2024 del Departamento de Inspección, en el apartado VI Nº 4.2 en donde se regula la aplicación gradual de la ley Nº 21.561, regulación que si bien se refiere a la existencia de acuerdo entre las partes debe entenderse referida también a la situación en análisis en que tal solicitud nace de un interesado.

Ordinario N° 532, de 06.08.2025

- 1) El empleador obligado a disponer de sala cuna respecto de sus trabajadoras que se encuentra impedido de cumplir dicha obligación en virtud de que aquellas laboran o residen en lugares en que no existen servicios de sala cuna que cuenten con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación, se encuentra habilitado para dar cumplimiento a su obligación legal mediante la compensación monetaria del beneficio, acordando con aquellas el pago de un bono compensatorio de sala cuna, previa autorización de este Servicio.
- 2) No corresponde que la obligación legal contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo se sustituya llevando al hijo o hija menor a una sala cuna de carácter gratuito, como es el caso de aquellos establecimientos administrados directamente por Fundación Integra o la Junta Nacional de Jardines Infantiles, pues en tal caso, el empleador no cumple con su obligación en la forma prevista en la ley.
- 3) El monto del bono compensatorio de sala cuna debe determinarse mediante el acuerdo de las partes y representar efectivamente una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o permitir solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios respectivos.
- 4) La madre trabajadora que tiene un/a hijo/a menos de dos años tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo o hija menos a dos años. De igual forma, en aquellos casos en que aquella perciba un bono compensatorio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo o hija menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo aun cuando se encuentre con licencia médica.
- 5) Si el empleador se encuentra imposibilitado de dar cumplimiento al derecho de sala cuna, debido a que no existen salas cuna o jardines infantiles privadas (os) en la comuna donde trabajan o residen las trabajadoras que cuenten con reconocimiento del Ministerio de Educación, nada obsta a que pueda producirse una condición de salud respecto del hijo o hija menor que impida también su asistencia a la sala cuna, en cuyo caso, el certificado médico que dé cuenta de que el/la hijo/a no puede asistir a una sala cuna por razones de

salud constituye un antecedente suficiente para el otorgamiento del bono compensatorio de sala cuna.

- 6) Resulta procedente que las partes acuerden el pago de un bono compensatorio de sala cuna tratándose de la madre trabajadora que se encuentra prestando servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, atendidas las condiciones de salud del niño o niña menor de dos años que no permiten que asista a la respectiva sala cuna.

Ordinario N° 530, de 06.08.2025

Cumplo con informar a Ud. que, el inciso 1 ° del artículo 505 del Código del Trabajo dispone: "La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen".

Por su parte, el literal b) del artículo 1 ° del DFL N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social establece que, a la Dirección del Trabajo le corresponde especialmente: "b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo".

De las disposiciones legales precitadas, se infiere que, a la Dirección del Trabajo no se le ha otorgado facultad alguna que le permita pronunciarse sobre la validez o nulidad de los acuerdos de voluntades de carácter laboral, sean individuales o colectivos, encontrándose, esta materia, por el contrario, entregada al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, de conformidad a los artículos. 1683 y siguientes del Código Civil.

Sin perjuicio de lo anterior, es del caso señalar que los actos que adolecen de algún vicio de nulidad son plenamente válidos mientras dicha nulidad no sea declarada por sentencia judicial ejecutoriada, todo ello de acuerdo con las mismas normas generales consignadas precedentemente.

A mayor abundamiento, cabe agregar que la doctrina ha sostenido al respecto: "toda nulidad, absoluta o relativa, no produce sus efectos dentro de la legislación chilena, sino en virtud de sentencia judicial pasada en autoridad de cosa juzgada. Mientras la nulidad absoluta y relativa no ha sido judicialmente declarada, el acto viciado surte sus efectos, porque lleva envuelto en él una presunción de validez, bien que una vez declarada, la nulidad opera retroactivamente y destruye todos los efectos del acto nulo en el pasado". (Curso de Derecho Civil, A. Alessandri y M. Somarriva, Tomo 1, Volumen 1, pág. 435).

