

# LABORAL REVISTA

GRUPO BT



Boletín del Trabajo

EDICIÓN  
NOVIEMBRE  
2025 CHILE

FINIQUITO  
DE CONTRATO  
DE TRABAJO

**EL FINIQUITO DE CONTRATO  
DE TRABAJO Y LAS  
FORMALIDADES QUE DEBEN  
CUMPLIRSE AL SUSCRIBIRLO**

Trabajador

Empresa

**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**

**NOVIEMBRE 2025**

**Printed in Chile**

**©2025**

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN  
TOTAL O PARCIAL**

## CONTENIDO

<b>EL FINIQUITO DE CONTRATO DE TRABAJO Y LAS FORMALIDADES QUE DEBEN CUMPLIRSE AL SUSCRIBIRLO .....</b>	<b>4</b>
<b>CONTENIDO MÍNIMO DE EN LOS FINIQUITOS.....</b>	<b>17</b>
<b>LAS RESERVAS DE DERECHO EN LOS FINIQUITOS .....</b>	<b>19</b>
<b>LEY DE ABANDONO DE FAMILIA Y PAGO DE PENSIONES ALIMENTICIAS .....</b>	<b>21</b>
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL	21
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR AL CONCLUIR LA RELACIÓN LABORAL.....	22
SANCIONES PARA LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLE CON LAS OBLIGACIONES DE LA LEY N° 14.908 .....	24
<b>DESCUENTOS A LAS INDEMNIZACIONES DE CRÉDITOS SOCIALES, PRESTAMOS QUE ADEUDE EL TRABAJADOR Y CUOTAS SINDICALES .....</b>	<b>27</b>
SUMAS ADEUDADAS POR EL TRABAJADOR EN LA CCAF .....	27
SUMAS ADEUDADAS POR EL TRABAJADOR A INSTITUCIONES FINANCIERAS U OTRAS INSTITUCIONES CON LAS QUE EL TRABAJADOR HAYA CONTRAÍDO ALGÚN TIPO DE DEUDA.....	28
DESCUENTO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL O HERRAMIENTAS ENTREGADAS A LOS TRABAJADORES POR EL EMPLEADOR.....	29
CUOTAS SINDICALES QUE EL SINDICATO AL QUE ESTÁ AFILIADO EL TRABAJADOR PRETENDA COBRAR.....	30
<b>EL FINIQUITO LABORAL ELECTRÓNICO .....</b>	<b>33</b>
<b>MUERTE DEL TRABAJADOR COMO CAUSAL DE TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL .....</b>	<b>39</b>
PAGO REMUNERACIONES PENDIENTES A LA FECHA DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.....	40
PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR FERIADO LEGAL Y PROPORCIONAL.....	41
INDEMNIZACIONES PACTADAS EN INSTRUMENTOS COLECTIVOS O EN CONTRATO INDIVIDUAL .....	42
ASPECTOS TRIBUTARIOS PARA EL TRABAJADOR .....	42
EL PAGO DE ESTAS INDEMNIZACIONES.....	43
<b>INDEMNIZACIONES VOLUNTARIAS .....</b>	<b>45</b>
PAGO DE CUOTAS MORTUORIAS A LOS DEUDOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO POR PARTE DEL EMPLEADOR.....	45
<b>CUESTIONARIO LABORAL NOVIEMBRE 2025 .....</b>	<b>50</b>
REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL (REL).....	50

<b>NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE NOVIEMBRE 2025 .....</b>	<b>63</b>
PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO .....	63
<b>BOLETÍN INFORMATIVO NOVIEMBRE 2025.....</b>	<b>93</b>
PERMISOS LABORALES ELECCIONES PRESIDENCIALES 2025 .....	93
<b>CARTOLA ESTADÍSTICA .....</b>	<b>96</b>
<b>TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2025 .....</b>	<b>99</b>

## EL FINIQUITO DE CONTRATO DE TRABAJO Y LAS FORMALIDADES QUE DEBEN CUMPLIRSE AL SUSCRIBIRLO



El Código del Trabajo no define qué es el o que se entiende por finiquito, sin embargo, sobre la base de la jurisprudencia administrativa y judicial existente, podemos señalar que el finiquito es un instrumento legal que tiene como único objeto dejar constancia del término de la relación laboral y de las prestaciones pecuniarias que en el mismo se consignan.

El finiquito constituye una relación escrita de un acuerdo de voluntades a que la parte empleadora y la trabajadora llegan con ocasión del término de la relación laboral que las unió, el finiquito entonces es una transacción y, como tal, un contrato, esto es, un acuerdo de voluntades al tenor de lo prescrito en el artículo 1.437 del Código Civil.

De acuerdo a la jurisprudencia judicial el finiquito no es la manifestación de voluntad de poner término al contrato de trabajo, sino que es el instrumento en que se expresan las condiciones de aquel término, de manera que la única consecuencia que acarrea el hecho que el trabajador no lo firme, es que el empleador no lo podrá invocar, es decir, no produce para éste el efecto liberatorio.

La suscripción del finiquito no es el acto por medio del cual se extingue la relación laboral, sino que ésta expira o concluye cuando las partes de mutuo acuerdo así lo estipulan o cuando una de ellas invoca alguna de las causales de término contempladas en los artículos 159, 160, 161, 163 bis y 171 del Código del Trabajo.

En el caso de la renuncia voluntaria y el mutuo acuerdo de las partes, para poder ser invocado válidamente por el empleador una de estas causales de término se requiere que la renuncia o el mutuo acuerden consten por escrito y hayan sido firmadas o ratificadas ante ministro de fe, de no cumplir con estas formalidades no pueden ser invocadas por el empleador, por lo que debe existir el documento respectivo para que en el finiquito pueda señalarse una de dichas causales de término.

Las formalidades en la escrituración de los finiquitos de trabajo las encontramos en el artículo 177 del Código del Trabajo que señala:

**Artículo 177: El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán contar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169.**

**Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial de registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.**

**Se considerará como ratificado ante el inspector del trabajo el finiquito que sea otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, que cumpla la normativa legal correspondiente y sea firmado electrónicamente por el trabajador en el mismo sitio. Este finiquito deberá dar cuenta, a lo menos, de la causal de terminación invocada, los pagos a que hubiere dado lugar y, en su caso, las sumas que hubieren quedado pendientes y la reserva de derechos que el trabajador hubiere formulado. Igual consideración tendrá la renuncia y el mutuo acuerdo firmados electrónicamente por el trabajador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.**

**El Director del Trabajo, mediante resolución, establecerá el procedimiento aplicable para el adecuado funcionamiento de la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo; asimismo, deberá señalar el procedimiento por el que se deberá exigir al empleador el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de éstos emanen, así como también la regulación aplicable en caso de reserva de derechos por parte del trabajador en el finiquito electrónico. Para estos efectos, la recepción, recaudación y, en su caso, el resguardo, de los pagos correspondientes hasta hacer entrega de los mismos al respectivo trabajador, corresponderá al Servicio de Tesorerías, o a otras entidades que se dediquen a estas actividades de acuerdo a la normativa vigente. Asimismo, dicho servicio o entidades deberán habilitar los medios electrónicos que sean necesarios para asegurar la correcta ejecución de la transacción, sin que ello irroque un costo para el trabajador. La formulación de reserva de derechos por el trabajador al suscribir el finiquito no impedirá en ningún caso el pago de las sumas no disputadas, lo que deberá exigirse al empleador por la Dirección del Trabajo.**

**La suscripción del finiquito de la forma establecida en el inciso tercero será siempre facultativa para el trabajador. En caso que éste rechace el finiquito electrónico otorgado por el empleador, este último se encontrará obligado a poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito de manera presencial, dentro del plazo establecido en el inciso primero o, si hubiese expirado dicho plazo estando pendiente la suscripción electrónica del trabajador, en el plazo máximo de tres días hábiles contado desde el rechazo del trabajador.**

**El trabajador que haya aceptado la suscripción del finiquito podrá consignar que se reserva el derecho a accionar judicialmente contra su empleador.**

**El trabajador que, habiendo firmado la renuncia, el mutuo acuerdo o el finiquito, considere que ha existido a su respecto error, fuerza o dolo, podrá reclamarlo judicialmente, dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo 168, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del mismo artículo.**

***En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales.***

***Los organismos a que se refiere el inciso precedente, a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberán emitir un documento denominado "Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas", que deberá contener las cotizaciones que hubieran sido pagadas por el respectivo empleador durante la relación laboral con el trabajador afectado, certificado que se deberá poner a disposición del empleador de inmediato o, a más tardar, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la fecha de recepción de la solicitud. No obstante, en el caso de las cotizaciones de salud, si la relación laboral se hubiera extendido por más de un año el certificado se limitará a los doce meses anteriores al del despido.***

***Si existen cotizaciones adeudadas, el organismo requerido no emitirá el certificado solicitado, debiendo informar al empleador acerca del período al que corresponden las obligaciones impagas e indicar el monto actual de las mismas, considerando los reajustes, intereses y multas que correspondan.***

***Si los certificados emitidos por los organismos previsionales no consideraran el mes inmediatamente anterior al del despido, estas cotizaciones podrán acreditarse con las copias de las respectivas planillas de pago.***

***No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días salvo 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.***

***El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.***

***El poder liberatorio del finiquito se restringirá sólo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se forme.***

De acuerdo a la norma citada podemos señalar que las formalidades que deben cumplir el finiquito son:

1. Debe constar por escrito.
2. El instrumento respectivo debe ser firmado por el interesado y por el presidente del Sindicato o el delegado sindical respectivo, esto opera solo si el trabajador es socio de una organización sindical.
3. Si dicho instrumento no fuere firmado por los representantes de los trabajadores antes señalados, debe ser ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo o bien ante un ministro de fe, y revestirán tal calidad el notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna y el secretario municipal correspondiente.

Como ya se indicará el finiquito es un instrumento que tiene como único objeto dejar constancia del término de la relación laboral y de las prestaciones pecuniarias que en el mismo se consignan, no constituyendo de ninguna manera el acto por el cual se pone término al contrato de trabajo.

De acuerdo al inciso 12 no se exigen las formalidades descritas en el caso de contratos cuya duración no exceda de 30 días, a menos que se prorroguen por más de 30 días o que vencido este plazo, el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador, esto guarda directa relación con lo dispuesto en el artículo 44 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores que no tiene derecho a la indemnización por feriado.

El finiquito otorgado sin cumplir con la formalidad de ser ratificado por el trabajador ante un ministro de fe, carece de poder liberatorio y pleno valor probatorio, que conforme a la jurisprudencia posee el que es otorgado con las formalidades legales.

El finiquito otorgado sin cumplir con las formalidades legales, no produce el efecto de mantener subsistente la relación laboral, que unía a las partes más allá de la fecha en que efectivamente se produjo su extinción, sin perjuicio que el mencionado instrumento no podrá ser invocado por el empleador, para otros efectos y carecería del mérito ejecutivo que le confiere el artículo 177 del Código del Trabajo.

El incumplimiento de las formalidades indicadas, no acarrea la nulidad del finiquito, el cual es válido para efectos de acreditar la entrega de dineros, sino que la sanción que contempla la ley, es la inoponibilidad, por cuanto, no puede ser invocado por el empleador.

Si bien el artículo 177 del Código del Trabajo no contempla disposición alguna que reconozca la posibilidad de usar el sistema de firma electrónica en la escrituración y ratificación de finiquitos, la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 1012/020 de 27.02.2015, ha señalado que no existe impedimento para que la empresa, utilice un procedimiento de firma electrónica para los finiquitos laborales, en la medida que el sistema que se utilice cumpla con las disposiciones de la Ley 19.799.

Es importante tener presente que el inciso final del artículo 177 señala ***“El poder liberatorio del finiquito se restringirá sólo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se forme”***, esta disposición incorporada al Código del Trabajo por la Ley N° 21.361, recoge la reiterada jurisprudencia judicial, que nos indica que el finiquito sólo tiene poder liberatorio respecto de las materias que las partes acuerdan de manera expresa, la corte suprema en sus fallos nos indica que *“al tratarse de un finiquito que ajusta entre las partes la situación jurídica de término de derechos de naturaleza laboral, y por lo tanto de orden público, merece y exige la especificación concreta y expresa de los bienes jurídicos de los cuales se dispone, máxime si se considera que por su naturaleza transaccional rige, a su respecto, lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil, desde que su finalidad es también evitar o precaver un litigio entre quienes lo suscriben, razón por la cual es indispensable requerir la máxima claridad en cuanto a los derechos, obligaciones, prestaciones, indemnizaciones que comprende, con la finalidad de impedir discusiones futuras”*.

Los dos finiquitos acompañados, señala el fallo, contienen cláusulas amplias que carecen de la especificidad que un acto jurídico como el finiquito exige para que surta efecto liberatorio respecto de la acción deducida. En efecto, la demanda que dio curso a este proceso se fundamenta en hechos concretos: la enfermedad profesional -silicosis- que afecta al actor, como consecuencia del incumplimiento del deber de cuidado que les asistía a sus empleadores.

Si bien el finiquito suscrito con las formalidades legales, tiene pleno poder liberatorio sobre las materias en el resueltas, en materia judicial se ha establecido por parte de la Corte Suprema, que existen materias que no pueden ser resueltas con la suscripción del finiquito respectivo, sino que requieren otras formalidades, como es el caso del derecho a reclamar indemnizaciones de

conformidad al artículo 69 de la Ley 16.744, caso en el cual se debe hacerlo conforme a las reglas del derecho común, esto es, las contenidas en el Código Civil, que no prevé ninguna limitación para que una persona capaz pueda renunciar a acciones indemnizatorias, en particular, cuando no se trata de una renuncia pura y simple, sino de un contrato de transacción, cuyo objeto, según lo declaran los artículos 2446 y 2460 de la citada codificación, es precisamente terminar extrajudicialmente un litigio pendiente o precaver uno eventual, y hacerlo con efecto de cosa juzgada.

Respecto de las formalidades del finiquito y su poder liberatorio la Dirección del Trabajo ha señalado:

**Ordinario N° 4.664, de 25.11.2014:**

***De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que, para poder ser invocado por el empleador, el finiquito debe cumplir con las siguientes formalidades:***

***a) Constar por escrito, y***

***b) Firmarse por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo o ratificarse por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.***

***De este modo, el análisis del citado precepto permite colegir que si el finiquito es firmado por el trabajador y su representante laboral, sea que se trate del presidente del sindicato, del delegado del personal o del delegado sindical, bastará, para ser invocado por el empleador, con la firma de alguno de éstos; en tanto que, si interviene un ministro de fe, el finiquito deberá ser ratificado por el trabajador ante alguno de tales ministros de fe.***

***Cumplo con remitir a Ud., copia del Ord. N° 876/32 de 02.03.2005, que contiene la doctrina sustentada al respecto por esta Dirección, para mayor comprensión del tema en consulta, el cual precisó:***

***“1) En conformidad a lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, para su eventual invocación por el empleador, podrán firmar el finiquito, junto con el interesado, el presidente de un sindicato interempresa o el delegado sindical de dicha organización en la empresa.”***

**Dictamen 1012/020, de 27.02.2015:**

***Al respecto, es dable precisar que el inciso 1° del artículo 3°, de la Ley N° 19.799, dispone:***

***“Los actos y contratos otorgados o celebrados por personas naturales o jurídicas, suscritos por medio de firma electrónica, serán válidos de la misma manera y producirán los mismos efectos que los celebrados por escrito y en soporte de papel. Dichos actos y contratos se reputarán como escritos, en los casos en que la ley exija que los mismos consten de ese modo, y en todos aquellos casos en que la ley prevea consecuencias jurídicas cuando constan igualmente por escrito.”***

***Por su parte, el inciso 2° de la misma norma, prescribe en su letra b):***

***“Lo dispuesto en el inciso anterior no será aplicable a los actos o contratos otorgados o celebrados en los casos siguientes:***

***b) Aquellos en que la ley requiera la concurrencia personal de alguna de las partes,”***

**Como puede apreciarse del texto transcrito, excepcionalmente respecto de aquellos actos en que la ley requiera la concurrencia personal de alguna de las partes, no será aplicable lo dispuesto en el inciso 1° del citado artículo, esto es, no resultaría aplicable el principio general de la equivalencia del soporte electrónico y el del papel, por existir un requisito especial para la validez de dicho acto o contrato que no puede satisfacerse a través de medios electrónicos.**

**A contrario sensu, es posible inferir que no habiendo norma legal que lo prohíba expresamente, la documentación que emana de las relaciones laborales puede ser firmada a través de medios electrónicos, conclusión armónica con lo resuelto por esta Dirección en dictamen N° 789/15, de 16.02.2015.**

**A partir de lo expuesto, y atendiendo que los finiquitos laborales requieren, para poder ser invocados por el empleador y gozar de mérito ejecutivo, ser ratificados por el trabajador ante un ministro de fe –notario público o un Inspector del Trabajo-, es que la recurrente ha desarrollado un sistema que permite reunir los requisitos necesarios para que los documentos de que se trata puedan ser suscritos mediante firma electrónica, de acuerdo al siguiente esquema:**

**i) El empleador o su representante suscribe electrónicamente el finiquito mediante huella digital, previa verificación de su identidad por medio de la misma huella dactilar, a través de un lector biométrico instalado en la oficina de la empresa.**

**ii) Una vez suscrito el documento por el empleador, éste es enviado al correo electrónico personal del trabajador y al del notario público, respectivamente, junto con la información necesaria para que el trabajador acuda a la Notaría Pública correspondiente, a suscribir el documento (dirección, hora de atención, funcionario a cargo).**

**iii) Se envían electrónicamente al ministro de fe los documentos necesarios, esto es, cédula nacional de identidad de los comparecientes, proyecto de finiquito, liquidación de remuneración del mes anterior del trabajador, copia del contrato de trabajo, planillas de cotizaciones previsionales pagadas del trabajador y su cartola previsional actualizada.**

**iv) El trabajador concurre a la notaría pública y ante el ministro de fe ratifica y firma electrónicamente el finiquito mediante huella digital, previa verificación de su identidad por medio de su misma huella dactilar a través de un lector biométrico instalado en el oficio del notario.**

**v) Una vez que el finiquito se encuentra firmado por las partes en la forma señalada y ratificado por el trabajador, el notario público procede a suscribir el documento también mediante firma electrónica.**

**vi) Por último, se envía el documento electrónico al correo electrónico del trabajador y al de la empresa.**

**Aclarado lo anterior, resulta necesario señalar que para resolver la consulta de que se trata se solicitó un pronunciamiento técnico al Departamento de Tecnologías de la Información de este Servicio, trámite evacuado mediante memorándum del antecedente 2).**

**En su informe el Departamento citado expone, básicamente, que no se realizan observaciones al mecanismo planteado, toda vez que se utilizan medios y herramientas que permiten validar la identidad del trabajador, esto es, mediante firma electrónica simple (huella) e interviene, además, la certificación por parte de un ministro de fe (notario).**

***En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud., que no existe impedimento para que la empresa Acepta.com S.A., utilice un procedimiento de firma electrónica para los finiquitos laborales.***

**Ordinario N° 4194/0093, de 08.10.2007:**

***“Un finiquito de contrato de trabajo, en el cual se deja expresa constancia que nada se adeuda por ningún concepto al trabajador, celebrado con las formalidades legales, produce efecto liberatorio respecto de la Bonificación de Excelencia, aún cuando no se haga alusión explícita a su pago efectivo”.***

**Ordinario N° 3494, de 05.07.2016.**

***De la disposición legal antes citada se infiere que el finiquito que se celebra con las formalidades legales anotadas puede ser invocado por el empleador, con valor de plena prueba y con efecto liberatorio a su respecto, lo que no sucedería si tales formalidades no han sido atendidas.***

***Se colige además de la disposición antes citada, que el legislador ha fijado un plazo de hasta 10 días hábiles para que el empleador otorgue el correspondiente finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, lo que implica que dentro de dicho término debe proceder a confeccionar tal documento, consignando en él todos los valores que corresponda pagar al trabajador a causa del término de la relación laboral, los cuales deben estar disponibles para su aceptación y recepción por el trabajador, dentro del mismo plazo.***

***De ello se sigue que este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre materias de índole laboral comprendidas en finiquito de contrato de trabajo, si este documento, extendido con las formalidades legales, tiene pleno poder liberatorio para quienes lo han celebrado.***

***En la especie, según consta de los antecedentes tenidos a la vista aparece que con fecha 10.05.2016, Ud. suscribió finiquito con el Cuerpo de Bomberos de Colina, cumpliéndose con las formalidades legales, en el cual consta que se le hizo pago de la indemnización por años de servicio, la indemnización sustitutiva de aviso previo y las vacaciones proporcionales, dejando una constancia de una reserva de derechos respecto a los montos adeudados por los reajustes por los cuales solicita pronunciamiento.***

***A mayor abundamiento, cabe señalar que esta Dirección del Trabajo, reiteradamente ha señalado, entre otros, en dictamen N° 4761/219, de 13.12.2001, cuya copia se adjunta, que los asuntos controvertidos entre las partes de un contrato de trabajo, derivados de la extinción de la relación laboral, cuyo es el caso en consulta, deben ser conocidos y resueltos por el Juez del Trabajo respectivo.***

***Conforme con lo expuesto, preciso es sostener que esta Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de emitir el pronunciamiento acerca de la legalidad de los reajustes por los cuales se consulta.***

**Ordinario N° 0876/0032, de 02.03.2005:**

**1) En conformidad a lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, para su eventual invocación por el empleador, podrán firmar el finiquito, junto con el interesado, el presidente de un sindicato interempresa o el delegado sindical de dicha organización en la empresa.**

**2) El presidente de un sindicato, cualquiera sea la naturaleza de dicha organización, no se encuentra facultado para firmar el finiquito otorgado por un trabajador que no se encuentre afiliado a la organización sindical que aquél preside.**

**Carece, igualmente, de dicha facultad, el delegado de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios designado en una empresa, tratándose de un finiquito otorgado por un dependiente de aquélla que no se encuentra afiliado a la organización respectiva, como también el delegado del personal elegido por un grupo de trabajadores de una empresa, cuando el dependiente que otorga el finiquito no compone dicho grupo.**

**Ordinario N° 04290/167, de 15.09.2004:**

**Un finiquito de contrato de trabajo, en el cual se deje expresa constancia que nada se adeuda por ningún concepto al trabajador, celebrado con las formalidades legales, produciría efecto liberatorio respecto del pago de las asignaciones familiares que le hubiere correspondido al dependiente, aún cuando no se haga alusión explícita a su pago efectivo.**

**Ordinario N° 7171/0359, de 24.11.1997:**

**Ahora bien, de acuerdo a la doctrina vigente del Servicio sobre esta materia "ratificar" para los efectos del artículo 177 del Código del Trabajo, importa aprobar o confirmar todas y cada una de las estipulaciones o cláusulas de que dé cuenta el finiquito.**

**Asimismo, la referida doctrina ha señalado que la circunstancia de que el finiquito suscrito con las formalidades anotadas precedentemente pueda ser invocado por el empleador, significa, que ante un eventual reclamo del trabajador afectado, sea judicial o extrajudicial, tal documento basta por sí mismo para acreditar el pago de las prestaciones que en él se consignan, como asimismo, la aceptación por parte de aquél de la causal de término de contrato invocada, toda vez que tal instrumento posee, conforme a la jurisprudencia, poder liberatorio y pleno valor probatorio.**

**Ordinario N° 4964, de 27.09.2018**

**De acuerdo a los párrafos transcritos, es opinión de este Servicios que no existe inconveniente jurídico para proceder a rubricar los finiquitos por medios electrónicos, en la medida que el procedimiento respete como condiciones básicas, la verificación de identidad del trabajador por parte de un ministro de fe y de los documentos pertinentes.**

**Ahora bien, respecto del procedimiento planteado, cabe indicar que en opinión del suscrito, él se ajusta a las condiciones señaladas en el cuerpo del presente informe, por lo que no existe inconveniente jurídico para su implementación por parte de la empresa Despapeliza S.p.A.**

**Ordinario N° 4729, de 07.09.2018**

***De la sola lectura de la norma preinserta es posible establecer que el legislador mandata en su calidad de ministro de fe al inspector del trabajo para ratificar los finiquitos, a esa conclusión se arriba al establecer la norma que "podrán actuar también", lo que significa que si a falta de inspector del trabajo, tienen la calidad de ministros de fe el notario público, el oficial del Registro Civil y en defecto de todos los anteriores el secretario municipal.***

***En consecuencia, sólo procede oficiar como ministros de fe a los notarios públicos, oficiales del Registro Civil o el secretario municipal, en todos aquellos casos en que no sea posible la participación del Inspector del Trabajo. En tal sentido, sólo podrá ratificar finiquitos el secretario municipal, cuando los otros funcionarios señalados en la norma, no se encuentren presentes en el lugar donde deba ser llevado a cabo el acto a ratificar.***

**Ordinario N° 4953, de 17.10.2019**

***1-. No existe inconveniente jurídico para proceder a rubricar los finiquitos por medios electrónicos, en la medida que el procedimiento respete como condiciones básicas, la verificación de identidad del trabajador por parte de un ministro de fe y de los documentos pertinentes.***

***2-. La Dirección del Trabajo carece de atribuciones para dar instrucciones o regular las actuaciones desarrolladas por los notarios públicos.***

**Ordinario N° 721, de 28.10.2024**

***La jurisprudencia de este Servicio ha sostenido en los Dictámenes N°s 824/21 de 26.02.2003, 3747/137 de 16.08.2004, 3594/095 de 07.08.2017, 6084/39 de 04.12.2018, que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre materias que inciden en un finiquito de trabajo extendido cumpliéndose los requisitos legales establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo toda vez que este último tiene pleno poder liberatorio entre las partes respecto de los derechos y obligaciones que los rigieron durante la vigencia del vínculo laboral salvo respecto de aquellos derechos reservados en el finiquito, respecto de los cuales los inspectores del trabajo tienen competencia para conocer y resolver reclamos de trabajadores relacionados en todos aquellos casos en que no exista controversia entre las partes, referente a la existencia misma del derecho.***

***De acuerdo con lo anterior, en el evento de existir una controversia entre las partes sobre la existencia del derecho, su conocimiento y resolución corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo.***

***En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre materias que inciden en un finiquito de trabajo extendido cumpliéndose los requisitos legales establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo, toda vez que este último tiene pleno poder liberatorio entre las partes, salvo respecto de aquellos reservados.***

Respecto del poder liberatorio del finiquito podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

**Corte Suprema Rol N° 65.086-2023, de 12.06.2023**

**Séptimo: Que diferente es la situación en lo que atañe al señor Abarca, en cuyo caso la excepción fue rechazada por otra razón, al considerar la judicatura que no obstante que el instrumento que extendió junto a su ex empleador contenía una renuncia clara y expresa de las acciones indemnizatorias referidas tanto al daño que a esa época le había ocasionado la enfermedad silicosis como al que pudiera provocarse más adelante, al declarar que el alcance y montos acordados en el convenio de pago y transacción satisfacían en forma plena sus derechos y expectativas, tanto por su condición actual como futura, se estimó que, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley N° 16.744, el pacto recayó sobre un objeto indisponible, lo que lo priva de validez; tesis que se contrapone a la sostenida por la Corte de Apelaciones de Rancagua en la sentencia dictada en causa rol N° 220-2016, lo que permite efectuar un pronunciamiento de fondo en que se determine cuál postura es la correcta y debe prevalecer.**

**Octavo: Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente que la norma invocada por la judicatura del grado, esto es, el artículo 88 de la Ley N° 16.744, prescribe que “Los derechos concedidos por la presente ley son personalísimos e irrenunciables”; sin embargo, esa declaración debe ser interpretada en conjunto con su artículo 69 letra b), que establece que cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, “la víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral”.**

**En consecuencia, son las prestaciones médicas y pecuniarias instauradas en esa normativa las que no pueden ser renunciadas, precisamente por el interés social y de bien común comprometido en la recuperación y reparación del trabajador enfermo o accidentado, pero, la norma es clara en afirmar que cuando éste persigue “las otras indemnizaciones a que tenga derecho”, debe hacerlo conforme a las reglas del derecho común, esto es, las contenidas en el Código Civil, que no prevé ninguna limitación para que una persona capaz pueda renunciar a acciones indemnizatorias, en particular, cuando no se trata de una renuncia pura y simple, sino de un contrato de transacción, cuyo objeto, según lo declaran los artículos 2446 y 2460 de la citada codificación, es precisamente terminar extrajudicialmente un litigio pendiente o precaver uno eventual, y hacerlo con efecto de cosa juzgada.**

**Noveno: Que, por consiguiente, se unifica la jurisprudencia en cuanto se declara que la correcta interpretación del artículo 88 de la Ley N° 16.744, es la que determina la imposibilidad de renunciar a los derechos que consagra, pero no alcanza a las acciones indemnizatorias derivadas de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, que pueden ser transigidas y renunciadas conforme a las normas del derecho civil, debiendo tal instrumento cumplir con las condiciones de especificidad concreta y expresa de los bienes jurídicos de los cuales se dispone, puesto que, como esta Corte ha señalado reiteradamente, el finiquito sólo tiene poder liberatorio respecto de las materias que las partes acuerdan de manera expresa.**

**Décimo: Que, en tales circunstancias, yerra la Corte de Apelaciones de Valparaíso, cuando al fallar el recurso de nulidad interpuesto por la demandada resuelve que la sentencia del grado no incurrió en error al interpretar y aplicar el artículo 88 de la Ley N° 16.744. En efecto, sobre la premisa de lo que se ha venido razonando, el recurso de nulidad planteado, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, debió ser acogido.**

**Undécimo:** *Que, por las consideraciones antes dichas, no cabe sino acoger parcialmente el presente recurso de unificación de jurisprudencia, invalidando en lo pertinente el fallo impugnado y procediendo a dictar, acto seguido y en forma separada, la correspondiente sentencia de reemplazo.*

*Por lo reflexionado, disposiciones legales citadas y lo preceptuado en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se acoge parcialmente el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandada respecto de la sentencia de dieciocho de marzo de dos mil veintidós, dictada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso, la que se invalida, en lo pertinente, debiendo dictarse a continuación la pertinente de reemplazo.*

**Corte suprema, Rol N° 14.513-2019, de 13.04.2020:**

**Octavo:** *Que, así, el finiquito corresponde a una convención, en cuanto acto jurídico voluntario que genera o extingue derechos y obligaciones, y que da cuenta del término del vínculo laboral de la manera que señala, y como tal, es posible que una de las partes manifieste discordancia en algún rubro, en cuyo extremo el finiquito no tiene poder liberatorio, situación que puede consignarse mediante la formulación de la reserva correspondiente, y, en el presente caso, es un hecho pacífico que los litigantes suscribieron finiquitos que cumplieron las formalidades legales, en el cual el actor expresa que nada se le adeuda con ocasión o motivo de la relación laboral o por causa de su terminación, renunciando a todas las acciones y derechos que una pudiera hacer valer en contra de la otra por causa del contrato, los servicios prestados y su terminación, incluyendo, en el último citado, una referencia, también genérica, a accidentes y enfermedades laborales.*

*Como se observa, ambos documentos contienen cláusulas amplias que carecen de la especificidad que un acto jurídico como el finiquito exige para que surta efecto liberatorio respecto de la acción deducida. En efecto, la demanda que dio curso a este proceso se fundamenta en hechos concretos: la enfermedad profesional –silicosis– que afecta al actor, como consecuencia del incumplimiento del deber de cuidado que le asistía a sus empleadores.*

*Debe considerarse en este punto que, en la especie, al tratarse de un finiquito que ajusta entre las partes la situación jurídica de término de derechos de naturaleza laboral, y por lo tanto de orden público, merece y exige la especificación concreta y expresa de los bienes jurídicos de los cuales se dispone, máxime si se considera que por su naturaleza transaccional rige, a su respecto, lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil, desde que su finalidad es también evitar o precaver un litigio entre quienes lo suscriben, razón por la cual es indispensable requerir la máxima claridad en cuanto a los derechos, obligaciones, prestaciones, indemnizaciones que comprende, con la finalidad de impedir discusiones futuras como las que da cuenta la causa en que incide el recurso.*

**Noveno:** *Que, en consecuencia, se uniforma la jurisprudencia en el sentido que el finiquito sólo tiene poder liberatorio respecto de las materias que las partes acuerdan de manera expresa y, en el caso sublite, no comprende lo referido a la acción de indemnización de perjuicios por la enfermedad profesional concreta que le fue diagnosticada al trabajador; razón por la que no corresponde atribuirle los efectos liberatorios que pretende el fallo de base, pues, por lo señalado, solo puede generarlos respecto a las materias acordadas de manera expresa, por lo tanto se debe concluir que los sentenciadores del fondo incurrieron en yerro al rechazar el motivo de nulidad establecido en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de lo dispuesto en el artículo 177 del código citado, por lo que queda acogido.*

**Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol N° 567-2019, 18.02.2020:**

**Noveno:** *Que, conforme a lo ya razonado, se concluye que las partes finiquitaron válidamente el día quince de enero de dos mil dieciocho, ante el Notario Público de Puente Alto Jorge Rehbein, la relación laboral que nació el día ocho de marzo de dos mil diecisiete, y en dicho finiquito en su cláusula tercera se lee textualmente: “El trabajador reconoce que, durante el tiempo que prestó servicios a la Fundación Instituto Profesional Duoc UC, recibió de este y a su entera satisfacción, todas y cada una de las prestaciones a las que tuvo derecho de acuerdo con su contrato de trabajo o en conformidad a la ley. En mérito de lo anterior, el trabajador declara que Fundación Instituto Profesional Duoc UC nada le adeuda por ningún concepto o circunstancia, sea de origen legal, contractual o extracontractual, derivado de la prestación de sus servicios, motivo por el cual, no teniendo reclamo ni cargo alguno que formular en contra de la Fundación Instituto Profesional Duoc UC, le otorga el más amplio, completo y total finiquito, declaración que formula libre y voluntariamente, en perfecto y cabal conocimientos de todos y cada uno de sus derechos. Para constancia firman las partes el presente finiquito en tres ejemplares de idéntico tenor y fecha”.*

*De este modo, nada cabe discutir en el juicio de autos, por lo tocante a las circunstancias del citado finiquito, porque el actor no impugnó la validez de este instrumento a través de los medios pertinentes, limitándose a alegar la prestación de servicios en los términos del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo que a su juicio transformaron en un contrato indefinido el vínculo a plazo que lo unía con el DUOC UC.*

*El poder liberatorio del finiquito en lo tocante al primero de los contratos a plazo celebrado entre las partes, con el consiguiente efecto de cosa juzgada, impide resolver la pretensión del actor bajo los términos de la norma que invoca, pues operó para todos los efectos legales la norma del artículo 177 del Código del Trabajo, y por ello correspondía hacer lugar a la excepción de finiquito que invocó la demandada, y en vez de ello el tribunal a quo resolvió la controversia aplicando erróneamente una norma legal que no correspondía.*

**Décimo:** *Que, con respecto al segundo de los contratos a plazo celebrado por las partes, lo que ocurrió el día cinco de marzo de dos mil dieciocho con vigencia hasta el treinta y uno de diciembre del mismo año, este no fue finiquitado legalmente entre las partes, y el mismo no se encuadra en ninguna de las presunciones legales que establece el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo para concluir, como lo hace el Tribunal A Quo, que el mutó en un contrato indefinido.*

*De este modo, por lo que respecta al primero de los contratos a plazo celebrado entre las partes, y como consecuencia del finiquito válidamente firmado y ratificado por el actor ante notario público de Puente Alto, no debe considerarse el contrato de trabajo objeto de ese finiquito para resolver la controversia, por lo que, entonces, en los hechos solo existe un solo contrato a plazo fijo, el segundo, para los efectos de la controversia de autos, el que claramente no se encuadra en alguna de las hipótesis del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, lo que sin embargo no fue obstáculo para que el Tribunal recurrido resolviera la controversia aplicando erróneamente dicha norma.*

**Corte Suprema Rol N° 3.619-2022**

**Décimo:** *Que, en este orden de ideas, es dable asentar que como convención, es decir, acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurren a otorgarlo dando cuenta de*

**la terminación de la relación laboral, esto es, a aquéllos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libre de todo vicio y sólo en lo tocante a ese acuerdo, es decir, es factible que una de las partes manifieste discordancia en algún rubro, respecto al cual no puede considerarse que el finiquito tenga carácter transaccional, ni poder liberatorio. En otros términos, el poder liberatorio se restringe a todo aquello en que las partes han concordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque una de las partes formula la reserva correspondiente, sea porque se trate de derechos u obligaciones no especificados por los comparecientes, sea por cualesquiera otras razones que el entendimiento humano pudiera abarcar.**

**Undécimo: Que el finiquito es una transacción, en la especie, un contrato por el que las partes precaven un eventual litigio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil, en la que se ajustan cuentas pendientes, por lo que es dable exigirle la especificidad necesaria, en atención no sólo a los bienes jurídicos en juego, esto es, derechos laborales de orden público, sino también porque se trata de evitar o eludir un pleito, una controversia, entre quienes comparecen a dicho ajuste de cuentas, de ahí que es necesario requerir la máxima nitidez en cuanto a las materias, derechos, obligaciones, prestaciones e indemnizaciones sobre los cuales se ha formado el consentimiento, con el objeto precisamente de impedir discusiones como la presente en que una parte entiende que no ha transado y la otra, supone el acuerdo. De ese modo -con la nitidez sobre los temas que versa el acuerdo- podrá exigirsele a cada parte que cumpla con lo acordado, desde que constituye una ley para los contratantes y en el que debe concurrir la buena fe.**

**Duodécimo: Que en el documento de que se trata quedó manifestado por las partes que otorgaban el más amplio y completo finiquito, declarando el trabajador que nada se le adeudaba por los conceptos relativos a remuneraciones y prestaciones típicamente laborales, “ni por ningún otro, sea de origen legal o contractual derivado de la prestación de sus servicios”. De la redacción destaca el hecho que no se hace referencia a ninguna situación específica relativa a la renuncia de acciones civiles, ni a las derivadas de ley N° 16.744, ni menos aún, respecto del preciso accidente de trabajo que motiva estos autos, lo que pone en evidencia la vaguedad de la cláusula, imprecisión que se ve incrementada si se considera que, además, se alude únicamente a las obligaciones derivadas de “la prestación de sus servicios”.**

**Decimotercero: Que, atendido lo razonado, esta Corte considera que si el finiquito no contiene mención expresa a la acción de indemnización de perjuicios por un determinado accidente laboral, solo puede abarcar las prestaciones laborales directamente derivadas de la prestación de los servicios o de su conclusión, más no a las emanadas de un siniestro como el que denuncia haber sufrido el actor, por cuanto si bien genera una responsabilidad que se enmarca en el ámbito contractual, lo es con connotaciones especiales, atendido que se aplican normas de derecho común respecto de la naturaleza de las indemnizaciones, y que existe un interés público comprometido, que se refiere a la protección de la vida e integridad de los trabajadores.**

**Decimocuarto: Que así las cosas, corresponde unificar la jurisprudencia en el sentido que el poder liberatorio del finiquito se restringe a todo aquello en que las partes han concordado y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, como en este caso lo son las acciones derivadas de un accidente del trabajo, las cuales no fueron mencionadas en la cláusula genérica contenida en la convención.**

**Corte Suprema Rol N° 11639-2022**

**Octavo:** *Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente que la norma invocada por la judicatura del grado, esto es, el artículo 88 de la Ley N° 16.744, prescribe que “Los derechos concedidos por la presente ley son personalísimos e irrenunciables”; sin embargo, esa declaración debe ser interpretada en conjunto con su artículo 69 letra b), que establece que cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, “la víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral”.*

*En consecuencia, son las prestaciones médicas y pecuniarias instauradas en esa normativa las que no pueden ser renunciadas, precisamente por el interés social y de bien común comprometido en la recuperación y reparación del trabajador enfermo o accidentado, pero, la norma es clara en afirmar que cuando éste persigue “las otras indemnizaciones a que tenga derecho”, debe hacerlo conforme a las reglas del derecho común, esto es, las contenidas en el Código Civil, que no prevé ninguna limitación para que una persona capaz pueda renunciar a acciones indemnizatorias, en particular, cuando no se trata de una renuncia pura y simple, sino de un contrato de transacción, cuyo objeto, según lo declaran los artículos 2446 y 2460 de la citada codificación, es precisamente terminar extrajudicialmente un litigio pendiente o precaver uno eventual, y hacerlo con efecto de cosa juzgada.*

**Noveno:** *Que, por consiguiente, se unifica la jurisprudencia en cuanto se declara que la correcta interpretación del artículo 88 de la Ley N° 16.744, es la que determina la imposibilidad de renunciar a los derechos que consagra, pero no alcanza a las acciones indemnizatorias derivadas de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, que pueden ser transigidas y renunciadas conforme a las normas del derecho civil, debiendo tal instrumento cumplir con las condiciones de especificidad concreta y expresa de los bienes jurídicos de los cuales se dispone, puesto que, como esta Corte ha señalado reiteradamente, el finiquito sólo tiene poder liberatorio respecto de las materias que las partes acuerdan de manera expresa.*

## CONTENIDO MÍNIMO DE EN LOS FINIQUITOS

El legislador no nos entrega en las normas laborales cual es el contenido o cláusulas que debe contener o establecerse en un finiquito, sin embargo, de la jurisprudencia emanada de la dirección del trabajo podemos señalar que este debe contener a lo menos la siguiente información:

1. Fecha de emisión y la fecha de firma o suscripción entre las partes.
2. Identificación del empleador y trabajador. En el caso de personas jurídicas la identificación del representante legal.
3. Causal de término.
4. Fecha de inicio y cese de la relación laboral.
5. Detalle de los haberes devengados con ocasión del término de la relación laboral.
6. Forma y oportunidad de pago de dichos haberes.