Sin perjuicio de lo anterior, en lo que respecta a la existencia de antecedentes que den cuenta de una relación laboral entre el trabajador materia de la consulta y las empresas individualizadas en la presentación cabe señalar que mediante el Decreto N°14 de 31.03.2023, fue aprobado el Reglamento del Registro Electrónico Laboral, establecido por el artículo 515 del Código del Trabajo, conforme al cual todo empleador deberá mantener registrado y actualizado en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, los datos, modificaciones y término de los contratos de trabajo, individualizando a las partes, indicando la fecha y la causal de término de la relación laboral invocada. De igual forma, en el denominado Libro de Remuneraciones Electrónico, el empleador deberá registrar dentro de los primeros quince días hábiles del mes siguiente al del respectivo pago, las remuneraciones, asignaciones o bonificaciones y demás beneficios pagados en dinero a sus trabajadores.

Revisado el Registro Electrónico laboral de ambas empresas el Departamento Inspectivo informó, a través del documento citado en el antecedente 1) que respecto de la empresa identificada por el recurrente como, la razón declarada en el Registro es, no figurando en la nómina de trabajadores declarada por la empresa el Sr.....

En cuanto a la empresa, el mismo informe indica que la razón social aparece registrada como, figurando el trabajador identificado como con relación laboral iniciada el 01.03.2018, la que fue registrada por el empleador con fecha 24.04.2022.

Finalmente, considerando que la presentación dice relación con la devolución de fondos previsionales, que autoriza la disposición contenida en el artículo 7° de la Ley N° 18.156, cabe precisar que dicho cuerpo legal no otorga competencia a este Servicio para pronunciarse respecto de tales devoluciones, limitándose a determinar expresamente que la Dirección del Trabajo deberá aplicar administrativamente las sanciones establecidas en dicho cuerpo legal solo respecto de los empleadores que, sin cumplir los requisitos copulativos previstos en su artículo 1°, invoquen la exención de cotizar previsionalmente, obligación a la cual este Servicio da cumplimiento, según consta en el "Tipificador de Hechos infraccionales" del Departamento de Inspección, actualizado al 01.02.2025, cuyo "código infraccional 1242-c", sanciona la exención previsional de trabajadores técnicos extranjeros sin reunir los requisitos legales de aplicabilidad, estableciendo una multa de 36 a 50 UTM.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y las consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la validez o nulidad de un contrato individual sobre la validez de un instrumento colectivo.
2. Los antecedentes que registra este Servicio respecto de la relación laboral existente entre el trabajador por cuya situación se consulta y las empresas individualizadas en la presentación, son aquellos indicados en el cuerpo de este informe.

Ordinario N° 522, de 04.08.2025

1. Las direcciones de correos electrónicos de los trabajadores no sindicalizados de la empresa TIVIT Chile Tercerización de Procesos, Servicios y Tecnología SpA tendrían el carácter de <<cuentas nominativas>>, de modo que, el acceso a aquellas por el sindicato constituido en la empresa, para los efectos de promover la afiliación sindical e informar a los referidos trabajadores acerca de los beneficios convenidos en el contrato colectivo suscrito con el empleador, solo resultaría jurídicamente procedente en caso de que se cuente para tal efecto con el consentimiento escrito de sus titulares.
2. Corresponde al empleador regular el tratamiento de la intranet de la empresa y autorizar el ingreso del sindicato allí constituido a dicha plataforma digital con similar propósito al descrito en la conclusión anterior, de promover el ingreso de trabajadores a su organización y darles a conocer el procedimiento requerido para los efectos de acceder a los beneficios pactados en el contrato colectivo en referencia.
3. Con el objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 152 quáter N inciso final del Código del Trabajo, el empleador debe informar por escrito al trabajador, al momento del inicio de las labores para las que fue contratado, sobre la existencia o no del o los sindicatos legalmente constituidos en la empresa, así como aquellos que puedan conformarse con posterioridad a su ingreso y comunicarles este hecho en el plazo previsto en la citada disposición legal, proporcionándoles, para tal efecto, los medios de contacto del o los sindicatos de que se trate, con el objetivo de que puedan requerirles información sobre el pacto de aplicación futura y de extensión de los beneficios del instrumento colectivo del que sean parte dichas organizaciones.

4. El eventual incumplimiento por el empleador de lo dispuesto en el inciso final del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo, acorde con el análisis efectuado en el cuerpo del presente oficio, podría ser constitutivo de una práctica antisindical, en los términos previstos en el artículo 289 del Código del Trabajo, materia esta de la exclusiva competencia de los tribunales de justicia.