7. Nombre y firma del Ministro de Fe.
8. Toda cláusula relativa al finiquito que se otorgan las partes tenga pleno poder liberatorio.

La Dirección del Trabajo respecto del contenido mínimo del finiquito ha señalado:

**Ordinario 2017/022, de 02.05.2012:**

***Cabe señalar que frente a la falta de definición legal del finiquito, la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio, contenida entre otros, en Dictamen N° 2390/101 de 05.06.2004, ha precisado que: este "es un acto jurídico bilateral por medio del cual las partes dan constancia de la terminación del contrato de trabajo y de las condiciones en que ella se produce".***

***La misma jurisprudencia, ha puntualizado, entre otros, en Ord. N° 4898/104 de 29.11.2007, que el finiquito que reúne las exigencias legales, confiere al empleador pleno poder liberatorio de las obligaciones que le pudieron afectar con motivo de la relación laboral que se extingue y, además, constituye plena prueba del pago de las mismas.***

***En relación con el mismo instrumento, cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 464 N° 3 del Código del Trabajo, conforme al cual: "Son títulos ejecutivos laborales...3. Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral;"***

***El precepto legal anteriormente citado, en armonía con lo dispuesto en el inciso final del artículo 177 del Código del Trabajo, permiten concluir de manera inequívoca que si el finiquito cumple con los requisitos legalmente establecidos, ya señalados, tiene mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él, así como pleno poder liberatorio respecto de aquellas emanadas del contrato de trabajo que se extinguió, según ya se expresara.***

***Resulta importante considerar, además, lo dispuesto en el artículo 1438 del Código Civil, el que preceptúa:***

***"Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas."***

***Cabe señalar a este respecto, que la jurisprudencia judicial ha sostenido que el finiquito laboral no es otra cosa que una transacción, y como tal, un contrato, según se desprende de su definición contenida en el inciso 1° del artículo 2446 del Código Civil, el que preceptúa: "La transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual.". Dicha jurisprudencia ha sido recogida por nuestra doctrina institucional, entre otros, en el Ord. N° 2944/0138 de 02 de agosto de 2001.***

***Atendidas las consideraciones expuestas en los párrafos que anteceden, especialmente la naturaleza jurídica de contrato asignada al finiquito, no cabe sino concluir, que éste debe contener todos aquellos datos que conduzcan a la completa individualización de las partes que concurren a su otorgamiento. Tratándose de una empresa, su identificación necesariamente implica consignar el nombre del representante legal de la misma.***

## LAS RESERVAS DE DERECHO EN LOS FINIQUITOS

El finiquito que suscriben las partes y que se ratifica ante un ministro de fe, puede contener reserva de acciones o derechos respecto a los beneficios contenidos en dicho documento, ya sea en cuanto a su procedencia, forma de cálculo, pago, etc., la Dirección del Trabajo ha establecido mediante dictamen 0824/0021 de 26.02.03, que los Servicios del Trabajo estarían facultados para conocer y resolver los reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, en todos los casos en que no existe una controversia en cuanto a la existencia del derecho, sino solamente relativa a su cuantía, oportunidad de pago u otras circunstancias que no incidan directamente en la existencia del derecho. Por el contrario, si la controversia está relacionada con la existencia del derecho, la competencia corresponde a los Jueces del Trabajo respectivos, quienes deben conocerlas y resolverlas, según lo dispone el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo.

Las reservas de derecho deben ser puntuales y estar referidas a situaciones concretas, resultando improcedente las reservas de derechos ambiguas, como por ejemplo señalar que el trabajador se reserva el derecho a reclamar cualquier haber que se le pueda estar adeudando. En todo caso no podemos perder de vista lo dispuesto en el inciso final del artículo 177, donde se establece expresamente que el poder liberatorio del finiquito se circunscribe sólo a aquellas materias en que las partes estén de acuerdo y se señalen expresamente en el documento que se firme, y no se extiende a otras materias o aspectos en que el consentimiento no se forme, por lo que aun cuando no exista reserva de derecho el trabajador podrá reclamar aquellas materias no resueltas expresamente en el finiquito.

Como el finiquito es una transacción donde las partes dan cuenta del término de la relación laboral, es importante destacar que el artículo 162 del Código del Trabajo señala:

***“El empleador deberá informar en el aviso de término del contrato si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicando expresamente que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica y que siempre podrá optar por la actuación presencial ante un ministro de fe. En dicho aviso, el empleador deberá informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos”.***

En la carta de termino de contrato el empleador debe informarle al trabajador que al momento de firmar finiquito tiene el derecho de dejar la reserva de derecho que estime necesaria, además párrafo final del inciso cuarto del artículo 177 dispone:

***“La formulación de reserva de derechos por el trabajador al suscribir el finiquito no impedirá en ningún caso el pago de las sumas no disputadas, lo que deberá exigirse al empleador por la Dirección del Trabajo”.***

Como podemos apreciar para que el trabajador deje una reserva de derecho en el finiquito que se suscriba no se requiere el consentimiento del empleador al respecto, toda vez que para el trabajador es un derecho laboral hacer las reservas que estime conveniente, estando impedido el empleador de negarse a estas reservas, como así también condicionar el pago de los valores consignados en el finiquito a que el trabajador no realice reservas de derechos.

En caso de negativa de pago del empleador de los valores establecidos en el finiquito y que no estén pugnadas entre las partes, se faculta a la Dirección del Trabajo para exigir el pago de parte del empleador al trabajador, materia que se revisa por la entidad fiscalizadora ante interposición del respectivo reclamo administrativo por el trabajador.

Es muy común que las empresas en la actualidad dejen o depositen en una notaría los finiquitos de los trabajadores así como el documento comercial mediante el cual se materializa el pago, sea cheque o vale vista, en estos caso el empleador o un representante no están presente, pero en materia de reservas de derecho se debe actuar en los términos antes vistos, esto es que para el trabajador es una derecho el realizar las reservas de derecho que estime conveniente y no se puede negar el ministro de fe a su realización ni menos negar el pago de los haberes en el finiquito señalados.

Respecto de las reservas de derecho en los finiquitos de trabajo es bueno tener presente los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 2429, de 04.05.2016:**

***La Dirección del Trabajo, de acuerdo a su reiterada doctrina contenida, entre otros, en dictamen N° 3747/137, de 16.08.04, ha señalado que se encuentra impedida legalmente de emitir pronunciamiento sobre una materia en la cual ha incidido finiquito de contrato de trabajo, sin reserva de derechos. La doctrina antes señalada tiene una excepción contenida en el dictamen N° 824/21, de 26.02.03, el cual dispone que en el caso de los finiquitos en los que se ha efectuado una reserva de derechos, siempre que no exista controversia de derechos entre las partes respecto de la existencia misma del derecho, esta Dirección tiene competencia para conocer de la materia.***

***Ahora bien, en la especie no se efectuó reserva de derechos respecto del beneficio en consulta, de suerte tal que sólo correspondería a los Tribunales de Justicia pronunciarse respecto de un posible error en el pago de las sumas contempladas en el finiquito suscrito por las partes, careciendo esta Dirección de competencia sobre la materia.***

***En consecuencia, en mérito de las consideraciones efectuadas y de la doctrina administrativa citada, cumpro con informar a Ud. que esta Dirección carece de competencia para emitir pronunciamiento sobre una materia sobre la cual ha incido un finiquito de contrato de trabajo, sin reserva de derechos, correspondiendo sólo a los Tribunales de Justicia, si se estimare pertinente, emitir el pronunciamiento solicitado.***

**Ordinario N° 6440, de 10.12.2015:**

***De la disposición legal antes citada se infiere que el finiquito que se celebra con las formalidades legales anotadas puede ser invocado por el empleador, con valor de plena prueba y con efecto liberatorio a su respecto, lo que no sucedería si tales formalidades no han sido atendidas.***

***En la especie, según consta de los antecedentes tenidos a la vista aparece que con fecha 8 de septiembre de 2008, Ud. suscribió finiquito con la Corporación Municipal de La Florida, con observancia de las formalidades legales, haciendo reserva en el mismo del derecho al pago de la deuda histórica que mantendría el Estado de Chile con los docentes traspasados al sector municipal en virtud del Decreto Ley N° 3.551 y demás deudas que legalmente pudiere adeudar la COMUDEF”.***

***Al respecto, cabe señalar que esta Dirección del Trabajo, ha señalado, entre otros, en dictamen N° 4761/219, de 13.12.2001, cuya copia se adjunta, que este Servicio carece de competencia para que los fiscalizadores de su dependencia tramiten reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, por tratarse de una materia controvertida entre las partes una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.***

***En consecuencia, conforme con lo expuesto, preciso es sostener que la Dirección del Trabajo carece de competencia, para requerir a la Corporación Municipal de La Florida COMUDEF, el pago del Bono Extraordinario de diciembre de 2008, por haber suscrito con su ex empleadora finiquito con reserva de derecho sobre una materia controvertida entre ambas.***

Al momento de la suscripción del finiquito de trabajo y el correspondiente pago de las indemnizaciones a las que tenga derecho el trabajador, es necesario tener en consideración otras materias que revisaremos a continuación.

## LEY DE ABANDONO DE FAMILIA Y PAGO DE PENSIONES ALIMENTICIAS

Respecto de los trabajadores a quienes se les realiza el descuento en las remuneraciones de pensiones de alimentos, debemos tener presente que la Ley N° 21.389, que “Crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema de pago de las pensiones de alimentos”, publicada en el Diario Oficial el 18 de noviembre de 2021, contiene disposiciones que generan importantes efectos en materia laboral que debemos tener presente.

Los efectos que debemos tener en consideración son durante la vigencia de la relación laboral, como así mismo al concluir esta.

## OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL

Las resoluciones judiciales que ordenen el pago de una pensión alimenticia, provisoria o definitiva, por parte de un trabajador dependiente, establecerán como modalidad del pago, la retención por parte del empleador, salvo que el tribunal establezca, por razones fundadas, su falta de idoneidad para asegurar el pago.

En caso que las partes lleguen a un acuerdo sobre alimentos futuros, el juez que lo aprueba debe ordenar al empleador del alimentante que retenga de las remuneraciones que le deben pagar, el monto equivalente a la pensión de alimentos convenida, salvo estipulación en contrario contenida en dicho acuerdo.

Toda resolución que fije una pensión de alimentos deberá expresar su monto en UTM, por lo que el empleador del alimentante, deberá reajustar periódicamente el monto a retener, en virtud de la variación de dicha unidad económica, recordemos que la UTM varía mes a mes de acuerdo al IPC, por lo que el monto debe ser reajustado mensualmente.

El descuento del monto correspondiente a los alimentos decretados o aprobados judicialmente, deberá realizarse a continuación de los descuentos obligatorios por concepto de impuestos y cotizaciones obligatorias de seguridad social, es decir, goza de preferencia respecto a los demás descuentos de carácter convencional o legal a los que esté afectada la remuneración.

Es de nuestra opinión que dada la redacción del artículo 11 bis de la Ley N° 14.908, en caso de trabajadores a quienes se les descuenta mensualmente un crédito social otorgado por una CCAF, el descuento de la retención debe hacerse antes que el descuento de la cuota del crédito respectivo, toda vez que este tipo de descuento obligatorio según el inciso primero del artículo 58 del código del Trabajo es calificado como deuda con instituciones previsionales y no una cotización de seguridad social. El artículo 11 bis dispone:

***Artículo 11 bis: El empleador del alimentante, quien lo contrate a honorarios o la entidad que pague la pensión respectiva, que esté obligado a practicar la retención judicial, deberá descontar el monto correspondiente a los alimentos decretados o aprobados judicialmente, a continuación de los descuentos obligatorios por concepto de impuestos y cotizaciones obligatorias de seguridad social.***

***En caso de que haya más de un empleador, el tribunal ordenará el pago en los términos más convenientes para el alimentario. En caso de que haya más de un empleador, el tribunal ordenará el pago en los términos más convenientes para el alimentario.***

Si el empleador incumple la obligación de retención, incurrirá en multa a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener, lo que no obsta para que se despache en su contra o en contra del alimentante el mandamiento de ejecución que corresponda.

Se establece respecto de gerentes y directores de sociedades anónimas abiertas con transacción bursátil, que tengan una inscripción vigente en el Registro de Deudores de Pensiones de Alimentos en carácter de deudor, la sociedad respectiva deberá retener el sueldo del director o gerente general, el equivalente a un 50% de su sueldo o el monto total de alimentos adeudados si éste fuere menor, debiendo pagarlo directamente al alimentario.

## **OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR AL CONCLUIR LA RELACIÓN LABORAL**

En caso de trabajadores afectos a retención judicial de pensión de alimentos, al concluir la relación laboral con su empleador tuviese derecho a indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicios o indemnización voluntaria, previo a ratificarse el finiquito, el ministro de fe, debe exigir al empleador la acreditación de haberse efectuado el descuento, la retención y el pago del monto indicado en dichos incisos, en la cuenta ordenada por el Tribunal.

Para dar cumplimiento a lo señalado, el funcionario de la Inspección del Trabajo o el ministro de fe, según corresponda, deberá verificar si el empleador está sujeto a la obligación de retener judicialmente la pensión de alimentos, para lo cual el empleador debe acompañar al finiquito las tres últimas liquidaciones de remuneraciones mensuales, anteriores al término de la relación laboral del trabajador, donde aparezca el correspondiente descuento por retención judicial y declarar por escrito su deber de retener judicialmente la pensión alimenticia, especialmente cuando dicha retención no apareciere especificada en las liquidaciones.

El incumplimiento de lo expuesto hará, a quien corresponda, solidariamente responsable del pago de las pensiones alimenticias no descontadas, retenidas y pagadas, sin perjuicio de la reparación civil de los daños que por su omisión pudiere causar.

El artículo 13 de la Ley N° 14.908, dispone:

**Artículo 13.** *Si la persona natural o jurídica que deba hacer la retención a que se refieren los artículos 8º, 11 y 11 bis, desobedeciere la respectiva orden judicial, incurrirá en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener, lo que no obsta para que se despache en su contra o en contra del alimentante el mandamiento de ejecución que corresponda.*

*La resolución que imponga la multa tendrá mérito ejecutivo una vez ejecutoriada.*

*El empleador deberá dar cuenta al tribunal del término de la relación laboral con el alimentante, dentro del término de diez días hábiles. En caso de incumplimiento, el tribunal aplicará, si correspondiere, la sanción establecida en los incisos precedentes. La notificación a que se refiere el artículo 8º deberá expresar dicha circunstancia.*

*En caso de que sea procedente el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo a que se refieren los artículos 161 y 162 del Código del Trabajo, será obligación del empleador retener de ella la suma equivalente a la pensión alimenticia del mes siguiente a la fecha de término de la relación laboral, para su pago al alimentario.*

*Asimismo, si fuere procedente la indemnización por años de servicio a que hace referencia el artículo 163 del Código del Trabajo, o se pactare ésta voluntariamente, el empleador estará obligado a retener del total de dicha indemnización el porcentaje que corresponda al monto de la pensión de alimentos en el ingreso mensual del trabajador, con el objeto de realizar el pago al alimentario. El alimentante podrá, en todo caso, imputar el monto retenido y pagado a las pensiones futuras que se devenguen.*

*En caso de ser procedentes las retenciones de los dos incisos anteriores, los ministros de fe respectivos, previo a la ratificación del finiquito, deberán exigir al empleador la acreditación de haberse efectuado el descuento, la retención y el pago del monto indicado en dichos incisos, en la cuenta ordenada por el tribunal. Lo anteriormente señalado también será aplicable al funcionario de la Inspección del Trabajo que autorice un acta de comparendo de conciliación, a propósito del término de la relación laboral y en que conste el pago de las indemnizaciones señaladas en los incisos precedentes. Para dar cumplimiento a lo anterior, el funcionario de la Inspección del Trabajo o el ministro de fe, según corresponda, deberá verificar si el empleador está sujeto a la obligación de retener judicialmente la pensión de alimentos, para lo cual deberá solicitar las tres últimas liquidaciones que den cuenta de las remuneraciones mensuales del trabajador y su correspondiente descuento por retención judicial, anteriores al término de la relación laboral. No obstante lo anterior, el empleador estará obligado a declarar por escrito su deber de retener judicialmente la pensión alimenticia, especialmente cuando dicha retención no apareciere especificada en las liquidaciones.*

*La obligación del inciso anterior se extenderá al presidente del sindicato o al delegado sindical respectivo, si procediere de acuerdo con el artículo 177 del Código del Trabajo. Tratándose de las obligaciones consagradas en éste y en el inciso precedente, su incumplimiento hará a quien corresponda solidariamente responsable del pago de las pensiones alimenticias no descontadas, retenidas y pagadas, sin perjuicio de la reparación civil de los daños que por su omisión pudiere causar.*

*Si hubiere intervención judicial, el tribunal con competencia en lo laboral, una vez establecida la suma total a pagar en favor del trabajador, ordenará al empleador descontar, retener, pagar y acompañar el comprobante de pago de las sumas a que se refieren los incisos cuarto y quinto. Para estos efectos, el empleador estará obligado a poner en conocimiento del*

***tribunal su deber de retener judicialmente la pensión alimenticia. Sin perjuicio de lo anterior, se admitirá la participación del alimentario, en calidad de tercero, para efectos de acreditar en juicio la existencia de la obligación alimenticia y el deber de retención del empleador. Asimismo, el tribunal podrá consultar al tribunal con competencia en asuntos de familia o a la institución financiera correspondiente a fin de comprobar la efectividad del depósito de los alimentos por parte del empleador.***

***Si el empleador incumpliere una o más de las obligaciones expresadas en este artículo, quedará sujeto a la sanción dispuesta en el inciso primero. Asimismo, quedará obligado solidariamente al pago de las pensiones no descontadas, retenidas y pagadas en favor del alimentario.***

Como se puede apreciar el empleador de trabajadores que estén afectos a este tipo de retención al momento de concluir la relación laboral debe:

1. Informar al tribunal que ordene la retención el término de la relación laboral.
2. Si la empresa paga indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicios, el empleador debe retener respecto de ellas:
  - a) De la indemnización sustitutiva del aviso previo, la pensión de alimentos correspondiente al mes siguiente.
  - b) De la indemnización por años de servicios, sea que esta sea pague de acuerdo a las normas legales, por acuerdos entre las partes o bien en forma voluntaria por el empleador, se deberá retener el porcentaje que corresponda al monto de la pensión de alimentos en el ingreso mensual del trabajador.
3. Adjuntar al finiquito de trabajo las 3 liquidaciones de remuneraciones anteriores al mes de término de la relación laboral.
4. Declarar por escrito que ha dado cumplimiento a su deber de retención y entero de la pensión de alimentos, o bien declarar que a la fecha de término no ha sido notificado por el tribunal respectivo de la realización de retención judicial. Esta declaración, no se ha establecido que deba ir en el finiquito de trabajo o bien en un documento anexo a este, por lo que muchas empresas han optado por hacer la declaración respectiva en el mismo finiquito de trabajo, con la finalidad de que al monto de la ratificación del finiquito ante ministro de fe, sea más expedita la acreditación del cumplimiento de esta obligación.

## **SANCIONES PARA LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLE CON LAS OBLIGACIONES DE LA LEY N° 14.908**

El empleador que no realiza la retención judicial de las remuneraciones del trabajador se expone a una sanción pecuniaria equivalente al doble de la pensión ordena retener, es así por ejemplo que si la suma que se debe retener es de \$120.000.- el monto de la multa será de \$240.000.-, además el tribunal puede ordenar que la empresa sea quien responda por los montos no descontados.

Si al término de la relación laboral el empleador que no realiza la comunicación al tribunal que ordene la retención, en cuanto al término de la relación laboral, se expone a una sanción pecuniaria equivalente al doble de la pensión ordena retener.

Si el empleador no da cumplimiento a la realización de las retenciones sobre la indemnización sustitutiva del aviso previo y la por años de servicios que pague al trabajador afecto a la retención judicial, se expone a una sanción pecuniaria al doble de la pensión ordena retener, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que corresponda.