Ordinario N° 521, de 04.08.2025

El inciso 2° del artículo 22 dispone que quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las labores desempeñadas.

Como es posible advertir el legislador restringió a la presunción de falta de control o fiscalización, por una parte, a aquellos dependientes que usualmente desempeñan cargos de confianza o alta responsabilidad y que, por lo mismo, normalmente representan al empleador y, por la otra, a todos aquellos trabajadores que presten servicios personales sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las labores desempeñadas.

En virtud de lo anterior, y de acuerdo con lo dispuesto en los dictámenes N° 84/4 de 06.02.2024 y N° 545/22 de 12.08.2024, para comprender lo que nuestro legislador entendió por gerentes, administradores o apoderados con facultades de administración y cuáles son sus características, primero que todo debemos saber que no puede tratarse de la generalidad o grupos amplios de trabajadores, sino que, por el contrario, solo muy pocas personas en cada empresa pueden acceder a dicho nivel jerárquico.

A través de la ley N° 21.561, se abandonó expresamente el criterio de ubicación geográfica del dependiente como factor determinante para justificar la falta o indeterminación de la jornada de trabajo, sólo se han mantenido vigentes las categorías asociadas a la naturaleza de la función, es decir; ciertos cargos gerenciales o de jefatura (cuya naturaleza radica en la confianza) y quienes ejecutan sus labores sin fiscalización superior inmediata (aquellos cuya naturaleza implica la atenuación del control laboral).

1) Cargos de confianza. El inciso 2° del artículo 22 del Código del ramo dispone que, deben quedar excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración.

Por lo tanto, lo relevante para determinar si nos encontramos frente a un cargo de confianza exento del cumplimiento de jornada, no será el lugar en el que se ejecutan los servicios ni la cantidad de tiempo que ello irroge para el dependiente, sino, las facultades con las cuales lo ha dotado el empleador para el ejercicio de las labores, las cuales permiten medir o sopesar justamente el grado de confianza depositado en el trabajador.

Dicho de otro modo, la naturaleza del cargo de confianza exento de limitación de jornada de trabajo tiene directa relación con las atribuciones efectivas que han sido puestas a su disposición, más allá de lo indicado en el contrato individual de trabajo, lo cual deriva de la aplicación del principio de primacía de la realidad y del carácter restrictivo con el que deben interpretarse las causales de exclusión.

De esta suerte, dos son las condiciones copulativas que deben concurrir para considerar que un cargo de confianza se ajusta a la excepción de que se trata: contar con facultades propias de su nivel jerárquico dentro de la empresa y gozar de verdadera autonomía en la prestación de sus servicios.

1.a) Facultades que definen un cargo de confianza: nuestro Código del Trabajo establece para los cargos de confianza una serie de características, tales como:

- El Empleador podrá condicionar su contratación a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial (artículo 2 inciso 7°);
- Existe una presunción de derecho de que representa al empleador y por consiguiente obliga a este con los trabajadores, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica. (artículo 4 inciso 1 °);
- Los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, no podrán negociar colectivamente (artículo 305 inciso 1 °).

De las disposiciones transcritas aparece de manifiesto que, al referirse a los cargos de confianza, el legislador alude a facultades "generales", tanto de representación como de administración. Asimismo, es importante destacar que el artículo 4 ° inciso 1 ° del Código del Trabajo exige habitualidad en el ejercicio de las atribuciones, es decir, demanda periodicidad en su uso. Dicho de otro modo, que las facultades pertenezcan intrínsecamente al cargo, es decir, que no sean otorgadas para la ejecución de un determinado negocio u operación.

Ahora bien, respecto a lo que debemos entender por "apoderados con facultades de administración", de las normas legales que regulan la materia, es posible colegir que son aquellos dependientes que representan al empleador y que tienen, en general, poder decisorio suficiente para obligar a éste con los trabajadores en los diversos aspectos inherentes a la relación laboral, entre los cuales puede citarse, a vía ejemplar, la facultad de decidir sobre la contratación o despido de personal.