En el caso que al concluir la relación laboral el trabajador solo tenga derecho a la indemnización por feriado legal o proporcional, debemos tener presente que dichos pagos o no constituyen remuneración, sino que indemnización, razón por la cual, no son aplicables las disposiciones legales sobre descuentos a las remuneraciones, sean éstos obligatorios, permitidos o prohibidos, establecidos en el artículo 58 del Código del Trabajo, es por ello que en caso de retenciones de carácter judicial, como pensiones alimenticias, si la orden de retención recae exclusivamente sobre remuneraciones del trabajador, no sería procedente que se efectúe dichas retenciones sobre el pago del feriado legal o proporcional que se deba pagar al término de la relación laboral, salvo lo que el mismo juez pudiera determinar en orden a ampliar la base de la retención, materia que es de su exclusiva competencia, es por ello que en estos casos al momento de avisar al tribunal el término de la relación laboral, se debiese consultar la procedencia de retener de estas indemnizaciones la pensión de alimentos respectiva.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

**Ordinario N° 4261/209, de 16.12.2002:**

**1) *Procede efectuar retención por pensión de alimentos decretada judicialmente sobre la indemnización sustitutiva del aviso previo, y de la indemnización por años de servicio legal o voluntaria, por aplicación de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, y en cuanto ésta se paga una vez terminado el contrato, por lo que no correspondería tal retención por causales distintas a ella, sin perjuicio de lo que pueda resolver el juez de menores.***

**2) *No resulta conforme a derecho que se anticipe el pago de la indemnización por años de servicio por aplicación de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, por lo que no procedería que esta Dirección se pronuncie acerca de la retención de pensión de alimentos sobre tal pago anticipado.***

**3) *No corresponde a la Dirección del Trabajo, sino que al juez que conoce del juicio de alimentos, establecer el mecanismo de retención de pensión de alimentos, cuando decretado en una suma fija de la remuneración, debe aplicarse en porcentaje sobre la indemnización por término de contrato.***

**Ordinario N° 2573/149, de 16.08.2002:**

***De las disposiciones legales anteriores se deriva, en primer término, que si el empleador no efectúa la retención decretada judicialmente por pensiones alimenticias, incurrirá en multa a beneficio fiscal equivalente al doble de la cantidad ordenada retener, sin perjuicio del mandamiento de ejecución que pueda despacharse en su contra o del alimentante.***

***Se desprende también, que el empleador estará obligado a dar cuenta al tribunal de la terminación del contrato con el alimentante, y de no hacerlo, se sancionará en la forma ya indicada.***

***Asimismo, se deriva que será obligación del empleador, en caso de pagar indemnización sustitutiva del aviso previo de los artículos 161 y 162 del Código del Trabajo, retener de ella por pensión alimenticia la suma equivalente al mes siguiente al de término del contrato, para su pago al alimentante.***

***Por último, de la misma norma legal citada emana que el empleador estará igualmente obligado, en el caso de terminación del contrato, y pago de indemnización por años de servicio del artículo 163 del Código del Trabajo, o la pactada voluntariamente, a retener del total de estas indemnizaciones el porcentaje que corresponda a la pensión de alimentos, para su pago al alimentario. Con todo, el alimentante podrá imputar el monto retenido por este concepto al pago de pensiones futuras que se devenguen.***

***Ahora bien, como es dable apreciar, la disposición legal en comento, en su tenor vigente, contiene nuevas obligaciones para el empleador además de retener las pensiones alimenticias decretadas judicialmente, cuales son pago de multas y eventual mandamiento de ejecución y embargo de no acatar la orden de retención; deber de comunicar al tribunal el término del contrato de trabajo con el trabajador alimentante, cuya omisión también está afecta a sanciones y, efectuar las retenciones que corresponda a remuneraciones sobre las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio que pague al trabajador alimentante, por aplicación de los artículos 161, 162 y 163 del Código del Trabajo, o la pactada si es el caso.***

***De esta forma, atendida la disposición legal en análisis, en cuanto a las indemnizaciones por término de contrato sustitutiva del aviso previo, y por años de servicio legal o pactada, no obstante no constituir jurídicamente remuneración según el artículo 41 del Código del Trabajo, están igualmente afectas a la correspondiente retención sobre remuneraciones por pensiones alimenticias decretadas judicialmente.***

***De esta suerte, en la especie, aún cuando el oficio del tribunal que ordena la retención, se refiera a que ella se deba efectuar sobre las remuneraciones del alimentante, por ministerio de la ley tal retención debió comprender también las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo de ser el caso, y por años de servicio pagadas al trabajador, aún cuando no constituyan remuneración.***

***Cabe agregar, que respecto de la indemnización sustitutiva del aviso previo la retención que se efectúe será para cubrir la pensión alimenticia del mes siguiente a la de término del contrato, y en cuanto a la indemnización por años de servicio, el trabajador alimentante podrá pedir al tribunal su imputación a pensiones que se devenguen con posterioridad al término del contrato.***

***En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que se encuentra ajustado a derecho que la empresa Sociedad ..... S.A. haya retenido de la indemnización por años de servicio pagada a su ex trabajador ....., el porcentaje correspondiente a pensión alimenticia decretada judicialmente, aún cuando el oficio judicial que ordena tal retención se refiera a que estarán afectas a ella sus remuneraciones.***

**Ordinario N° 3838/0192, de 18.11.2002:**

***En materia de retenciones de carácter judicial, como pensiones alimenticias, cabe precisar que si la orden judicial de retención recae exclusivamente sobre remuneraciones del trabajador, no sería procedente que se efectúe tal retención sobre el pago del feriado compensatorio, si no es jurídicamente remuneración, salvo lo que el mismo juez pudiera determinar en orden a ampliar la base de la retención, materia que es de su sola competencia.***

## DESCUENTOS A LAS INDEMNIZACIONES DE CRÉDITOS SOCIALES, PRESTAMOS QUE ADEUDE EL TRABAJADOR Y CUOTAS SINDICALES

Es muy común que, al momento de concluir la relación laboral, los trabajadores tengan deudas con diferentes instituciones o bien con el empleador, es por ello que en este punto revisares la jurisprudencia vigente sobre la procedencia de realizar descuento de sumas adeudadas por los trabajadores en las indemnizaciones que proceda pagar al término de la relación laboral.

### SUMAS ADEUDADAS POR EL TRABAJADOR EN LA CCAF

En caso de término de la relación laboral, debemos señalar que la actual doctrina emanada de la Dirección del Trabajo establece que el empleador no puede descontar de las indemnizaciones que proceda pagar al trabajador al término de la relación laboral las sumas que este adeude a la caja de compensación de asignación familiar, salvo que el trabajador lo autorice expresamente al momento de suscribir y ratificar su finiquito de trabajo, sobre el particular la Dirección del Trabajo ha señalado:

#### **Ordinario 2991/037, 07.08.2014:**

**1) El trabajador que al término de la relación laboral mantenga vigente crédito social con una Caja de Compensación de Asignación Familiar, deberá al momento de ratificar el finiquito, autorizar expresamente cualquier descuento destinado al pago de tales obligaciones crediticias.**

**2) Reconsidera y deja sin efecto Dictamen N° 4185/071, de 23.09.2010 relativo a créditos otorgados por Cajas de Compensación y Asignación Familiar.**

#### **Ordinario N° 57, de 11.11.2014**

**Las indemnizaciones por término de contrato no constituyen remuneración, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo, razón por la cual no están afectas por regla general a los descuentos obligatorios que recaen sobre aquellas, y en los permitidos, habrá que estar al acuerdo de las partes. En materia de descuento de cuotas por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, podrá efectuarse siempre que el trabajador consienta en ello al momento de su pago en el finiquito, según la doctrina actual de este Servicio, contenida en dictamen N° 2991/037, de 07.08.2014; y de pensiones alimenticias, habrá que estar a lo que el juez determine en la resolución de retención correspondiente.**

#### **Ordinario 3.275, de 22.08.2014:**

**Ahora bien, la doctrina vigente de esta Dirección, manifestada en dictamen N° 2991/037, de 07.08.2014, que reconsideró el dictamen N° 4185/071, de 23.09.2010, establece que como las indemnizaciones, como sería el caso en estudio, no son remuneración, no sería obligatorio para el empleador efectuar el descuento sobre ellas de las cuotas de crédito social en favor de las Cajas de Compensación que adeudare el trabajador al terminar el contrato, y por tal razón, será el trabajador quien deba autorizar expresamente al momento de ratificar el finiquito que se le realice dicho descuento.**

***De esta manera, la indemnización por feriado proporcional como no constituye jurídicamente remuneración, y corresponde pagarla con motivo del término del contrato, al suscribirse el finiquito, el trabajador deberá expresar en tal ocasión su voluntad en orden a que se le descuente de ella las cuotas que estuviere adeudando por crédito social en favor de una Caja de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F.***

**Ordinario N° 3.360, de 01.09.2014:**

***Considerando que la Bonificación por Retiro Voluntario que le asiste a una docente en los términos previstos en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501, es un beneficio indemnizatorio que procede pagar por término de la relación laboral, preciso es concluir, a la luz de la nueva doctrina de este Servicio contenida en dictamen N° 2991/037, de 07.08.2014, que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul no se encuentra facultada para descontar de dicho bono, el saldo del crédito que la trabajadora mantiene con una Caja de Compensación de Asignación Familiar, salvo que consienta expresamente en ello al momento de ratificar su finiquito.***

## **SUMAS ADEUDADAS POR EL TRABAJADOR A INSTITUCIONES FINANCIERAS U OTRAS INSTITUCIONES CON LAS QUE EL TRABAJADOR HAYA CONTRAÍDO ALGÚN TIPO DE DEUDA**

En caso de que el trabajador adeude saldo de préstamos que haya obtenido en una institución financiera, o bien adeude sumas por cualquier concepto con otras instituciones como cooperativas de ahorro y crédito o casas comerciales, resulta improcedente que dichas sumas sean descontadas de las indemnizaciones que proceda pagar por el término de la relación laboral, aun cuando exista un mandato al respecto.

Al igual que las sumas adeudas por el trabajador a una CCAF, el descuento resultaría procedente solo si el trabajador lo autorice expresamente al momento de suscribir y ratificar su finiquito de trabajo, sobre el particular la Dirección del Trabajo ha señalado:

**Ordinario N° 4004/0201, de 02.12.2002**

- 1) No se ajustaría a la legislación laboral mandato conferido por los trabajadores a empresa empleadora XX, para preparar al banco XX, préstamo otorgado a ellos con cargo a la indemnización por años de servicio y otras sumas a pagar al término del contrato, por implicar renuncia anticipada de derechos laborales.***
- 2) Concluido el contrato de trabajo, no existiría impedimento legal para que el trabajador pueda disponer, en tal ocasión, y con los fines que estime conveniente, de las sumas de dinero que con motivo de tal terminación le corresponda.***
- 3) Por regla general, la relación laboral implica obligaciones recíprocas para las partes mientras el contrato de trabajo se encuentra vigente, sin perjuicio de lo precisado en este dictamen en cuanto a contrato de mandato suscrito entre las mismas partes.***
- 4) No resulta procedente que el trabajador disponga anticipadamente de derechos laborales que le correspondan al término de la relación laboral, aún cuando lo haga a través de un contrato diferente, de mandato.***

**Ordinario N° 2415, de 28.05.2018:**

***La doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección del Trabajo, ha señalado que no procede jurídicamente convenir descuentos contra valores en un finiquito.***

***En efecto, el artículo 5º, inciso 2º, del Código del Trabajo, dispone:***

***“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.***

***En aplicación de la disposición legal antes citada, la doctrina de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictámenes Ords. N° 4359/237, de 24.07.97, y 7067/234, de 28.10.91, 4004/201, de 02.12.2002, ha precisado, que no procede jurídicamente convenir descuentos contra valores del finiquito estando vigente el contrato, por cuanto ello importaría renuncia anticipada de derechos en infracción de la norma legal citada.***

***De esta manera, en el caso planteado, no se ajustaría a las exigencias de la legislación laboral el mandato conferido a la empleadora para pagarse del finiquito los saldos insolutos del crédito otorgado por Odontored Clínicas Dentales SpA. a los trabajadores con cargo a la indemnización por años de servicio, y otras sumas a pagar al término del contrato, por implicar renuncia anticipada de derechos laborales, prohibida por el artículo 5º, inciso 2º del Código del Trabajo.***

***Por consiguiente, analizados los hechos sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, es posible sostener que no se ajustaría a la legislación laboral el mandato conferido por los trabajadores a la empresa empleadora para pagar del finiquito los saldos insolutos del crédito otorgado por Odontored Clínicas Dentales SpA. A los trabajadores con cargo a la indemnización por años de servicio y otras sumas a pagar por término de contrato.***

## **DESCUENTO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL O HERRAMIENTAS ENTREGADAS A LOS TRABAJADORES POR EL EMPLEADOR**

El empleador no puede descontar de las indemnizaciones que proceda pagar al término de la relación laboral, sumas destinadas a cubrir el valor residual de los elementos de protección personal entregados a los trabajadores o bien herramientas que se le hayan entregado a cargo al personal, aun cuando se haya pactado dicha situación en los contratos de trabajo, al respecto la dirección del Trabajo ha señalado:

**Ordinario N° 4359/237, de 24.07.1997:**

***Por tanto, en opinión de este Servicio, el pacto escrito de descuento por adquisición de implementos de seguridad que contiene la consulta, no se ajusta a derecho, según las normas anteriormente transcritas, conclusión que guarda armonía con la reiterada doctrina de esta Dirección manifestada, entre otros, en dictámenes Ords. 7067/234, de 28.10.91; 1508/55, de 22.02.91, y 1111/47, de 16.02.88.***

***Cabe agregar, que la conclusión precedente no se contrapone a dictamen Ord. N° 8584, de 05.11.86, de la Superintendencia de Seguridad Social, invocado en la presentación y en convenio de descuento acompañado, que se refiere a que concluido el contrato de trabajo el dependiente está obligado a devolver a la empresa los implementos de seguridad y nada impide entonces que se convenga que el trabajador adquiera tales equipos, pagando el valor estipulado, con cargo a finiquito, omitiendo pronunciarse sobre pacto previo al respecto, celebrado durante la vigencia del contrato de trabajo.***

***Por otra parte, en nada podría hacer variar lo expresado el hecho de aplicar al pago de los bienes adquiridos las indemnizaciones legales que proceda con motivo de la terminación del contrato, las que al tenor del artículo 41, inciso 2° del Código del Trabajo no constituyen remuneración, por lo que si bien no les afectan las normas sobre dicho descuento futuro no deja de constituir renuncia anticipada de un derecho laboral, "mientras subsista el contrato de trabajo".***

***En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que no se ajusta a derecho el convenio presentado por la empresa Constructora ..... S.A. por el cual se acuerda descontar del finiquito de los trabajadores el valor residual de implementos de seguridad que han utilizado y que adquirirán al término del contrato, toda vez que dicho pacto importa renuncia anticipada de derechos laborales de los trabajadores, que la legislación impide encontrándose vigente el contrato de trabajo.***

**Ordinario N° 2780/0130, de 13.07.2001:**

***No procede al término de una obra descontar en el finiquito porcentajes del valor del calzado de seguridad y de otros elementos de protección personal entregados al trabajador, no existiendo tablas de descuentos al efecto, y concluido el contrato, corresponde que el trabajador devuelva al empleador tales elementos de higiene y seguridad que son de su propiedad, sin perjuicio que si ha habido pérdida, extravío, deterioro o no devolución por parte del trabajador de tales equipos y elementos debería estarse a lo señalado en este dictamen.***

## **CUOTAS SINDICALES QUE EL SINDICATO AL QUE ESTÁ AFILIADO EL TRABAJADOR PRETENDA COBRAR**

En caso de término de la relación laboral, resulta improcedente que una organización sindical pretenda que el empleador retenga de las indemnizaciones que proceda pagar, sumas correspondientes a cuotas sindicales, sean ordinarias o extraordinarias, toda vez que el legislador ha establecido expresamente en los artículos 58 y 262 del Código del Trabajo que dichas cuotas deben ser descontadas de las remuneraciones del trabajador, no estando por tal motivo permitido realizar el descuento sobre sumas que no constituyen remuneración como son las indemnizaciones, al respecto la dirección del Trabajo ha señalado:

**Ordinario N° 731, de 04.11.2024**

***El artículo 58 inciso primero del Código del Trabajo prescribe:***

**El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.**

**Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que el legislador ha consignado expresamente los descuentos de las remuneraciones que el empleador está obligado a efectuar, entre los que se encuentran aquellos correspondientes a las cuotas sindicales, en conformidad con la legislación respectiva, entendiéndose por tales los aportes ordinarios y extraordinarios que la asamblea impone a los socios de la organización sindical, de acuerdo con sus respectivos estatutos, los que deben pagar por el solo hecho de encontrarse afiliados a aquella.**

**A su vez, el artículo 260 del mismo Código dispone:**

**La cotización a las organizaciones sindicales será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad a sus estatutos. Las cuotas extraordinarias se destinarán a financiar proyectos o actividades previamente determinados y serán aprobadas por la asamblea mediante voto secreto con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de sus afiliados.**

**Por su parte, el artículo 262 inciso primero del citado cuerpo normativo establece:**

**Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, deberán deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias, y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda.**

**Del análisis conjunto de las normas precedentemente transcritas se infiere que las cuotas extraordinarias son aquellas destinadas a financiar proyectos o actividades previamente determinadas y aprobadas por la asamblea, mediante voto secreto emitido por la mayoría absoluta de los afiliados al sindicato, las cuales, a simple requerimiento de su presidente o tesorero, o cuando el trabajador lo autorice por escrito, deberán ser deducidas de las remuneraciones de los trabajadores y depositadas en la cuenta corriente o de ahorro de la organización sindical beneficiaria, cuando corresponda.**

**Sin perjuicio de lo expuesto, cabe destacar también que, acorde con la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio, contenida en los dictámenes N° 791/58 de 01.03.2000; N° 5237/237 de 03.12.2003 y N° 2425/061 de 05.06.2017, basta el requerimiento del presidente o tesorero de la organización sindical respectiva, o la autorización escrita de los trabajadores afiliados, para que el empleador se encuentre obligado a descontar de las remuneraciones de los socios de dicha entidad el valor correspondiente a las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.**

**A mayor abundamiento, con arreglo a la citada jurisprudencia, no resulta procedente que antes de efectuar el descuento de las cuotas extraordinarias, el empleador exija la comprobación por parte del sindicato de que tales cotizaciones fueron aprobadas por la asamblea y que se cumplieron los requisitos previstos por la ley; o pretenda cuestionar la forma, monto y condiciones en que fueron fijadas dichas cuotas sindicales, por cuanto aquel es un mero recaudador de estas sumas, careciendo de facultades legales para efectuar tales observaciones.**

***Precisado lo anterior cabe destacar también que, del inciso segundo del artículo 260 antes transcrito se advierte inequívocamente que, al definir el legislador las cuotas extraordinarias como aquellas destinadas a financiar proyectos o actividades previamente determinados, ha querido facultar a los sindicatos para incorporar a su patrimonio el monto correspondiente a dichas cotizaciones, con el objeto de sufragar los gastos que genere el emprendimiento de dichos proyectos en beneficio de todos sus afiliados, situación distinta a aquella objeto de la consulta.***

***Tal es así que, en la especie, la denominada cuota extraordinaria, cuyo descuento habría requerido el sindicato en referencia, no es de aquellas que, en cumplimiento de lo dispuesto en el citado inciso primero del artículo 262 del Código del Trabajo, el empleador debe deducir obligatoriamente de las remuneraciones del trabajador, sino del monto correspondiente a una deuda que aquel mantiene vigente con dicha organización, que asciende a \$3.000.000.- y que esta última pretende que se le descuenta al trabajador de la indemnización por años de servicio que le corresponda percibir al término del contrato de trabajo.***

***Avala lo expuesto la doctrina contenida en el Dictamen N° 3902/147 de 22.09.2003 —que confirmó, a su vez, lo sostenido en el Dictamen N° 4004/201 de 02.12.2002, ambos de esta Repartición-, con arreglo a la cual, no se ajustaría a derecho el mandato conferido a una empresa por sus trabajadores, para los efectos de que la primera deposite a favor de la entidad bancaria que les concedió un préstamo, los saldos insolutos de dicho crédito, con cargo a la indemnización por años de servicio que les corresponda percibir al término del contrato de trabajo, por cuanto, ello supondría una renuncia anticipada de derechos laborales de los aludidos trabajadores.***

***Ello si se tiene presente que, el artículo 5° inciso segundo del Código del Trabajo dispone:***

***Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.***

***Por último, mediante Dictamen N°4359/237 de 24.07.1997, esta Repartición sostuvo al respecto: «...vigente el contrato no procedería convenir descuentos contra valores del finiquito, por cuanto, ello importaría una renuncia anticipada de derechos, infringiéndose la norma anteriormente citada si mientras subsista el contrato no es posible renunciar a derechos laborales».***

***Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia institucional invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que, el empleador no está legalmente facultado para efectuar el descuento por concepto de cuota extraordinaria, requerido por el Sindicato N°3 de la empresa Xtreme Mining Ltda., con cargo a la indemnización por años de servicio que corresponda percibir a un afiliado a dicha organización al término de la relación laboral, por cuanto, junto con constituir una infracción a lo dispuesto en los artículos 58 y 262 del Código del Trabajo, a través de los cuales se obliga al empleador a descontar las mencionadas cotizaciones de las remuneraciones del trabajador, supondría para este último una renuncia anticipada de derechos.***

## EL FINIQUITO LABORAL ELECTRÓNICO

Respecto de esta materia, debemos tener presente que la Ley N° 21.361, que entró en vigencia el 12.11.2021, con la publicación en el Diario Oficial de la Resolución N° 1.340 de la Dirección del Trabajo, se incorpora como una forma de suscripción del mutuo acuerdo entre las partes, la renuncia voluntaria y el finiquito, la suscripción que se realice en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, expresamente la norma nos indica que estos documentos se entenderán ratificados ante el Inspector del Trabajo.