En tal sentido, es posible sostener que la facultad de administración, para el caso que nos ocupa, lleva implícitas facultades decisorias en aspectos tales como la planificación, organización, dirección, coordinación y control de la marcha de la empresa o de un establecimiento o área de importancia. En el fondo, debe tratarse de trabajadores que, en el ámbito organizacional de la empresa, desempeñen funciones superiores de mando e inspección y ejerzan facultades decisorias sobre políticas y procesos productivos, de comercialización, etc.

Así las cosas, a modo de síntesis, podemos indicar que, sin perjuicio del análisis casuístico que debe efectuarse frente a cada consulta, en principio nos encontramos frente a un cargo de confianza, de aquellos contemplados en el inciso 2° del artículo 22 del Código del ramo, cuando el trabajador ejerza habitualmente, a lo menos, alguna de las siguientes atribuciones":

- i) Facultades generales de representación del empleador. Al respecto se ha señalado en doctrina que se trata del acto por el cual una persona autoriza a otra para que la obligue directamente respecto de terceros en los actos y contratos que la segunda ejecute o celebre a nombre de la primera.
- ii) Facultades generales de administración o dirección de la empresa, entendiéndose por tales; el ejercicio de un poder decisorio suficiente para contratar o despedir personal; ejecutar actos de disposición patrimonial; o tomar decisiones que afecten las políticas o procesos productivos de la empresa, etc.

Ahora bien, las facultades de administración manifestadas a través del poder decisorio pueden extenderse a toda la empresa o a una parte de ella, siempre y cuando en este último escenario el trabajador pueda, sin requerir autorizaciones superiores, por ejemplo, ejecutar actos de disposición patrimonial o tomar decisiones estructurales, despedir o contratar personal, etc., es del caso resaltar que el cargo de confianza puede contar con una o ambas facultades -representación o administración- alternativamente, dado que se trata de esferas jurídicas diferentes.

1.b) Autonomía en la prestación de los servicios. Como hemos señalado previamente, la denominación de un cargo o incluso la atribución de ciertas facultades no importan per se en la exclusión de limitación de jornada, si en los hechos el dependiente carece de real autonomía en la prestación de sus servicios.

En armonía doctrina respecto de esta materia, el Dictamen N° 84/04 de 06.02.2024 dispuso que, atendido el carácter restrictivo con el que deben interpretarse las causales de exclusión de limitación de jornada laboral, precisamente por su condición de excepción, frente a esta Dirección no bastará con invocar la denominación convencional que un contrato haga de las funciones de un dependiente, sino que la calidad de gerente, administrador o apoderado con facultades de administración y/o dirección, según lo dispuesto el artículo 4 del Código del laboral, deberá responder al principio de primacía de la realidad, es decir, que en caso de discrepancia, los Inspectores del Trabajo deberán resolver de acuerdo con los hechos más allá de lo que señalen los documentos.

Ahora bien, particular relevancia cobra el cumplimiento de una jornada tácita de trabajo, como se ha analizado, por ejemplo, en el Ord. N° 6441 de 19.12.2018 que aborda la labor de supervisión de pacientes con hospitalización domiciliaria efectuada por auxiliares de enfermería, servicios que no importan sólo realizar visitas a las residencias sino, por el contrario, requieren acompañar permanentemente a una persona hasta ser reemplazada por otra auxiliar lo cual importa, evidentemente, que más allá de los servicios prestados existirá siempre un horario o turno a ejecutar.

De este mismo modo, la jurisprudencia administrativa ha sostenido que no procede la exención de limitación de jornada en aquellos casos de trabajadores que, aún denominándose jefes, gerentes, supervisores, etc., cumplen funciones asociadas indefectiblemente al horario rígido de una tienda, faena o local cuando, por ejemplo, deban supervisar su apertura o cierre, pues ello resulta contradictorio con lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 22 del Código del ramo.

No obstante, lo señalado no impide que un dependiente pueda ser asignado a un recinto o establecimiento específico y estar exento de limitación de jornada, pues lo relevante será precisamente que pueda concurrir libremente a dicha faena o local sin cumplir un horario, es decir, tener capacidad de organizar su tiempo.

2) Trabajadores exentos de limitación de jornada por prestar servicios sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de sus labores. Al respecto, inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, dispone que quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las labores desempeñadas.

Para analizar la materia, debemos referirnos a:

2.a) Subordinación: El artículo 7° del Código del ramo define el contrato de trabajo como 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.