La Resolución N° 1.340, de la Dirección del Trabajo, establece el procedimiento aplicable para el adecuado funcionamiento de la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo, como, asimismo, se señala el procedimiento por el cual se exige al empleador el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de dichos documentos emanan, se establece además la regulación aplicable en caso de reserva de derechos por parte del trabajador en el finiquito electrónico.

La reserva de derechos en el finiquito no impide en caso alguno el pago de las sumas no disputadas, es así que a modo de ejemplo si el trabajador está de acuerdo con el monto de las indemnizaciones pagadas pero considera que se le adeuda alguna remuneración o beneficio, el podrá percibir los valores del finiquito y no existe fundamento alguno que el empleador niegue el pago de las indemnizaciones aun cuando el trabajador deje reserva de derecho por las remuneraciones o beneficios que considera se le adeuden.

Debemos tener presente que es el empleador quien decide si pondrá a disposición del trabajador el finiquito de manera presencial o de manera electrónica vía el portal institucional de la dirección del Trabajo, esta opción del empleador se manifiesta en la carta de término de la relación laboral.

De conformidad al artículo 162 del código del Trabajo, el empleador debe informar en la comunicación de termino si otorgará y pagará el finiquito en forma presencial o electrónica, señalando en dicho documento expresamente que para el trabajador es voluntario aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, pudiendo siempre este optar por firmar y ratificar el finiquito de manera presencial. Además, debe informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, podrá dejar reserva de derechos si lo estima necesario.

La suscripción del finiquito de la forma electrónica siempre es facultativa para el trabajador, es por ello que en caso que el trabajador rechace el finiquito electrónico, el empleador se encontrará obligado a poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito de manera presencial, dentro del plazo de 10 días contados desde el día siguiente del término de contrato, plazo fijado en el inciso primero del artículo 177, si el mencionado plazo ya hubiese expirado estando aún pendiente la suscripción electrónica, el empleador debe en el plazo máximo de 3 días hábiles contado desde el rechazo del trabajador poner a disposición del trabajador el finiquito para ser suscrito de manera presencial.

En el caso que el empleador no ofrezca el finiquito electrónico debe indicarse el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del Código del Trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en ordinarios N°s 4185/063 de 27.10.2014 y 3866/042 de 07.10.2013.

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

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

Al momento de utilizar este tipo de finiquito es importante tener presente que de acuerdo al inciso final del artículo 177 del Código del Trabajo no indica **“El poder liberatorio del finiquito se restringirá sólo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se forme”**, por lo que el empleador debe fijarse muy bien en la redacción del documento y si este tiene el poder liberatorio que se necesita.

De acuerdo a lo indicado por la Dirección del Trabajo, los requisitos que se deben cumplir para utilizar el Finiquito Laboral Electrónico son:

- ✓ El ex empleador debe tener habilitado el o los Representantes Laborales Electrónicos en el Portal Mi DT.
- ✓ Que el ex trabajador haya sido contratado a partir del 01/01/2011.
- ✓ Que el ex empleador esté al día en el pago de las cotizaciones previsionales del ex trabajador respecto del cual se otorga el finiquito. Cabe señalar, que en la plataforma de Finiquito Laboral Electrónico solo se pueden procesar finiquitos de aquellos ex trabajadores que aparezcan en sistema Previred, con pago íntegro de todas las cotizaciones previsionales de los meses anteriores al despido.

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

- ✓ Trabajadores pensionados.
- ✓ Cuando se realizó los pagos de cotizaciones de manera manual.
- ✓ Cuando no tenga información de pago continuo de cotizaciones previsionales, incluyendo cotizaciones previsionales declaradas y no pagadas.

En lo pertinente al Finiquito Laboral Electrónico el artículo 177 del Código del Trabajo dispone:

***“Se considerará como ratificado ante el inspector del trabajo el finiquito que sea otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, que cumpla la normativa legal correspondiente y sea firmado electrónicamente por el trabajador en el mismo sitio. Este finiquito deberá dar cuenta, a lo menos, de la causal de terminación invocada, los pagos a que hubiere dado lugar y, en su caso, las sumas que hubieren quedado pendientes y la reserva de derechos que el trabajador hubiere formulado. Igual consideración tendrá la renuncia y el mutuo acuerdo firmados electrónicamente por el trabajador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.*”**

***El Director del Trabajo, mediante resolución, establecerá el procedimiento aplicable para el adecuado funcionamiento de la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo; asimismo, deberá señalar el procedimiento por el que se deberá exigir al empleador el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de éstos emanen, así como también la regulación aplicable en caso de reserva de derechos por parte del trabajador en el finiquito electrónico. Para estos efectos, la recepción, recaudación y, en su caso, el resguardo, de los pagos correspondientes hasta hacer entrega de los mismos al respectivo trabajador, corresponderá al Servicio de Tesorerías, o a otras entidades que se dediquen a estas actividades de acuerdo a la normativa vigente. Asimismo, dicho servicio o entidades deberán habilitar los medios electrónicos que sean necesarios para asegurar la correcta ejecución de la transacción, sin que ello irroque un costo para el trabajador. La formulación de reserva de derechos por el trabajador al suscribir el finiquito no impedirá en ningún caso el pago de las sumas no disputadas, lo que deberá exigirse al empleador por la Dirección del Trabajo.*”**

**La suscripción del finiquito de la forma establecida en el inciso tercero será siempre facultativa para el trabajador. En caso que éste rechace el finiquito electrónico otorgado por el empleador, este último se encontrará obligado a poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito de manera presencial, dentro del plazo establecido en el inciso primero o, si hubiese expirado dicho plazo estando pendiente la suscripción electrónica del trabajador, en el plazo máximo de tres días hábiles contado desde el rechazo del trabajador.**

**El trabajador que haya aceptado la suscripción del finiquito podrá consignar que se reserva el derecho a accionar judicialmente contra su empleador.**

**El trabajador que, habiendo firmado la renuncia, el mutuo acuerdo o el finiquito, considere que ha existido a su respecto error, fuerza o dolo, podrá reclamarlo judicialmente, dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo 168, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del mismo artículo”.**

La Resolución N° 1.340 de la Dirección del Trabajo publicada en el Diario Oficial el 12.11.2021 que fija los procedimientos para la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo; para exigir al/la empleador/a el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de éstos emanen; y para regular la reserva de derechos por parte del/la trabajador/a en el finiquito electrónico, en lo pertinente al finiquito laboral electrónico señala:

### **3. Finiquito Laboral Electrónico**

**a. El finiquito, regulado en el artículo 177 del Código del Trabajo, "es el documento o instrumento a través del cual las partes dan cuenta de la terminación del contrato, de los haberes adeudados y solucionados, cuyo efecto fundamental es otorgar pleno poder liberatorio" (Ord. N° 3594/945 de 07.08.2017). Dicho instrumento podrá ser suscrito y ratificado electrónicamente por las partes ante ministro de fe a través de la Aplicación. El documento obtenido fruto del acuerdo antes descrito se denominará "Finiquito Laboral Electrónico".**

**b. El "Finiquito Laboral Electrónico" se originará por la propuesta del/de la empleador/a al/a la extrabajador/a. Para ello, el/la empleador/a podrá ingresar a la Aplicación, y luego escoger la opción "Finiquito Laboral Electrónico", oportunidad en donde completará los datos requeridos, y después lo suscribirá en forma electrónica. Lo anterior deberá efectuarse dentro de los 10 días hábiles siguientes contados desde la separación del/de la trabajador/a. Previo a enviar la mencionada propuesta, el/la empleador/a deberá autorizar a que se verifique si existe o no deuda previsional del/de la empleador/a respecto del/de la extrabajador/a. De existir deuda previsional durante el tiempo que se mantuvo vigente la relación laboral entre las partes, la Aplicación rechazará la propuesta del/de la empleador/a, mediante la emisión electrónica de un documento que así lo acredite, poniendo así término al procedimiento de "Finiquito Laboral Electrónico". En caso contrario, de no existir deuda previsional, se informará vía correo electrónico al/a la extrabajador/a que se ha puesto a su disposición la propuesta de "Finiquito Laboral Electrónico" en la Aplicación.**

**c. Luego de ingresar a la Aplicación, opción "Finiquito Laboral Electrónico", el/la extrabajador/a podrá revisar su contenido y responder la propuesta conforme a las siguientes opciones: aceptándola pura y simplemente en todos sus términos; aceptándola con reserva de derechos, rechazándola completamente; o bien optar por no responder.**

**d. La referida propuesta realizada por el/la empleador/a estará disponible en la Aplicación por un plazo no superior a 10 días hábiles, contados de lunes a sábado, el cual será previamente informado a las partes intervinientes en la sección de "Términos y Condiciones", al ingresar a la opción "Finiquito Laboral Electrónico" del mencionado sitio electrónico. Se entenderá caducada la mencionada propuesta si al vencimiento del señalado plazo no se verifica respuesta del/de la extrabajador/a, de lo cual quedará registro en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes.**

**e. Si el/la extrabajador/a optare por rechazar la propuesta de suscribir el "Finiquito Laboral Electrónico", quedará registro de ello en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes. En dicho caso, el/la empleador/a se encontrará obligado a poner a disposición del/de la trabajador/a el finiquito ante ministro de fe de manera presencial, y, si correspondiera, el pago de las sumas respectivas. Lo anterior deberá efectuarse dentro del plazo establecido en el inciso 1º del artículo 177 del Código del Trabajo, o, si hubiese expirado ese, en el plazo máximo de 3 días hábiles contado desde el rechazo del/de la extrabajador/a. La puesta a disposición presencial antes señalada deberá ser comunicada por el/la empleador/a al/a la extrabajador/a dentro de los plazos antes señalados, según corresponda.**

**f. Si el/la extrabajador/a optare por no responder la propuesta de "Finiquito Laboral Electrónico", se mantendrá vigente la propuesta por el plazo dispuesto en la letra "d." anterior. Transcurridos los 10 días hábiles antes señalados, se entenderá caducada la referida propuesta, con lo cual se extinguirá la posibilidad del/de la extrabajador/a de responder a ella.**

**g. En el evento que caduque la mencionada propuesta según fue descrito en el literal anterior, el/la empleador/a podrá poner nuevamente a disposición del/de la extrabajador/a una propuesta de finiquito dentro del plazo de 3 días hábiles desde que se haya verificado la caducidad de la anterior propuesta. En la medida que se cumpla al menos con las sumas mínimas que la ley establece sobre las indemnizaciones con ocasión del término de contrato de trabajo aplicado al caso correspondiente, el/la empleador/a podrá insistir con la anterior propuesta, o bien, podrá presentar una propuesta nueva. El/la empleador/a podrá optar por poner a disposición del/de la extrabajador/a la propuesta de finiquito de manera presencial, o a través de la Aplicación.**

**h. Si el/la extrabajador/a optare por aceptar en forma pura y simple en todos sus términos la propuesta de "Finiquito Laboral Electrónico", quedará registro de ello en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes. En caso que corresponda, el/la empleador/a estará obligado/a a pagar las sumas contenidas en la propuesta, lo cual deberá efectuarse dentro del plazo de 5 días hábiles, contados de lunes a sábado. Constancia del pago quedará registrado en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes.**

**i. Si el/la extrabajador/a opta por aceptar con reserva de derechos la propuesta de "Finiquito Laboral Electrónico", quedará registro de ello en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes según se indica en el resuelto "III." siguiente de la presente resolución. En caso que corresponda, el/la empleador/a estará obligado a pagar las sumas que no fueron disputadas a través de esa reserva, lo cual deberá efectuarse dentro del plazo de 5 días hábiles, contados de lunes a sábado. Constancia del pago quedará registrado en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes. La o las materias objeto de reserva, según corresponda, podrán ser posteriormente reclamadas por el/la trabajador/a en las acciones que se indican en el resuelto "II." siguiente de la presente resolución.**

**j. Todos los pagos relacionados al "Finiquito Laboral Electrónico" se realizarán por el/la ex empleador/a a través del portal de Tesorería General de la República, según se indica en el resuelto "II." siguiente de la presente resolución.**

**k. La Aplicación registrará la circunstancia que el/la ex empleador/a no haya efectuado el pago, dentro del plazo de 5 días hábiles antes descrito en los literales "h." e "i." del presente numeral, de las sumas de la propuesta que, según corresponda, el/la extrabajador/a haya aceptado con o sin reserva de derechos. En dicho caso, se generará en la Aplicación un documento que, entre otras materias, dará cuenta del inicio y término de relación laboral entre las partes, de las sumas que ellas acordaron que el/la ex empleador/a pagaría al/a la extrabajador/a con ocasión del término de la relación laboral y del incumplimiento del/de la ex empleador/a de efectuar el señalado pago al/a la extrabajador/a de las sumas en cuestión dentro del plazo antes señalado.**

**Ese documento podrá ser descargado por el/la extrabajador/a, para así incorporarlo en las acciones que se indican en el resuelto "II." siguiente de la presente resolución.**

**l. El documento denominado "Finiquito Laboral Electrónico", suscrito electrónicamente por ambas partes ante ministro de fe, se generará sólo una vez que haya sido aceptada la referida propuesta por parte del/de la extrabajador/a, y que dentro de plazo de 5 días hábiles antes descrito en los literales "h." e "i." del presente numeral se haya realizado por parte del/de la ex empleador/a el pago íntegro de los montos señalados en ella, o bien, que en dicha propuesta no esté involucrado pago alguno. El referido instrumento se pondrá a disposición de ambas partes a través de la Aplicación, dentro de un plazo no superior a 2 días hábiles desde la confirmación exitosa de pago por parte de la Tesorería General de la República, contados de lunes a viernes. Lo anterior será previamente informado a las partes intervinientes en la sección de "Términos y Condiciones", al ingresar a la opción "Finiquito Laboral Electrónico" del mencionado sitio electrónico.**

**m. Todas las acciones efectuadas por cualquiera de las partes intervinientes en la Aplicación con ocasión de la propuesta, rechazo, aceptación o aceptación con reserva del "Finiquito Laboral Electrónico", serán automáticamente comunicadas a la otra parte vía correo electrónico que, en los términos dispuestos en los artículos 9° bis y 10 N° 2, ambos del Código del Trabajo, haya sido previamente registrado ante la Dirección del Trabajo.**

**II. Señálese que el procedimiento por el que se deberá exigir al/a la ex empleador/a el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que emanen de la propuesta, acuerdo y suscripción del "Finiquito Laboral Electrónico", es el siguiente:**

**1. El "Finiquito Laboral Electrónico", suscrito y ratificado por las partes ante ministro fe a través de la Aplicación, y descrito en el literal "l." del numeral "3." del resuelto "I." anterior de la presente resolución, constituye un título ejecutivo laboral de conformidad a lo dispuesto en el artículo 464 N° 3 del Código del Trabajo. A su vez, el documento generado en la Aplicación, descrito en el literal "k." del numeral "3." del resuelto "I." anterior de la presente resolución, constituye un título ejecutivo laboral de conformidad a lo dispuesto en el artículo 464 N° 4 del Código del Trabajo.**

**2. Para efectuar el pago de las sumas acordadas en la propuesta aceptada con o sin reserva de derechos por el/la extrabajador/a, según corresponda, el/la ex empleador/a deberá, en la Aplicación, seleccionar la opción de "Portal de Pago". La selección de dicha opción redirigirá automáticamente al/a la ex empleador/a a la página web de la Tesorería General de la República, en donde se podrá efectuar el pago en cuestión. Una vez acreditada en forma**

***exitosa la transferencia a la cuenta bancaria del/la extrabajador/a, la Tesorería General de la República informará de ello a la Dirección del Trabajo. Recibida la mencionada confirmación por la Dirección del Trabajo, quedará registro de ello en la Aplicación y se generará el "Finiquito Laboral Electrónico" ratificado ante ministro de fe, todo lo cual será informado vía correo electrónico a las partes para su consulta y descarga desde la Aplicación. De ser rechazada la transferencia electrónica al/a la extrabajador/a, la Tesorería General de la República informará de dicha circunstancia a la Dirección del Trabajo, y se coordinará el pago de las sumas acordadas, bien sea a través del cobro en caja de Banco Estado, o por emisión de cheque, el cual deberá ser remitido al domicilio del/de la extrabajador/a, según corresponda. En la Aplicación se dejará registro de ello, y se generará el "Finiquito Laboral Electrónico".***

***3. En caso que el "Finiquito Laboral Electrónico" haya sido aceptado con reserva de derechos, los conceptos en disputa podrán ser reclamados por el/la extrabajador/a administrativamente ante la Dirección del Trabajo mediante el procedimiento de Conciliación Individual, o ante los tribunales con competencia laboral o previsional o de cobranza laboral, según corresponda.***

***4. Si el/la empleador/a no cumplió con efectuar el pago de las sumas de dicha propuesta que, según corresponda, el/la extrabajador/a haya aceptado con o sin reserva de derechos, dentro del plazo de 5 días hábiles antes descrito en los literales "h." e "i." del numeral "3." del resuelvo "l." anterior de la presente resolución, este/a último/a podrá reclamar administrativamente ante la Dirección del Trabajo mediante el procedimiento de Conciliación Individual, o ante los tribunales con competencia laboral o previsional o de cobranza laboral, según corresponda.***

***5. De optar por el procedimiento administrativo ante la Dirección del Trabajo, el/la extrabajador/a afectado/a conforme lo expuesto en el numeral anterior del presente Resuelvo, podrá interponer el reclamo ante el Servicio, a su elección, en forma presencial o en forma electrónica a través de su página web. Dicho reclamo será directamente derivado al "Servicio de Conciliación Individual", en donde se citará a audiencia al/a la extrabajador/a y empleador/a ante un funcionario conciliador. En dicha oportunidad, se revisarán los antecedentes requeridos al/a la empleador/a, y, de corresponder, se requerirá al/a la empleador/a pagar las sumas adeudadas que consten en el documento descrito en el literal "k." del numeral "3." del Resuelvo "l." anterior de la presente resolución, sin perjuicio de los intereses y reajustes legales que legalmente procedan. En caso que el/la empleador/a pague íntegramente lo adeudado, se levantará un acta suscrita por ambas partes y por el funcionario conciliador, este último en calidad de ministro de fe, que testimonie el pago efectuado. Para todos los efectos legales, el acta antes señalada tendrá la calidad de finiquito en los términos del artículo 177 del Código del Trabajo. En caso de no llegar a acuerdo, el acta suscrita dará cuenta del incumplimiento del pago correspondiente, y de la posibilidad que el/la extrabajador/a pueda iniciar dentro de plazo legal las acciones judiciales respectivas.***

***6. Con todo, el/la extrabajador/a afectado/a, siempre podrá iniciar directamente las acciones judiciales que correspondan, sin ejercer previamente la vía administrativa antes descrita. Lo anterior, con la sola excepción de lo dispuesto respecto del procedimiento monitorio establecido en los artículos 496 y siguientes del Código del Trabajo.***

***III. Señálese que, en relación al Finiquito Laboral Electrónico, la regulación aplicable en caso de reserva de derechos por parte este/a último/a es la siguiente:***

- 1. Dentro de las materias señaladas en carta de aviso de término del contrato, el/la empleador/a informará al/a la trabajador/a que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario, podrá formular reserva de derechos.**
- 2. Al momento de responder la propuesta del/de la empleador/a dentro del plazo señalado en el literal "d." del numeral "3." del resuelto "I." anterior de la presente resolución, la Aplicación permitirá al/a la extrabajador/a rechazarla o aceptarla. Esta última opción podrá ser con o sin reserva de derechos, a elección del/de la extrabajador/a.**
- 3. Para formular la mencionada reserva de derechos, la Aplicación habilitará un recuadro especial, que permitirá al/a la extrabajador/a redactar de manera libre la o las discrepancias que tenga respecto de la propuesta que aceptará. Una vez formuladas, se entenderá que sobre las señaladas diferencias se hará reserva de sus derechos para ejercer las acciones legales correspondientes.**
- 4. La formulación de reserva de derechos por el/la extrabajador/a no impedirá en ningún caso el pago de las sumas no disputadas en la mencionada propuesta, las que deberán ser pagadas por el/la empleador/a dentro del plazo señalado en el literal "i." del numeral "3." del resuelto "I." anterior de la presente resolución.**
- 5. De no existir en la referida propuesta montos no disputados entre las partes, o bien, de haber sido pagados por el/la empleador/a dentro del plazo referido en el numeral anterior, la Aplicación generará el documento denominado "Finiquito Laboral Electrónico", suscrito electrónicamente por ambas partes ante ministro de fe. El finiquito en cuestión dará cuenta, a lo menos, de la causal de terminación invocada, los pagos a que hubiere dado lugar y la reserva de derechos formuladas. El poder liberatorio del "Finiquito Laboral Electrónico" se restringirá sólo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se haya formado producto de la reserva ejercida por el/la extrabajador/a.**
- 6. En caso que el/la empleador/a no haya efectuado el pago de las sumas acordadas en la mencionada propuesta dentro del plazo referido en el numeral "4." anterior del presente Resuelto, se generará en la Aplicación un documento que, entre otras materias, dará cuenta del inicio y término de relación laboral entre las partes, de las sumas que ellas acordaron que el/la empleador/a pagaría al/a la extrabajador/a con ocasión del término de la relación laboral y del incumplimiento del/de la empleador/a de efectuar el señalado pago al/a la extrabajador/a de las sumas en cuestión dentro del plazo antes señalado. Ese documento podrá ser descargado por el/la extrabajador/a, para así incorporarlo en las acciones indicadas en el resuelto "II." anterior de la presente resolución.**

## **MUERTE DEL TRABAJADOR COMO CAUSAL DE TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL**

En base a en base la definición de contrato de trabajo contenida en el artículo 7 del Código del Trabajo, resulta obvio que la muerte del trabajador va a producir la terminación del contrato de trabajo, pero el legislador ha querido resaltar tal circunstancia, estableciendo claramente este hecho como causal de término de la relación laboral en el artículo 159 N° 3 del Código del Trabajo.

Los haberes pendientes a favor del trabajador fallecido, sean remuneraciones e indemnizaciones, deben ser pagados por el empleador, lo que se encuentra claramente regulado en el artículo 60 del Código del Trabajo.

## PAGO REMUNERACIONES PENDIENTES A LA FECHA DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

Al fallecer un trabajador, se produce el término de la relación laboral que lo vincula con la empresa, sin embargo, en estos casos, generalmente quedan prestaciones pendientes a favor del trabajador, como son remuneraciones y otros haberes que el empleador debe pagar, a la o las personas que el artículo 60 del Código del trabajo establece:

El artículo 60 del Código del Trabajo que dispone:

***Artículo 60: En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos.***

***El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán, en orden de precedencia, al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido.***

***Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales.***

De acuerdo a la norma citada el empleador deberá pagar los haberes pendientes a las siguientes personas:

- ✓ Las remuneraciones que se le adeuden, el empleador, debe pagarlas a la persona que se hizo cargo de los funerales, hasta concurrencia del costo de ellos.
- ✓ Efectuado el pago de las remuneraciones, si queda un saldo de remuneraciones, este se sumará a los haberes no imponible como es la indemnización por feriado que pudiere corresponderle al trabajador, y la suma es inferior a 5 Unidades Tributarias Anuales, se deben pagar en el orden de prelación establecido en el artículo 60, siendo estas personas:
  - ✓ El o la cónyuge o conviviente civil del trabajador (a).
  - ✓ A falta de cónyuge o conviviente civil, a los hijos del trabajador (a).
  - ✓ A falta de los anteriores a los padres del trabajador (a).
- ✓ Si el saldo es igual o superior a 5 Unidades Tributarias Anuales (U.T.A.), pasa a formar parte de la herencia del trabajador fallecido, siendo necesario realizar todos los trámites relativos a la posesión efectiva, para obtener el pago de las prestaciones adeudadas.

Respecto de la oportunidad de pago de las remuneraciones, aun cuando el trabajador falleció, se deberá hacer el pago en la oportunidad regulada en el artículo 63 bis del Código del Trabajo, que establece la obligación del empleador de pagar al trabajador las remuneraciones adeudadas al momento de extender el finiquito de trabajo en el cual se deje constancia del término de la relación laboral, de acuerdo a lo establecido en el artículo 177 del Código del Trabajo, el empleador debe poner a disposición del trabajador el finiquito y las indemnizaciones que correspondan, en el plazo de 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador, siendo este plazo el que se aplica a las remuneraciones adeudadas al trabajador.

Respecto de esta materia la Dirección del Trabajo ha señalado:

✓ **Improcedencia Requerir Escrituración de Finiquito**

**Ordinario N° 2944/0138, de 02.08.2001**

***No resulta jurídicamente procedente que el ex empleador de un trabajador fallecido exija de la o las personas que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 60 del Código del Trabajo, deban percibir el pago de las remuneraciones u otras prestaciones que a aquél se le hubieren quedado adeudando, la suscripción de un finiquito en los términos y con las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.***

**Ordinario N° 2071/0131, de 29.04.1993**

***No resulta jurídicamente procedente condicionar el pago de la indemnización adeudada a la hija legítima del trabajador fallecido, fuera de las exigencias contempladas por el artículo 59 del Código del Trabajo.***

***A la referida indemnización le resulta aplicable la reajustabilidad e intereses establecidos por el artículo 62 del Código del Trabajo.***

**Ordinario N° 3284/0194, de 05.07.1993:**

***En el evento que el contrato de trabajo termine por muerte del trabajador no es legalmente procedente exigir que se deje constancia en el finiquito de las circunstancias que determinaron dicha muerte.***

✓ **Indemnizaciones Por Sobre 5 U.T.A.**

**Ordinario N° 4414/0252, de 26.08.1999**

***Los antecedentes tenidos a la vista, permite concluir, en opinión de esta Dirección, que la condición establecida por la empresa de exigir la obtención de la posesión efectiva para los efectos de proceder al pago de la indemnización convencional por años de servicio de que se trata, sólo resulta procedente respecto del exceso por sobre el tope de cinco Unidades Tributarias Anuales establecido en el inciso final del artículo 60 del Código del Trabajo.***

## **PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR FERIADO LEGAL Y PROPORCIONAL**

Al tenor del artículo 73 del Código del Trabajo, cualquiera sea la casual de término de la relación laboral, el empleador se encuentra obligado a pagar el feriado legal y/o proporcional que esté pendiente al concluir la relación laboral, es por ello que en caso de muerte del trabajador se deberá hacer el cálculo de los días hábiles e inhábiles de feriado a que tenga derecho el trabajador, tomando como fecha de término de la relación laboral el día en que el trabajador fallece, tal como se hace con cualquier otra causal de término.

Respecto de la obligación de pagar la indemnización por feriado la Dirección del Trabajo ha señalado:

**Ordinario N° 4793/083, de 08.11.2010**

**1) En caso de muerte del trabajador procede el pago de indemnización por feriado compensatorio, o por feriado proporcional, devengados a la fecha de su fallecimiento.**

**2) El pago correspondiente de estas indemnizaciones deberá efectuarse por el empleador al cónyuge, a los hijos matrimoniales y no matrimoniales, o a los padres de la misma filiación del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado, como igualmente, lo que restare de las remuneraciones pendientes descontados los gastos de funeral, todo ello hasta el tope legal del artículo 60 del Código del Trabajo.**

La oportunidad de pago de esta indemnización por feriado, al no existir una norma especial que la regule se debiera hacer dentro del plazo establecido en el artículo 177 del Código del Trabajo, el cual es dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral.

## **INDEMNIZACIONES PACTADAS EN INSTRUMENTOS COLECTIVOS O EN CONTRATO INDIVIDUAL**

En el caso de que, vía la negociación colectiva, ya sea reglada o no reglada o informal, que se materialice en la suscripción de contratos o convenios colectivos, o incluso en fallos arbitrales, donde se establezca el pago de indemnizaciones por término de la relación laboral se deben tener en consideración dos aspectos de suma importancia, a saber:

### **ASPECTOS TRIBUTARIOS PARA EL TRABAJADOR**

Siempre deberemos revisar si la indemnización que se paga constituye o no una mayor renta para el trabajador para ello debe tenerse en consideración lo dispuesto en el artículo 178 del Código del Trabajo, que señala:

***Artículo 178: Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos o en acuerdos de grupo negociador que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.***

***Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contratos de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse estas a aquellas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo.***

De acuerdo a la norma citada, tendremos que revisten el carácter de indemnizaciones legales las establecidas por ley, caso en el cual estará el feriado legal que se pague por el fallecimiento del trabajador, lo que implica para los efectos tributarios será considerada como un ingreso no constitutivo de renta.

Las Indemnizaciones pactadas en contratos **colectivos de trabajo**, al igual que las indemnizaciones legales, son consideradas un ingreso no constitutivo de renta, por lo cual las cantidades pactadas y pagadas en virtud de un contrato colectivo no se ven afectadas por el impuesto único de segunda categoría establecido en la Ley de la Renta, que grava en general a las remuneraciones de los trabajadores dependientes. Estas indemnizaciones no se ven afectadas por límites o topes, como ocurre con las indemnizaciones legales, por lo cual no quedarán afectas a impuesto, cualquiera sea su monto.

Las indemnizaciones pactadas en convenios colectivos de trabajo o acuerdos de grupo negociador, no constituirán renta solo en el caso que el convenio colectivo o acuerdos de grupo negociador complemente, modifique o reemplace estipulaciones de contratos colectivos, o sean continuadores de un contrato colectivo, no aplicándose la excepción de tributación a los convenios colectivos suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo.

Las partes de la relación laboral también podrán pactar individualmente el pago de indemnizaciones por término de contrato, las cuales se sujetarán a las condiciones que las mismas acuerden y que se reflejarán en el contrato individual de trabajo. Estas indemnizaciones desde la perspectiva tributaria se rigen por la norma contenida en el artículo 17 N° 13 de la Ley de la Renta. Según este precepto legal no constituye renta la indemnización por desahucio y la de retiro hasta un máximo de un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, en estos casos siempre se deberá hacer el análisis tributario respectivo para determinar si el monto pagado estará o no afecto a tributación para el trabajador.

## EL PAGO DE ESTAS INDEMNIZACIONES

El pago de la indemnización por feriado, se considera un haber pendiente al concluir la relación laboral, por lo que el pago de dicha indemnización se realiza de acuerdo al orden de prelación establecido en el artículo 60 del Código del Trabajo, antes visto y comentado.

Respecto del pago de las indemnizaciones pactadas en instrumento colectivos de trabajo o bien contratos individuales, debemos tener en consideración que de acuerdo a lo resuelto por la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 3613/079, de 07.09.2007, para efectos del artículo 60 del Código del Trabajo, la expresión “demás prestaciones pendientes”, corresponde a cualquier beneficio al que hubiera tenido derecho el trabajador fallecido, que se encontrara pendiente de pago a la fecha de su deceso, esto es prestaciones o beneficios devengados por el trabajador, que no hubieren alcanzado a ser pagados a la fecha de fallecimiento.

De acuerdo a la Dirección del Trabajo, en el caso de haberse convenido el pago de una indemnización en caso de muerte del trabajador, por ejemplo una cantidad determinada de dinero o una proporción de los años de servicios que le corresponderían en caso de término de la relación laboral por necesidades de la empresa, dicha indemnización no puede ser considerada una “prestación pendiente” al momento de la muerte del trabajador, ya que esta recién se devenga al ocurrir el fallecimiento del mismo no resultando aplicable la disposición del antes mencionado artículo 60 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en acápites que anteceden.

Lo señalado en párrafo que antecede, implica que el pago de esta indemnización, se realizara en la forma convenida por las partes, sea cual sea su monto, es de suma importancia en este punto señalar que serán las partes de la relación laboral las que deberán establecer a quién se pague, pudiendo acordarse de que el pago se realice de acuerdo al artículo 60 del Código del Trabajo, a una persona que designe el trabajador, que se haga a los herederos del trabajador fallecido quienes deban obtener previamente la posesión efectiva, entre otras formas.

El ordinario mencionado de la Dirección del Trabajo señala:

**Ordinario N° 3613/079, de 07.09.2007:**

***Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que las remuneraciones adeudadas a un trabajador fallecido deben pagarse a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta el monto del gasto en que se haya incurrido por tal concepto.***

***De la citada norma se infiere asimismo, que el saldo que restare, así como las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento, debe ser pagado directamente por el empleador al cónyuge, a falta de éste, a sus hijos y, en ausencia de éstos, a sus padres, bastándoles acreditar, para estos efectos, la calidad exigida por la ley y la ausencia de los demás beneficiarios, en su caso.***

***Se colige, a la vez, que este procedimiento excepcional de pago sólo opera hasta un monto equivalente a 5 unidades tributarias anuales.***

***Cabe hacer presente que se ha eliminado la referencia que la disposición que nos ocupa hace a los hijos legítimos o naturales y a los padres legítimos o naturales, a raíz de las modificaciones que la Ley 19.585 introdujo al Código Civil, cuyo actual artículo 33 establece que la ley considera iguales a todos los hijos.***

***Ahora bien, el precepto legal en estudio al referirse a las “demás prestaciones pendientes” expresión por la cual se consulta, se está refiriendo, en opinión de la suscrita, a cualquier otro beneficio al que hubiera tenido derecho el trabajador fallecido, que se encontrara pendiente de pago a la fecha de su deceso, incluido el saldo de remuneración que restare una vez pagado los gastos de funerales en que haya incurrido la persona que se hizo cargo de ellos.***

***En otros términos, la citada norma está haciendo alusión a prestaciones o beneficios devengados por el trabajador, que no hubieren alcanzado a ser pagados a éste a la fecha de su fallecimiento.***

***Cabe señalar que la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia, contenida entre otros en el punto 2) del Ordinario N° 15, de 03-01-2007, ha resuelto que si la suma adeudada es superior al monto indicado en la disposición legal en estudio, los herederos, para obtener el pago del remanente, deberán cumplir previamente con la regla general sobre la materia, esto es, con el trámite de posesión efectiva de la herencia establecido en los artículos 877 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.***

***Dicho pronunciamiento agrega, que a contrario sensu, tratándose de sumas inferiores a cinco Unidades Tributarias Anuales, resulta improcedente la exigencia de tal requisito, toda vez que esta obligación excedería los términos de la citada disposición legal, la que ha tenido por objeto facilitar a los herederos de un trabajador fallecido el cobro de sumas adeudadas por su empleador, que son de un monto relativamente bajo.***

***Por su parte, el Convenio Colectivo suscrito por la Empresa XX y los trabajadores de la misma, el día 29 de agosto de 2006, vigente a la fecha, en su cláusula undécima, inciso primero, establece:***

***“Décimo primero: Indemnización por años de servicios.***

***Cuando por fallecimiento del trabajador se hubiere puesto término a su contrato de trabajo, XX pagará, a título de indemnización por años de servicios a su sucesión legal una cantidad equivalente al 100% del promedio de sus últimas tres liquidaciones de sueldo mensuales vigente a la fecha de término del respectivo contrato, con tope de 90 (noventa) UF mensuales, por cada año o fracción superior a 6 meses trabajados continuamente para la empresa”.***

***De la cláusula convencional transcrita es posible deducir que las partes pactaron que en el caso de fallecimiento de un trabajador, se pagaría a su sucesión legal, una indemnización por años de servicio equivalente al 100% del promedio de las últimas tres liquidaciones de sueldo mensuales, con un tope de 90 unidades de fomento, por cada año o fracción superior a 6 meses trabajados por aquél en forma continua para la empresa.***

***De la misma es factible inferir, a la vez, que la indemnización pactada es un emolumento que se devenga con ocasión del fallecimiento del trabajador y que ha sido acordada por los contratantes en beneficio de su sucesión legal.***

***Lo anterior permite concluir, por consiguiente, que dicha indemnización no puede ser considerada una “prestación pendiente al momento del deceso del dependiente, ya que como se ha señalado anteriormente, se devenga precisamente una vez ocurrido el fallecimiento del mismo y, por lo tanto, a juicio de la suscrita, no le resulta aplicable la regla excepcional de pago prevista en el artículo 60 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en acápites que anteceden.***

***Ello significa, de igual modo, que su pago debe realizarse en la forma convenida por las partes, sea cual sea su monto y, que por tal razón, para determinar cuál es su sucesión legal, sus herederos deben obtener previamente la posesión efectiva del causante, conforme a las normas generales que para tal objeto establecen los artículos 877 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.***

***En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y convencional citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la indemnización por años de servicio pactada en el Convenio Colectivo suscrito por la Empresa XX y los trabajadores de la misma, que se paga a su sucesión legal en caso de fallecimiento del trabajador, no puede considerarse como una “prestación pendiente” a la fecha de su deceso, en los términos previstos en el artículo 60 del Código del Trabajo y debe ser pagado en la forma establecida en el citado instrumento colectivo.***

## INDEMNIZACIONES VOLUNTARIAS

Son aquellas indemnizaciones que el empleador decide pagar por su sola voluntad tiene el mismo tratamiento tributario que las indemnizaciones pactadas en los contratos individuales de trabajo, o sea, les resulta aplicable el tratamiento tributario del N° 13 del artículo 17 de la Ley de la Renta.

## PAGO DE CUOTAS MORTUORIAS A LOS DEUDOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO POR PARTE DEL EMPLEADOR

Desde hace años se da que ante la muerte de un trabajador los empleadores paguen determinados montos a los deudos de los trabajadores, montos que denominamos asignación por fallecimiento, ayudas mortuorias, cuotas mortuorias u otra denominación, pero que tienen como denominador común que las sumas pagadas van en ayuda de la familia o deudos del trabajador fallecido, ante los gastos imprevistos en que deban incurrir. El origen de estos pagos puede nacer del acuerdo entre las partes sea en forma individual o colectiva la forma en la cual se llegó a dicho acuerdo o bien nacer de la mera liberalidad del empleador, esto es de forma voluntaria se decide pagar este tipo de ayudas.

Cuando estas ayudas se entregan vía un servicio de bienestar que cuente con personalidad jurídica propia no constituirían remuneración ni renta para el trabajador, pese a que este muerto igual se le considera imponente, por lo que no generan ningún efecto que se deba analizar, lo mismo ocurre en el caso de los aportes que realice la respectiva organización sindical, a través de su servicio de bienestar, a la cual pueda estar afiliado el trabajador.

En el caso de que esta ayuda la entregue directamente el empleador, debemos tener presente que, al no constituir indemnización, ni estar dentro de los emolumentos no constitutivos de remuneración, se consideran una mayor remuneración para el trabajador, estando por tal motivo afecto el valor al descuento de cotizaciones previsionales.

En materia tributaria, estas ayudas si son pagadas directamente por el empleador, quedan comprendidas dentro de "cualquiera otras asimilaciones o asignaciones que aumentan la remuneración pagada por la prestación de servicios personales." Circular 66, 1977, Servicio de Impuestos Internos, siendo por tanto Tributable. Sin embargo, si estas cantidades corresponden a beneficios que otorgan los departamentos u oficinas de bienestar de las empresas, constituirán "beneficios previsionales", que pueden ser considerados como ingresos no constitutivos de renta, al tenor del artículo 17º, Nº 13, Ley de la Renta.