En conformidad a lo dispuesto en dicho precepto legal, resulta evidente que la relación laboral, no se crea ni subsiste en un plano de igualdad, sino que, por el contrario, en su esencia contempla la existencia de una parte dotada de la facultad o poder de dar órdenes relativas a la manera y oportunidad en que se deben prestar los servicios personales, frente a la otra obligada al cumplimiento de tales instrucciones.

Análogamente se ha pronunciado la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, señalando que la circunstancia de trabajar sin fiscalización superior inmediata no priva al empleador de su facultad de organizar y planificar las labores convenidas, para cuyos efectos podría permitirse fijar un horario para asignar la carga de trabajo, citar a reuniones de trabajo y coordinar las tareas

encomendadas, sin que ello conduzca necesariamente a concluir la obligatoriedad de pactar una jornada.

Ahora bien, aunque la subordinación siempre se encuentre presente, sin importar la jerarquía del cargo o el tipo de servicio prestado, respecto de los trabajadores exentos de limitación de jornada por ausencia de fiscalización superior inmediata, el empleador debe inhibirse de utilizar ciertos medios de supervisión (registro y control de asistencia, por ejemplo) o atenuar su intensidad (distanciar la entrega de reportes o estados de avances, entre otros).

2.b) Fiscalización superior: Armonizando lo dispuesto en el Código del Trabajo, sumado a las innovaciones tecnológicas en materia de control laboral y los elementos señalados por la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, el citado Dictamen N° 84/04 ha actualizado la doctrina de esta Dirección respecto de los elementos copulativos que deben concurrir para considerar que un servicio o labor se encuentra sujeto a fiscalización superior, estableciendo que ellos son:

a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que traduce en una supervisión acerca de la forma y puntualidad en que se prestan los servicios, criterio que deriva de los términos "funcional" y "oportunidad", que emplea la letra a) del artículo 42 del Código del ramo.

b) Que la supervisión o control sea ejercida por:

b.1) Personas de mayor rango o autoridad dentro de la empresa o establecimiento, vale decir, por parte de un "superior jerárquico", o;

b.2) Medios automatizados sin intervención humana. Entendiéndose por tales los sistemas informáticos destinados a evaluar autónomamente el desempeño del trabajador de acuerdo con ciertos parámetros preprogramados.

c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, este requisito que debe entenderse en el sentido de proximidad organizacional, entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor, vínculo que, tal como señala el Dictamen N° 84/04, ya no debe agotarse sólo en cercanía física o espacial, sino que debe considerar todas las posibilidades de supervisión y control que permite el desarrollo tecnológico.

Esta fórmula amplia requiere necesariamente un análisis casuístico, por lo que ha de ser interpretada armónicamente con los demás elementos copulativos que deben concurrir para encontrarnos frente al ejercicio de la fiscalización superior.

2.b.1) Medios de control: Habiendo reseñado los elementos copulativos que deben concurrir para entender que nos encontramos frente al ejercicio de la potestad de mando del empleador (fiscalización superior), corresponde a continuación referirnos a los medios de control a través de los cuales se materializa precisamente la referida facultad.

En tal sentido, tal como ha señalado la jurisprudencia de este Servicio, en toda relación laboral existirán siempre diferentes tipos de control (en cuanto a su finalidad) y diversos niveles de control (en cuanto a su intensidad).

Ahora, respecto de las circunstancias que denotan la existencia de controles incompatibles con la ausencia de limitación de jornada, podemos destacar, entre otros, la realización de reuniones diarias de asistencia obligatoria (ya sea presenciales o telemáticas), controlar la hora de inicio y término de las gestiones realizadas, y seguimiento del trabajo a través de aplicaciones informáticas en dispositivos móviles, entre otras.

2.b.2) Autonomía en la prestación de los servicios: Como ya se ha señalado en el cuerpo del presente informe, y ha sido latamente abordado, el actual estadio de desarrollo tecnológico permite que los empleadores ejerzan diversos tipos de controles laborales aún respecto de trabajadores que se encuentren en zonas geográficas distantes de las oficinas o establecimientos de la empresa.

De esta manera, para establecer cuándo nos encontramos frente a la existencia de funciones exentas de limitación de jornada laboral, el elemento fundamental a considerar será la real autonomía con la que se presten los servicios.