Respecto de esta asignación tan especial, nos resulta útil citar la siguiente jurisprudencia:

#### **Superintendencia de Seguridad Social**

**Ordinario N° 8948, de 13.05.1998:**

***La cuota o ayuda mortuoria pagada a un trabajador en virtud de un convenio colectivo por muerte de un familiar es imponible, pero no lo es la que se paga a la familia del trabajador con ocasión de la muerte de éste.***

#### **Dirección del Trabajo**

**Ordinario N° 3389/161, de 13.06.1994:**

***De la disposición contractual precedentemente transcrita se desprende que el beneficio de que da cuenta es una gratificación mensual garantizada, pagadera en dinero con un mínimo asegurado de \$ 7.000 y un máximo de \$ 76.900, como asimismo, que ella consiste en la diferencia entre la suma de \$ 15.000 y el 25% de las remuneraciones ganadas durante el mes, vale decir, que la referida gratificación se calcula, en definitiva, sobre las remuneraciones percibidas por el trabajador durante el respectivo período de pago.***

***Del texto de la misma cláusula no se deriva que las partes hayan precisado que debe entenderse por remuneración para el cálculo del referido beneficio, como tampoco que hubieren excluido algún estipendio para el mismo efecto.***

***Por tanto, atendido el claro tenor de la cláusula contractual comentada resulta posible estimar que el beneficio de que se trata debe calcularse sobre todo estipendio que constituya remuneración Al respecto, el artículo 41 del Código del Trabajo dispone que: " 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.***

***"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gestos en que se incurra por causas del trabajo".***

**Del precepto legal precedentemente transcrito se desprende que es constitutiva de remuneración toda contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero que perciba el trabajador como causa del contrato de trabajo y que no hubiere sido expresamente excluida como tal por el inciso segundo del mismo precepto.**

**Ahora bien, los beneficios denominados "asignaciones" "aguinaldos" y "bonos" a los que alude la consulta constituyen, según se desprende de los antecedentes aportados y tenidos a la vista, estipendios en dinero cuyo monto, períodos de pago y condiciones se encuentran determinados y definidos por las partes contractualmente.**

**En tales circunstancias, considerando que estamos en presencia de contraprestaciones en dinero establecidas en los contrato colectivos de trabajo y, teniendo presente, además, que ellas no se encuentran excluidas expresamente como remuneraciones en el precepto en comento, forzoso resulta convenir que los estipendios en referencia constituyen remuneración y, por ende, deben incluirse en su oportunidad en la base de cálculo de gratificación convencional que nos ocupa.**

**Por otra parte, cabe tener presente que conforme a los antecedentes reunidos en torno al asunto, en particular el informe evacuado por la fiscalizadora Sra. AA, reiteradamente en el tiempo, desde 1989 a diciembre de 1993, la empresa ha considerado en el sistema de cálculo de la gratificación convencional los beneficios materia del presente informe, lo cual permite sostener, aplicando la regla de interpretación de los contratos contenida en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, esto es, la aplicación práctica que hayan hecho de las cláusulas del contrato ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra, que el concepto "remuneraciones ganadas durante el mes" comprende los beneficios en cuestión y, por tanto, en la oportunidad correspondiente estos deben ser considerados en la base de cálculo de la gratificación convencional.**

**Finalmente, cabe señalar, en relación al dictamen N° 1914/120, de 27.04.93 aludido en la presentación, que este dice relación en lo pertinente, con la base de cálculo de la indemnización por años de servicio.**

**En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que para determinar el monto de la gratificación convencional garantizada de que da cuenta la cláusula 17 de los contratos colectivos de trabajo vigentes, suscritos por la Cooperativa de Consumos Carabineros de Chile Ltda. con los Sindicatos de Trabajadores N° 1 y ..... de ....., ....., ....., ....., y .....,procede considerar, en su oportunidad, los beneficios de aguinaldo de Navidad, de Fiestas Patrias, asignación Escolar, de Natalidad, de Matrimonio, de Fallecimiento y los bonos de Vacaciones y de buena negociación.**

**Ordinario N° 7477/386, de 03.12.1997:**

**La cláusula undécima del contrato colectivo de fecha 08.02.96, celebrado entre la empresa ..... Limitada y el Sindicato de Trabajadores estipula:**

**"CUOTA MORTUORIA PARA FAMILIARES Y TRABAJADOR: La empresa se obliga a contribuir con una cuota mortuoria de fallecimiento de un trabajador de la misma; igual a la suma de doscientos mil pesos y/o de ciento cincuenta mil pesos para familiares directos, esto es padres legítimos, su cónyuge, o sus hijos legítimos, más dos días de permiso con cargo a la Empresa en caso que el fallecimiento sea fuera de la ciudad".**

***De la cláusula anterior se desprende que la empresa se obliga a pagar una cuota mortuoria de \$200.000, o de \$150.000, en caso de fallecimiento del trabajador o de un familiar directo suyo como padres legítimos, cónyuge o hijos legítimos, respectivamente. A lo anterior, se agrega dos días de permiso o tres de cargo de la empresa, si el fallecimiento ocurrió en la ciudad o fuera de ella, según el mismo orden.***

***De este modo, por medio de la cláusula en análisis las partes han pactado una prestación pecuniaria específica ante un hecho causante preciso, cual es la muerte del propio trabajador o de un familiar directo del mismo, hecho que da origen al pago de una única suma determinada, atendiendo a quien haya fallecido.***

***Ahora bien, la cuota mortuoria, que como se ha señalado se estipula en atención a la persona fallecida, no podría verse aumentada o pagada más de una vez, ante un mismo hecho causante, por la circunstancia que más de un trabajador de la empresa tenga derecho a ella por fallecimiento de un familiar común, como ha ocurrido en la especie.***

***En efecto, si dos o más personas pudieren invocar el mismo hecho causante, o la muerte del mismo familiar para acceder a la mencionada cuota, se estaría dando a esta una configuración que no guarda relación con lo estipulado en la cláusula en comento, en que se prevé el pago de una sola cuota por fallecimiento, y no por beneficiario de la misma, como serían el o los trabajadores de la empresa, circunstancia que las partes debieron estipular expresamente y que de no haberlo hecho no corresponde derivar que su intención haya sido esta.***

***Por otra parte, cabe agregar que el beneficio pecuniario de que se trata configuraría a juicio de esta Dirección una prestación de seguridad social convencional, similar a la denominada cuota mortuoria o asignación por muerte regulada en la legislación de seguridad social, en la cual justamente se prevé el pago de una sola cuota o asignación por hecho causante, aún cuando los beneficiarios pudieren ser más de uno como ocurre en la especie.***

***Lo expresado guarda armonía con la doctrina de este Servicio manifestada, entre otros, en dictamen Ord. N° 4061/205, de 03.07.95, que se pronuncio sobre un caso similar el de la especie, y, en lo dispuesto en el artículo 156 del Código Civil.***

***De esta manera, en el caso en consulta cabría concluir que no procede exigir que se pague la cuota mortuoria a los dos trabajadores de la empresa por muerte del padre común, sino que de acuerdo al tenor de la cláusula del contrato colectivo, corresponde el pago a uno solo de ellos.***

***En consecuencia, de conformidad a la expuesto y disposición legal citada cúpleme informar a Uds. que procede el pago de cuota mortuoria pactada en cláusula undécima de contrato colectivo de 08.02.96, celebrado entre la empresa ..... Limitada y el Sindicato de Trabajadores a un solo trabajador aún cuando otro pudiera invocar el mismo derecho atendido el mismo parentesco con la persona fallecida.***

**Ordinario N°: 4061/205, de 03.07.1995:**

***De la cláusula anterior se desprende que ante un hecho específico, como la muerte del cónyuge, del padre, madre o hijos del trabajador la empresa se obliga en favor de éste, al otorgamiento de dos beneficios distintos, a saber el pago de un bono por \$80.000, y un permiso de dos o tres días hábiles, según el caso, con goce de remuneración.***

***De este modo, por medio de la cláusula en comento, las partes han pactado una prestación económica de un monto determinado ligada a la muerte de un familiar del trabajador, prestación que, atendido el tenor de aquella, respecto de un mismo hecho causante no podría verse aumentada por la circunstancia de que dos o más trabajadores pudieren invocar la misma muerte para tener derecho al pago de la prestación, si el hecho ya fue considerado y agotado a través del pago efectuado a uno de ellos, alcanzándose así el sentido propio del beneficio convenido.***

***En efecto, si dos o más personas pudieren invocar el mismo hecho causante o la muerte del mismo familiar para acceder al mencionado bono, se estaría dando a éste un carácter indemnizatorio en favor del trabajador, naturaleza que no cuadra con el beneficio pactado, que por sus características es más bien de una ayuda compensatoria de un gasto por la muerte de un familiar cercano.***

***Por otra parte, cabe agregar que el beneficio pecuniario de que se trata configuraría a juicio de esta Dirección una prestación de seguridad social convencional, similar a la denominada cuota mortuoria o asignación por muerte regulada en la legislación de seguridad social, en la cual justamente se prevé el pago de una sola cuota o asignación por hecho causante, aún cuando los beneficiarios pudieren ser varios, como ocurre en la especie.***

***De esta manera, cabría concluir que en este caso no procede exigir que se pague a cada uno de los hijos de la fallecida, trabajadores de la empresa, el mismo bono si este ya fue cancelado oportunamente el año 1993 a uno de ellos, por haber ocurrido la circunstancia prevista en la cláusula contractual, por lo que corresponde dejar sin efecto las instrucciones que así lo dispusieron.***

***Cabe señalar, finalmente, que en la especie no resulta posible fundar la procedencia del pago en favor de todos los hijos en la circunstancia de que la cláusula no distingue si ella se aplica sólo a un trabajador o a más por cada hecho causante, aplicando el aforismo de "no distinción si el legislador no lo ha hecho", toda vez que no se está interpretando una disposición legal, sino que una cláusula contractual cuyo alcance debe regirse más bien por la norma interpretativa de los contratos del artículo 1563 del Código Civil, en orden a que en los casos en que no apareciere voluntad contraria, debe estarse a la interpretación que mejor cuadra con la naturaleza del acto o contrato.***

***En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas cúpleme informar a Ud. que procede el pago del bono por fallecimiento pactado en el contrato colectivo suscrito en la empresa ..... S.A. sólo a un trabajador por el mismo hecho causante, aún cuando más trabajadores pudieren invocar el mismo derecho, atendido igual parentesco con la persona fallecida, por lo que se deja sin efecto las instrucciones N° 10.02.95.174, impartidas por el fiscalizador ZZ.***

## CUESTIONARIO LABORAL NOVIEMBRE 2025

### REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL (REL)

### REGISTRO CONTRATOS DE TRABAJOS

#### 1. ¿Qué es el Registro Electrónico Laboral (REL)?

El Registro Electrónico Laboral (REL) es una plataforma en línea de la Dirección del Trabajo donde los empleadores deben registrar y mantener actualizada la documentación laboral de sus trabajadores de conformidad a lo dispuesto en los artículos 9 bis y 515 del Código del Trabajo.

Este sistema, obligatorio para empleadores con al menos un contrato, facilita el cumplimiento de diversas obligaciones laborales a través de trámites simplificados, protegiendo la información personal de empleados y empleadores.

#### 2. ¿Qué información debe registrar el empleador en el Registro Electrónico Laboral?

El empleador en el sitio web de la Dirección del Trabajo debe registrar:

- ✓ El contrato de trabajo.
- ✓ El o los anexos de contrato de trabajo.
- ✓ Los de términos de contrato de trabajo.
- ✓ La constitución del comité bipartito de capacitación.
- ✓ El libro de remuneraciones electrónico.
- ✓ El o los comités paritarios de higiene y seguridad.

#### 3. ¿Qué es el Registro de Contrato de Trabajo?

El Registro de Contrato de Trabajo forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) y permite a los empleadores cumplir con la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo, un contrato de trabajo suscrito con un trabajador.

El registro de contratos de trabajo se puede realizar de manera individual o de forma masiva sitio web de la Dirección del Trabajo.

#### 4. ¿Quiénes están obligados a registrar el contrato de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

Están obligados a registrar el Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo todos los empleadores que tengan a lo menos un contrato de trabajo vigente con algún trabajador desde el 01.10.2021, fecha en que entro en vigencia la ley de modernización de la Dirección del Trabajo, esta obligación la encontramos en el artículo 9 bis del Código del Trabajo.

## **5. ¿Cuál es el plazo para que un empleador realice el Registro los contratos de trabajo?**

El plazo para efectuar el registro de contratos de trabajo según el artículo 9 bis del Código del Trabajo es de 15 días corridos, siguientes a su celebración. Sin embargo, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto N° 14 de 31.03.2023, del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social, el cual Aprueba Reglamento Del Registro Electrónico Laboral, establece que el plazo es de 15 días hábiles siguientes a su celebración, siendo este último plazo de 15 días hábiles el que nos informa la Dirección del Trabajo en su sitio web.

## **6. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para Registrar el Contrato de Trabajo?**

El empleador para poder registrar los contratos debe:

- ✓ Contar con el contrato de trabajo firmado por ambas partes.
- ✓ Tener Clave Única.
- ✓ Los empleadores que son persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal Mi DT de la Dirección del Trabajo.

## **7. ¿Qué información se debe ingresar en el Registro de Contrato de Trabajo?**

El empleador debe ingresar en el Registro de Contrato de Trabajo los datos relativos a la individualización de las partes y las estipulaciones mínimas del contrato de trabajo señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo.

Según el artículo 10 del Código del Trabajo las estipulaciones mínimas de todo contrato de trabajo son:

1. Lugar y fecha del contrato;
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo;
6. Plazo del contrato, y
7. Demás pactos que acordaren las partes.

## **8. ¿Qué sucede si transcurrido el plazo de 15 días, el empleador no registra el contrato de trabajo?**

Transcurrido el plazo de 15 días el empleador que no registre el contrato de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo, estará incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado con una multa por la Dirección del Trabajo.

**9. ¿Es posible realizar modificaciones ante errores en un registro de contrato de trabajo?**

Ante errores en un registro de contrato de trabajo, el empleador no puede realizar modificaciones, debiendo eliminar el registro e ingresarlo nuevamente. En el caso que el registro se haya efectuado en forma masiva, la eliminación de registros solo podrá realizarse de manera individual.

**10. ¿Dónde se pueden visualizar los comprobantes de registro de contratos de trabajo ingresados por el empleador en el sitio web de la Dirección del Trabajo?**

El empleador puede visualizar los comprobantes de registro de contratos de trabajo ingresados en MiDT, accediendo a "Historial de Registro Electrónico Laboral" del Registro de Contrato de Trabajo.

**11. ¿Se podrá retomar un registro de contrato de trabajo no terminado en el sitio web de la Dirección del Trabajo?**

Sí, el empleador puede retomar un registro de contrato de trabajo no terminado en el sitio web, cuando este se realice en forma individual accediendo a la tarjeta "Borradores de Registro de Contrato de Trabajo" dentro de "Registro de Contrato de Trabajo". También podrá eliminar dicho borrador.

Este procedimiento no aplica respecto de los registros efectuados de forma masiva.

**12. ¿Se puede registrar el contrato de trabajo de un trabajador o trabajadora sin Rol Único Nacional?**

Sí, la plataforma permite ingresar el contrato de trabajo de una persona que no posea Rol Único Nacional, para lo cual debe digitar toda la información requerida, incluyendo el número de identificación oficial que posea (pasaporte, DNI, etc.).

**13. ¿Puede efectuarse el registro de un contrato de trabajo en que trabajador y empleador tengan el mismo RUT?**

No, un mismo RUT no puede registrarse como empleador y trabajador en un contrato de trabajo, en estos casos el REL lo declara erróneo.

**14. ¿Si se suscribe el Contrato de Trabajo de manera electrónica a través del sitio web de la Dirección del Trabajo, se debe hacer el registro de éste en el mismo sitio web?**

Sí, una vez suscrito dicho contrato, debe registrarse en el Registro Electrónico Laboral, conforme lo dispone el art. 9 bis del Código del Trabajo.

**15. ¿Cómo puede el trabajador o trabajadora acceder al Registro de Contrato de Trabajo realizado por un empleador?**

El trabajador puede acceder al Registro de Contrato de Trabajo realizado por un empleador a través de una Solicitud de Acceso a la Información Pública (Ley 20.285) o una Solicitud OIRS (Ley 19.880).

**16. ¿Qué requiere el empleador para efectuar el registro masivo de contratos de trabajo?**

Para efectuar el registro masivo de contratos de trabajo el empleador requiere utilizar la plantilla de archivo CSV que está disponible para su descarga en el aplicativo y revisar el Instructivo de Registro Masivo de Contrato de Trabajo.

**17. ¿Qué características debe tener el archivo de carga masiva de contrato de trabajo?**

El archivo de carga masiva de contrato de trabajo debe cumplir las siguientes características:

- ✓ Peso máximo de 5MB.
- ✓ Extensión del archivo CSV
- ✓ Mantener la estructura de la plantilla.
- ✓ Cantidad máxima de 1000 filas.

**18. ¿Cuántos cargos se puede incluir en el archivo de carga masiva de contrato de trabajo?**

En el archivo de carga masiva de contrato de trabajo solo se puede informar un cargo a la vez. En consecuencia, se deben confeccionar tantos archivos como cargos la empresa desee registrar.

**19. ¿Es posible eliminar el registro de contrato de un trabajador ingresado de forma masiva?**

Sí, pero la eliminación debe realizarse desde el Historial de Registro Electrónico Laboral y en forma individual respecto de cada trabajador.

**20. ¿Cómo es informado el empleador que ha terminado el procesamiento del archivo de carga masiva?**

El empleador es informado que ha terminado el procesamiento del archivo de carga masiva, mediante un correo electrónico que se genera automáticamente una vez concluido el procesamiento con el resultado del mismo.

## REGISTRO ANEXO DE CONTRATO DE TRABAJO

### 21. ¿Qué es el Registro de Anexo de Contrato de Trabajo?

El Registro de Anexo de Contrato de Trabajo forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) y permite a los empleadores mantener actualizados en el sitio web de la Dirección del Trabajo los registros de contrato de trabajo suscritos con su trabajador.

### 22. ¿Quiénes están obligados a registrar un Anexo de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

Están obligados a registrar un Anexo de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo, todos los empleadores que suscriban un anexo o modificación de un contrato de trabajo con algún trabajador.

### 23. ¿Cuál es el plazo para que un empleador realice el Registro de un Anexo de Contrato de Trabajo?

El plazo máximo para efectuar el registro de un Anexo de Contrato de Trabajo es de 15 días hábiles siguientes a la suscripción del respectivo anexo de contrato.

### 24. ¿Qué información se debe ingresar en el Registro de Anexo de Contrato de Trabajo?

El empleador debe ingresar en el Registro de Anexo de Contrato de Trabajo aquellas cláusulas, que se hayan modificado por el anexo, relativos a la identificación de las partes, las funciones y lugar de prestación de los servicios, remuneraciones, jornada de trabajo y otras estipulaciones, según corresponda.

### 25. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para Registrar el Anexo de Contrato de Trabajo?

Los requisitos son:

- ✓ Contar con el anexo de contrato de trabajo firmado por ambas partes.
- ✓ Haber registrado previamente en el sitio web de la Dirección del Trabajo el contrato de trabajo.
- ✓ En el caso de personas naturales contar con ClaveÚnica.
- ✓ Los empleadores constituidos como persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal MiDT.

**26. ¿Qué modificaciones pactadas en un anexo de contrato de trabajo deben ser ingresadas al Registro de Anexo de Contrato de Trabajo?**

Todas las modificaciones pactadas en un anexo de contrato de trabajo deben ser ingresadas al Registro de Anexo de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

**27. ¿El Registro de Anexo de Contrato de Trabajo exime al empleador de registrar el Pacto de trabajo a distancia o teletrabajo?**

No. El Registro de Anexo de Contrato de Trabajo no exime al empleador de registrar el Pacto de trabajo a distancia o teletrabajo.

**28. ¿Puede el empleador realizar modificaciones ante errores en un Registro de Anexo de Contrato de Trabajo?**

Si se cometió errores en un Registro de Anexo de Contrato de Trabajo, el empleador no podrá realizar modificaciones, debiendo eliminar el registro e ingresarlo nuevamente.

**29. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo de 15 días hábiles, el empleador no registra el anexo de contrato de trabajo?**

Transcurrido el plazo de 15 días hábiles el empleador que no registre el anexo de contrato de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo, está incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado con una multa.

## REGISTRO TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO

**30. ¿Qué es el Registro de Término de Contrato de Trabajo?**

El Registro de Término de Contrato de Trabajo forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) y permite a los empleadores cumplir con la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo, el término de la relación laboral con un trabajador.

**31. ¿Quiénes están obligados a registrar un Término de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo?**

Están obligados a registrar el Término de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo todos los empleadores que terminen la relación laboral con un trabajador.

Para hacer este registro se requiere que el contrato de trabajo haya sido registrado previamente.

### **32. ¿Cuál es el plazo para que un empleador realice el Registro de Término de Contrato de Trabajo?**

El plazo máximo para efectuar el registro de un Término de Contrato de Trabajo dependerá de la causal de término de la relación laboral, de ahí que tendremos:

Artículo 159 de acuerdo a la casual de termino.

- ✓ Mutuo acuerdo de las partes, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral del trabajador.
- ✓ Renuncia del trabajador, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral del trabajador.
- ✓ Muerte del trabajador, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de defunción del trabajador.
- ✓ Vencimiento del plazo convenido en el contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.
- ✓ Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.
- ✓ Caso fortuito o fuerza mayor, dentro de los 6 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Artículo 160, cualquiera sea la causal indicada en sus numerales, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Artículo 161, sea que se invoque las necesidades de la empresa o el desahucio escrito, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Artículo 163 bis, cuando el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación, dentro de 6 días hábiles contados desde la fecha de notificación de la resolución de liquidación por el tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación.