En tal orden de ideas, resulta pertinente recordar que la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, en lo sustancial, indica que, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente. Es este, entonces, el contexto en el que se debe analizar la autonomía y utilización de controles laborales.

De esta forma, los servicios exentos del cumplimiento de jornada laboral por ausencia de fiscalización superior inmediata deben corresponder a funciones que puedan ser ejecutadas de manera independiente, es decir, cuyo desarrollo no dependa, por ejemplo, del horario de los demás trabajadores de la compañía o del lapso de apertura o cierre de un local, establecimiento, faena u oficina, pues en todos estos casos existirá una jornada tácita determinada por factores externos al dependiente lo cual, evidentemente, extingue la necesaria autonomía que requiere la figura jurídica en examen.

Finalmente, es necesario precisar que, el otorgamiento de la necesaria autonomía en la prestación de los servicios no obsta a que el empleador, en el legítimo ejercicio de su potestad de mando, pueda impartir instrucciones acerca de la forma en que se deben ejecutar las labores (por ejemplo, cumpliendo ciertos protocolos de seguridad, procesos comerciales de la empresa, reglas de ventas, etc.), siempre y cuando se respeten las condiciones exigidas en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, es decir, que el dependiente entregue resultados de sus gestiones y se reporte esporádicamente.

De igual forma, es dable estimar que el empleador podría establecer instrucciones respecto de la oportunidad de la prestación de los servicios (cumplimiento de hitos, etapas de entrega, rendiciones quincenales, etc.) pero, nuevamente, siempre y cuando tales entregas mantengan su carácter de esporádicas, lo cual no se condeciría, por ejemplo, con la obligación de asistir, física o virtualmente, a reuniones diarias.

Al tenor de los antecedentes examinados, y atendida la ausencia de facultades propias de los cargos de confianza, y no encontrar en ellos antecedentes suficientes que permitan suponer que se trate de aquellos trabajadores que ejerzan sus labores sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las labores desempeñadas, tal como lo exige el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, es posible establecer que las funciones de "Captadora de Clientes" en la empresa Accidentes del Trabajo Ltda., no calificaría dentro de las excepciones contempladas por la misma disposición, por lo que deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1º del mismo precepto.

Finalmente, es necesario recordar que la norma analizada, establece que en caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

De este modo, si se produjera una diferencia respecto de la aplicación o procedencia de una causal de exclusión de limitación de jornada para un determinado cargo o función, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la oficina comunal o provincial que corresponda de acuerdo con el lugar de prestación de los servicios, a fin de que el respectivo Inspector del Trabajo resuelva el conflicto.

En conclusión, sobre la base de las normas legales citadas, jurisprudencia administrativa invocadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a usted que, dados los antecedentes revisados, las funciones desarrolladas por la trabajadora que se desempeña como “Captadora de Clientes” en la empresa Accidentes del Trabajo Ltda., no puede quedar exceptuada de jornada de acuerdo lo dispuesto en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 520, de 04.08.2025

Los perfiles de los cargos que conforman el equipo vendedores y cobradores de la empresa recurrente sólo enumeran las obligaciones de los trabajadores, pero no la oportunidad o periodicidad con que ellas deben ejecutarse, por lo que este Servicio no puede emitir el pronunciamiento solicitado.



BOLETÍN INFORMATIVO SEPTIEMBRE 2025

TIPOS DE REGISTRO DE ASISTENCIA QUE PUEDE IMPLEMENTAR EL EMPLEADOR

Actualmente, muchos empleadores han implementados sistemas de asistencia electrónicos, los cuales tiene varias ventajas cuando son correctamente implementados y utilizados.

Respecto de los tipos o sistemas de asistencia que se pueden implementar, debemos tener presente que el registro control de asistencia, es un mecanismo de control que por mandato legal todo empleador que tenga trabajadores afectos a algún tipo de jornada de trabajo, sea a tiempo parcial, jornada de 44 horas semanales, jornadas bisemanales o jornadas excepcionales de trabajo y distribución de descanso, debe implementar con el fin de que los trabajadores registren la jornada de trabajo realizada y se puedan determinar las horas extraordinarias.

La obligación de implementación por parte de los empleadores de un registro control de asistencia, emana del artículo 33 del Código del Trabajo, que dispone:

Artículo 33: El empleador tiene el deber de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias. Estará obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro.

Una resolución del Director del Trabajo, que se publicará en el Diario Oficial, establecerá y regulará las condiciones y requisitos que deberán cumplir los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y horas de trabajo correspondientes al servicio prestado, el que será uniforme para una misma actividad.

La Dirección del Trabajo, a petición de parte, se pronunciará respecto de si un determinado sistema electrónico se ajusta a las condiciones establecidas en la referida resolución, lo que habilitará su utilización.

Como se puede apreciar la ley a impuesto al empleador la obligación de implementar, para efectos de controlar la asistencia del trabajador y determinar las horas de trabajo de sus trabajadores, un registro control de asistencia, el cual puede ser:

- ✓ Libro de asistencia
- ✓ Reloj control con tarjeta de registro o,
- ✓ Sistema electrónico de registro.

Corresponde al empleador, dentro de sus facultades de administración y dirección escoger el mecanismo de control de asistencia a utilizar, esto es escoger entre el libro de asistencia un el reloj control o bien un sistema de registro electrónico.



Respecto de esta materia la Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos ha señalado:

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.

Al momento de elegir el empleador el sistema de asistencia que implementara, es importante tener presente que la Dirección del Trabajo en Dictamen 81/02, de 01.02.2024, nos indica que el empleador debe mantener sólo un sistema de registro y control de asistencia y horas de trabajo para su personal, sea libro de asistencia (en el número suficiente para que se lleve adecuadamente), relojes controles en cada una de sus instalaciones, sistema de asistencia electrónico, el cual debe ser el mismo en cada una de sus instalaciones, en el caso de teletrabajo y trabajo a distancia, el empleador debe implementar el mismo sistema de asistencia que utiliza para los trabajadores que realizan sus labores en las dependencias de la empresa, no correspondiendo la implementación de un sistema distinto.

Es de suma importancia que los empleadores tomen en cuenta este criterio de la dirección del Trabajo para no verse expuesto a sanciones por parte de la entidad fiscalizadora.

La única excepción a la utilización de un único sistema de asistencia, está dada por la implementación de sistemas especiales de asistencias para determinados trabajadores, como ocurre con la libreta de conducción de los choferes de carga terrestre interurbana, el sistema especial de asistencia para choferes y auxiliares de transporte interurbano de pasajeros u otros que ya mencionamos, caso en los cuales se establece que la empresa podrá tener más de un sistema de asistencia, dado que se ha establecido un sistema de asistencia especial para una determinada actividad.

El empleador puede implementar el número de registros de asistencia que estime conveniente para dar cumplimiento a la obligación de controlar la asistencia de sus trabajadores, pudiendo así a vía de ejemplo implementar 2 o más reloj control para que el personal de las diferentes áreas de trabajo registre su asistencia.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 81/02, de 01.02.2024

Cada empleador debe mantener sólo un sistema de registro y control de asistencia y horas de trabajo: En efecto, ha mantenido el legislador en la nueva disposición la obligación de llevar sólo un medio de fiscalización horaria, lo cual se desprende del propio texto de la norma, el cual señala; "El empleador... Estará obligado a llevar un libro..., un reloj... o un sistema electrónico de registro."



Ordinario N° 87/4 de 06.02.2024

1.1. b) Cada empleador debe mantener sólo un sistema de registro y control de asistencia y horas de trabajo: Se trata de una obligación de larga data que busca materializar y evidenciar el cumplimiento de la jornada a través de un medio verificable, como un libro o una plataforma electrónica.

Compatibilidad con otros sistemas de control de asistencia: Cada empleador debe llevar un solo tipo de sistema de registro y control de asistencia, es decir, un mecanismo único para todos los dependientes, el cual puede ser digital o en soporte de papel.

Todo lo señalado resulta esencial para el correcto ejercicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio, pues la aceptación de diferentes fuentes de información para la acreditación del cumplimiento de una misma obligación conduce invariablemente a confusiones e incertezas de los derechos de las partes.

1.1. c) Sistemas de registro y control de asistencia en soporte de papel: Los empleadores podrán dar cumplimiento a la obligación de llevar el registro y control de la asistencia y horas de trabajo a través de un libro en soporte de papel, el cual como mínimo deberá estar foliado, es decir, formar un solo ejemplar con una tapa y contratapa, que sus hojas sean numeradas correlativamente, además de estar cocidas o pegadas, de manera que no puedan ser reemplazadas sin dañar el volumen (aplica Dictamen 2091/125 de 18.04.1986), en el cual se deberá registrar la información requerida por el Decreto Supremo N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo.

Ordinario N° 600, de 21.04.2023

Respecto de la posibilidad de utilizar sistemas de registro y control de asistencia diferentes para cada sucursal o faena de un mismo empleador, si informa siguiente:

1) Soporte: Desde la óptica del soporte del sistema, y salvo las excepciones apuntadas en el cuerpo del presente informe, cada empleador debe mantener un solo tipo de registro de asistencia, es decir, sólo papel o sólo digital.

2) Cantidad: Si el empleador utilizase para el registro y control de la jornada y descansos de sus trabajadores un sistema digital debe emplear la misma solución para todos sus establecimientos o faenas.

Ordinario N° 637, de 20.04.2022

En virtud de lo dispuesto en letra b), N° 3.20, del Dictamen N° 2927/58 de 28.12.2021, los empleadores sólo pueden mantener dos sistemas de registro y control de asistencia en las situaciones de excepción señaladas en el presente oficio.



Ordinario N° 321, de 28.05.2024

Cada empleador sólo puede llevar un solo tipo de registro de asistencia, papel o electrónico y, en este último caso, los mecanismos deben haber sido autorizados por esta Dirección, a menos que se trate de trabajadores que se encuentren afectados obligatoriamente a un sistema especial, por ejemplo, los choferes y auxiliares de vehículos de transporte interurbano de pasajeros o transporte interurbano de carga.

Mas información: www.boletindeltrabajo.cl

CARTOLA ESTADÍSTICA

DATOS BASICOS

| DATOS ESTADISTICOS GENERALES | |
|------------------------------|--------|
| UTM | 69.265 |
| I.P.C | 0,0 |
| ÍNDICE I.P.C | 108,66 |
| RBMN BASICA | 19.329 |
| RBMN MEDIA | 20.337 |

FACTORES DE INCREMENTO DE REMUNERACIONES (1)

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

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

\$ 271.686

Monto por trabajador: \$ 46.187

A contar enero- diciembre 2025

Circular N° 2 de 11.01.202 TGR

INGRESO MÍNIMO MENSUAL

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

TOPES IMPONIBLES

| | VALOR EN UF AÑO 2025 | VALOR EN PESOS AGOSTO 2025 | VALOR EN PESOS SEPTIEMBRE 2025 |
|------------------------------------|-------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| Tope imponible AFP | 87.8 | 3.457.834 | 3.466.840 |
| Tope imponible IPS (EX INP) | 60 | 2.350.741 | 2.362.984 |
| Tope imponible AFC | 131.9 | 5.194.627 | 5.208.157 |

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 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 11 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 12 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 13 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 14 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 15 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 16 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 17 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 18 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 19 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 20 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |

| Día | Mes | Valor (\$) |
|-----|-----------------|------------|
| 21 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 22 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 23 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 24 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 25 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 26 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 27 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 28 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 29 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 30 | Septiembre 2025 | 39.485,65 |
| 31 | | |

| Día | Mes | Valor (\$) |
|-----|--------------|------------|
| 1 | Octubre 2025 | 39.485,65 |
| 2 | Octubre 2025 | 39.485,65 |
| 3 | Octubre 2025 | 39.485,65 |
| 4 | Octubre 2025 | 39.485,65 |
| 5 | Octubre 2025 | 39.485,65 |
| 6 | Octubre 2025 | 39.485,65 |
| 7 | Octubre 2025 | 39.485,65 |
| 8 | Octubre 2025 | 39.485,65 |
| 9 | Octubre 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 |
| Octubre 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 MININO 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 |
| IX | SEPTIEMBRE | • EL AGUINALDO, ASPECTOS LABORALES, PREVISIONALES Y TRIBUTARIOS QUE DEBEN CONSIDERARSE AL PAGARSE U OTORGARSE |



CALENDARIO 2025

Enero

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

Febrero

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

Marzo

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

Abril

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

Mayo

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

Junio

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

Julio

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

Agosto

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

Septiembre

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

Octubre

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

Noviembre

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

Diciembre

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

MESA CENTRAL
22 96 40 600

Arturo Prat #1268
Santiago Centro

www.portaldesoluciones.cl