### **33. ¿El registro de término de contrato de trabajo, exime al empleador de la obligación de remitir copia de la carta de aviso a la Inspección del Trabajo?**

No, el registro de término de contrato es una nueva obligación que se suma a la de remitir copia de la carta de aviso a la Inspección del Trabajo, por lo que obligaciones que tiene el empleador respecto a las formalidades asociadas al término de la relación laboral, como son el entregar la comunicación de termino de contrato al trabajador, remitir copia a la Inspección del Trabajo y el otorgar y pagar finiquito al trabajador, siguen inalterables y su exigencia, plenamente vigente.

### **34. ¿Cuáles son las causales de término que deben ser ingresadas en el Registro de Término de Contrato de Trabajo?**

Las causales de término que deben ser ingresadas en el Registro de Término de Contrato de Trabajo son todas aquellas contempladas en el Código del Trabajo, que corresponden a las señaladas en los artículos 159, 160, 161, y 163 bis del referido cuerpo legal.

El autodespido del trabajador o trabajadora, artículo 171 del Código del Trabajo, no debe ser ingresado en dicho registro, hasta que exista sentencia judicial a firme.

### **35. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para Registrar el Término de Contrato de Trabajo?**

Los requisitos que debe cumplir son:

- ✓ Haber registrado previamente en el sitio web el contrato de trabajo.
- ✓ Los empleadores que son personas naturales deben tener Clave Única.
- ✓ Los empleadores constituidos como persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal Mi DT.

### **36. ¿Qué información se debe ingresar en el Registro de Término de Contrato de Trabajo?**

El empleador debe ingresar en el Registro de Término de Contrato de Trabajo la identificación de las partes, causal de término de contrato invocada, fundamentos del despido y fecha de término de la relación laboral.

Los fundamentos del despido sólo deben señalarse respecto de las causales contempladas en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo.

Asimismo, debe registrar la información relativa a si rebajo de la indemnización por años de servicios los aportes del empleador a la cuenta individual de cesantía del trabajador conforme el 13 de la ley N° 19.728, esto debe hacerse dentro de los 5 posteriores a la suscripción del respectivo finiquito.

Al concluir la relación laboral el empleador debe registrar el término de la relación laboral y dentro de los 5 días siguientes a la suscripción del finiquito la información relativa a la imputación en la indemnización por años de servicios del aporte del empleador al Seguro de Cesantía, esta obligación comenzó a operar desde el 01.05.2024, por lo que serán los términos de contratos desde esa fecha en adelante con los que deberá cumplirse este registro.

### **37. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo legal, el empleador no registra el término de contrato de trabajo?**

Transcurrido el plazo estipulado en el Código del Trabajo, el empleador que no registre el término de contrato de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo, estará incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado.

### **38. ¿Puede un empleador eliminar un registro de término de contrato de trabajo?**

No, el registro de término de contrato de trabajo una vez ingresado en el sitio web de la Dirección del Trabajo no puede ser eliminado. El empleador debe estar seguro que los datos ingresados sean los correctos.

### **39. ¿Dónde se pueden visualizar los registros de término de contratos de trabajo ingresados por el empleador en el sitio web de la Dirección del Trabajo?**

El empleador puede visualizar los comprobantes de registros de término de contratos de trabajo ingresados en el sitio web de la Dirección del Trabajo, accediendo a la tarjeta "Historial de Término de Relación Laboral" del Registro de Término de Contrato de Trabajo.

#### **40. ¿El empleador puede retomar un registro de término de contrato de trabajo no terminado en el sitio web de la Dirección del Trabajo?**

No, el empleador debe ingresar el registro de término de contrato de trabajo íntegramente en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

## **REGISTRO DEL COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN**

#### **41. ¿Qué es el Registro del Comité Bipartito de Capacitación?**

Este Registro forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) que permite a los Empleadores cumplir con la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo la Constitución del Comité Bipartito que se lleva a cabo mediante una elección previa entre Representantes de Empresa y Trabajadores.

#### **42. ¿Quiénes están obligados a registrar un Comité Bipartito de Capacitación?**

Están obligados a registrar un Comité Bipartito de Capacitación todos los empleadores que tengan contratados a 15 o más trabajadores.

#### **43. ¿Cuál es el plazo para que un empleador realice el Registro de Comité Bipartito de Capacitación?**

El plazo máximo para efectuar el registro es de 15 días hábiles contados desde la fecha de constitución del Comité Bipartito de Capacitación.

#### **44. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para registrar el Comité Bipartito de Capacitación?**

El empleador debe tener:

- ✓ Acta de elección de los miembros del Comité.
- ✓ Clave Única.
- ✓ Los empleadores constituidos como persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal Mi DT.

#### **45. ¿Qué información se debe ingresar al registrar el Comité Bipartito de Capacitación?**

El empleador debe ingresar la siguiente información:

- ✓ Fecha de Constitución del Comité,
- ✓ Periodicidad de reuniones,
- ✓ Duración del mandato,

- ✓ Nombre y Rut de los Integrantes representantes de la Empresa, indicando el elegido como Personal superior, y
- ✓ Representantes de los Trabajadores y/o trabajadoras titulares, indicando el o los Trabajador/es Sindicalizado/s.

**46. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo de 15 días hábiles, el empleador no registra el Comité Bipartito de Capacitación?**

Transcurrido el plazo de 15 días hábiles el empleador que no registre el Comité Bipartito de Capacitación en el sitio web de la Dirección del Trabajo, está incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado con una multa.

**47. ¿Puede el empleador realizar modificaciones al registro por cambio de integrantes del Comité Bipartito de capacitación?**

No, si hay cambios en los representantes el empleador deberá registrar nuevamente la información del Comité Bipartito de Capacitación en el sitio web de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes de producida la modificación.

**48. ¿Dónde se pueden visualizar los comprobantes de registro de Comité Bipartito de Capacitación ingresados por el empleador?**

El empleador puede visualizar los comprobantes de registro de Comité Bipartito de Capacitación ingresados en el sitio web de la Dirección del Trabajo accediendo a la tarjeta "Historial de Registro de Comité Bipartito de Capacitación". Asimismo, el empleador recibirá en su correo electrónico registrado previamente en el sitio web de la Dirección del Trabajo un comprobante del registro.

**49. ¿El empleador puede registrar algún miembro del Comité, ya sea representante Empresa o Trabajador, sin rol único nacional?**

Sí, el registro se puede hacer aun cuando un representante que no posea rol único nacional para lo cual debe digitar toda la información requerida, incluyendo el número de identificación oficial que posea (pasaporte, DNI, Cédula Identidad, etc.).

## REGISTRO COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

**50. ¿Qué es el Registro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?**

Este Registro forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) y permite a los empleadores cumplir con la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo la constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

## **51. ¿Quiénes están obligados a realizar el registro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?**

Están obligados a registrar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad todos los empleadores que deben constituir dicho Comité.

La obligación de constituir un comité paritario es para toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas trabajadoras, sean permanentes o transitorios.

Igualmente, deben registrarlo quienes están obligados a constituir un comité paritario de faena en régimen de subcontratación (cuando la faena cuente con más de 25 personas trabajadoras sumadas las de la empresa principal, contratistas y subcontratistas).

Finalmente, también deben registrarlo los empleadores que constituyen un comité paritario de higiene y seguridad en forma voluntaria.

## **52. ¿Cuál es el plazo para realizar el Registro de Comité Paritario de Higiene y Seguridad?**

El plazo máximo para efectuar el registro del comité paritario es de 15 días hábiles contados desde la elección de los representantes de los trabajadores.

En caso de cambios de los integrantes del comité, el empleador debe efectuar un nuevo registro a través del mismo sitio web, dentro de los quince días hábiles siguientes de producida la modificación.

## **53. ¿Qué necesita el empleador para registrar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad?**

Se necesita lo siguiente:

- ✓ La designación de los representantes de la empresa.
- ✓ Acta de elección de quienes representen a los trabajadores y a las trabajadoras en el comité.
- ✓ Acta de constitución con los miembros del comité paritario de higiene y seguridad.
- ✓ ClaveÚnica.
- ✓ Los empleadores constituidos como persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal Mi DT.

## **54. ¿Qué información debe ingresar el empleador al hacer el registro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?**

La información requerida es:

- a) Nombre y fecha de designación de los representantes de la empresa, titulares y suplentes.
- b) Del acta de elección de los representantes de los trabajadores:
  - ✓ Fecha y modalidad de la elección de los representantes de los trabajadores (física o telemática).
  - ✓ Total de votantes.

- ✓ Total de representantes por elegir.
  - ✓ Nombres en orden decreciente de las personas que obtuvieron votos.
  - ✓ Nombre completo de los representantes de los trabajadores.
- c) Fecha de Constitución de Comité Paritario, nombre del presidente, secretario y nombre del representante de los trabajadores aforado.

**55. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo de 15 días hábiles, el empleador no registra el Comité Paritario de Higiene y Seguridad?**

Transcurrido el plazo de 15 días hábiles el empleador que no registre el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, está incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado.

**56. ¿Puedo el empleador realizar modificaciones al registro por cambio de integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?**

En caso de que sea necesario realizar modificaciones al registro por cambio de integrantes, el empleador debe registrar nuevamente la información del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el sitio web de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes de producida la modificación.

**57. ¿Dónde se puede visualizar los comprobantes de registro de Comité Paritario de Higiene y Seguridad ingresados por el empleador?**

El empleador puede visualizar los comprobantes de registro de Comité Paritario de Higiene y Seguridad ingresados en el sitio web de la Dirección del Trabajo accediendo a la tarjeta "Mis Comités Paritarios de Higiene y Seguridad".

Asimismo, al hacer el registro el empleador recibirá en su correo electrónico registrado previamente en el sitio web de la Dirección del Trabajo, un comprobante del registro.

**58. ¿El empleador puede registrar a un miembro del Comité, sea representante de la empresa o de los trabajadores, que no posea rol único nacional?**

Sí, se puede ingresar el registro de un representante que no posea rol único nacional para lo cual debe digitar toda la información requerida, incluyendo el número de identificación oficial que posea (pasaporte, DNI, Cédula Identidad, etc.), nombre y apellido.

## MULTAS A LAS QUE SE EXPONEN LOS EMPLEADORES

### 59. ¿Cuál es el monto de las multas por no cumplir con el Registro Electrónico Laboral?

El no cumplimiento o cumplimiento fuera de plazo de la obligación de registrar la información laboral antes indicada, es una materia que puede fiscalizar y sancionar la Dirección del Trabajo, las normas que regulan estas materias no contemplan una sanción especial, por lo que el monto de las multas que podrían cursar en un procedimiento de fiscalización será las que se determinan como de carácter general en los artículos 505-A y 506 del Código del Trabajo, regulándose su monto según la clasificación que a continuación se indica:

- ✓ Para la micro empresa, esto es de 1 a 9 trabajadores, de 1 a 5 UTM.
- ✓ Para la pequeña empresa, esto es de 10 a 49 trabajadores, de 1 a 10 UTM.
- ✓ Para las medianas empresas, esto es de 50 a 199 trabajadores, de 2 a 40 UTM.
- ✓ Para las grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores, de 3 a 60 UTM.

# NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE NOVIEMBRE 2025

## PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

### Ordinario N° 701/34, de 13.10.2025

1. La obligación de pagar o de otorgar el descanso reparatorio otorgado por la Ley N° 21.530 tanto en el caso de término de la relación laboral como de continuidad de la misma resulta exigible en el plazo que se indica en el presente oficio.
2. El plazo de tres años que fija la Ley N° 21.530 para hacer uso del beneficio de descanso reparatorio que ella otorga no se suspende por el uso de feriado.
3. El plazo de tres años que fija la Ley N° 21.530 para hacer uso del beneficio de descanso reparatorio que ella otorga no se suspende por el uso de licencia médica.
4. En caso de incumplimiento de la normativa en estudio el empleador puede ser sancionado administrativamente por esta Dirección.

### Ordinario N° 715, de 23.10.2025

1. Salvo las excepciones citadas en el presente informe, no existen inconvenientes jurídicos para proceder a la creación, firma y gestión de la documentación derivada de la relación laboral por medios electrónicos, incluida la relativa al área de salud y seguridad ocupacional, en la medida que los empleadores utilicen sistemas informáticos que se ajusten a las condiciones técnicas establecidas en el Dictamen N° 0789/15 de 16.02.2015 y se cumplan, cuando corresponda, las demás exigencias vigentes respecto del Procedimiento para la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.
2. No existe inconveniente para proceder a la rúbrica electrónica del comprobante de entrega y recepción de los equipos de protección personal (EPP), ropa de trabajo y entrega de los distintos materiales de trabajo, señalando como ejemplo a los martillos, guantes y antiparras, etc.
3. No existe inconveniente jurídico para realizar por medios telemáticos este tipo de actividades, siempre y cuando no se trate de aquellas que requieren la comparecencia personal del trabajador como sería, por ejemplo, un curso de uso de extintores o el recorrido de las vías de escape de un recinto.
4. No existen inconvenientes para el uso de medios electrónicos para dejar constancia de la comparecencia a la actividad.

### Ordinario N° 714, de 23.10.2025

El empleador se encuentra obligado a cumplir el principio non bis in idem al imponer las sanciones a sus trabajadores por infracción a las obligaciones que señala el reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad -las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria-, por lo que no resulta ajustado a derecho considerar, como parte de la acción o medida sancionatoria por incurrir el trabajador en atraso o

inasistencia injustificada, el no pago por el tiempo trabajado, que constituye una consecuencia del incumplimiento de la obligación de prestar servicios durante la jornada convenida, que habilita para realizar el respectivo descuento de remuneraciones.

### **Ordinario N° 711, de 21.10.2025**

En primer lugar, respecto de sus consultas relacionadas con determinar si el transporte de carga que realizan los trabajadores de su representada corresponde al rubro del transporte de carga urbano o interurbano, corresponde precisar que, sólo si el transporte de carga se realiza entre una o más ciudades o localidades, se encontrará, entonces, comprendido en el sector de los servicios interurbanos de transporte, por tratarse de un servicio destinado a transportar carga entre una o más ciudades o localidades que están ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes.

El Ord. N° 3809 de 21.07.2016, precisó lo que debe entenderse por transporte de carga interurbano, en conformidad al artículo segundo de la Resolución N° 1213 de 8.10.2009, en los siguientes términos: *"el servicio destinado a transportar carga por carretera entre una o más ciudades o localidades que estén ubicadas en localidades o áreas urbanas diferentes."*

Seguidamente, corresponde mencionar que, el artículo 25 bis del Código del Trabajo, establece una serie de reglas acerca de la jornada de trabajo de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

Asimismo, resulta pertinente advertir que a propósito de la Ley N° 21.561 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, el inciso primero del artículo 25 bis sufrió modificaciones, quedando entonces la redacción de la mencionada norma de la siguiente manera:

*"Art. 25 bis. La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no excederá de cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual; o ciento ochenta horas mensuales con un descanso anual adicional de seis días, la que no podrá distribuirse en menos de veintiún días. El tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. La base de cálculo para el pago de los tiempos de espera, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1, 5 ingresos mínimos mensuales, en base a un denominador correspondiente a la jornada respectiva. Con todo, los tiempos de espera no podrán exceder de un límite máximo de ochenta y ocho horas mensuales.*

*El trabajador deberá tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.*

*En ningún caso el trabajador podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas. En los casos de conducción continua inferior a cinco horas el conductor tendrá derecho, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima será de veinticuatro minutos por hora conducida. En todo caso, esta obligación se cumplirá en el lugar habilitado más próximo en que el vehículo pueda ser detenido, sin obstaculizar la vía pública. El camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél."*

Respecto a la entrada en vigor de las modificaciones señaladas en los párrafos que anteceden, de acuerdo con lo indicado en las disposiciones transitorias de la Ley N° 21.561, en especial el numeral 1° del artículo 1°, el inciso primero del artículo 25 bis, en lo que refiere a la regulación de la jornada laboral, entraría en vigor el día 26.04.2028, tal como lo indica el Dictamen N° 81/02 de 01.02.2024 de este origen. Mientras que, la modificación introducida al inciso primero del artículo 25 bis, que

refiere a la base de cálculo de los tiempos de espera entró en vigencia el 26.04.2024, tal cual ha sido prevenido en el Dictamen N° 81/02 antes citado.

Ahora bien, en el caso que el recorrido que realicen no sea de carácter interurbano, según la descripción anotada en el artículo segundo de la Resolución N° 1213 de 8.10.2009, y citada en párrafos que anteceden, al personal de choferes del transporte de carga se le aplicarán las reglas generales en materia de jornada laboral contenidas en el inciso 1 ° del artículo 22 del Código del Trabajo, que dispone lo siguiente:

*"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo."*

La norma recién citada se encuentra modificada por la Ley N° 21.561, que dispone la rebaja gradual y progresiva de la jornada laboral a 40 horas semanales. Es decir, la reducción de la jornada se produce en forma gradual y progresiva desde el 26.04.2024 y continuará hasta el 28.04.2028, llegando en esa fecha a las 40 horas, como se expresa a continuación en el siguiente recuadro.

Vigencia	Jornada Ordinaria semanal
26.04.2024	44
26.04.2026	42
26.04.2028	40

Seguidamente, en relación a qué normativa corresponde aplicar al peoneta o auxiliar, en concreto registrará la misma jornada laboral que corresponde aplicar a los choferes de camiones de transporte de carga interurbano si se desempeña junto a él. Entonces, si los peonetas o auxiliares prestan labores en el transporte interurbano de carga quedaran sujetos, en lo que resulte pertinente, a las reglas precisadas en el artículo 25 bis del Código del Trabajo para los choferes del transporte de carga terrestre interurbano.

Lo señalado, se encuentra en armonía con la uniforme y reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en Dictamen N° 3358/52 de 01.09.2014 y Ordinarios N°s 3316, de 26.08.2013 y 3809 de 21.07.2016.

### **Ordinario N° 710, de 21.10.2025**

Precisado lo anterior, es necesario hacer presente que, consultado respecto de la materia, el Departamento de Inspección de este Servicio ha señalado acerca de la documentación que nos ocupa, particularmente en cuanto al *"Análisis Seguro de Trabajo (AST)"* que este equivale al *"Procedimiento para la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos"* el cual, a su vez se traduce en la práctica en el documento conocido como *"matriz de riesgos"*.

En el mismo orden de ideas, debemos aclarar que, si bien el procedimiento en examen no cuenta con una norma de aplicación general, existen diversos ejemplos específicos de su utilización y regulación, así, por ejemplo, lo encontramos en;

- i) El Decreto Supremo N°18 de 2020 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el cual, en su título segundo se refiere a la identificación de riesgos en el ámbito del Teletrabajo y Trabajo a distancia. En este caso el procedimiento es aún más amplio o completo que la sola herramienta de AST, la que se utiliza en etapa inicial para la confección de matrices de riesgos;
- ii) En el artículo 5 del Decreto Supremo N°1 de 2021 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que regula los trabajos peligrosos para niños y adolescentes;

- iii) En el Decreto Supremo N° 9 de 2021 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que norma el trabajo de los teleoperadores;
- iv) En el Decreto Supremo N° 90 de 2000 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que regula el trabajo portuario.

En el mismo contexto, de acuerdo con la doctrina vigente de esta Dirección se podrá proceder a la suscripción digital de la documentación laboral a menos que exista una norma legal expresa en tal sentido o que nos encontremos frente a alguno de los actos o contratos señalados en el inciso 2° del artículo 3° de la Ley N°19.799, sobre documentos electrónicos, firma electrónica y servicios de certificación de dicha firma, vale decir:

- a) Aquellos en que la ley exige una solemnidad que no sea susceptible de cumplirse mediante documento electrónico;
- b) Aquellos en que la ley requiera la concurrencia personal de alguna de las partes, y
- c) Aquellos relativos al derecho de familia.

De este modo, salvo las excepciones señaladas no existen inconvenientes para proceder a la firma electrónica de la documentación laboral, dentro de la cual se incluye aquella referida al área de salud y seguridad ocupacional.

A mayor abundamiento, esta Dirección ha señalado a través de Ord. N° 2161 de 15.12.2022 que, a modo ejemplar, puede rubricarse electrónicamente la; Obligación de Informar (ODI); DPS: Declaración de Salud Obligatoria; SSOMA: Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente; EES: Encuestas de Compromiso de los Trabajadores; SST: Seguridad y Salud de los Trabajadores; SSO, etc.

Por otra parte, respecto de la plataforma que permita crear, firmar y gestionar la documentación, incluido el AST, además de los requisitos señalados en el citado Dictamen N°0789/15 se estima indispensable que cuente con medidas de seguridad que permitan garantizar la inalterabilidad de la información y, de este modo, la fiabilidad de los documentos que de ella deriven.

Finalmente, respecto de la plataforma consultada por la requirente, cabe indicar que la documentación acompañada no detalla el cumplimiento de cada una de las exigencias vigentes establecidas en el citado Dictamen N° 0789/15 de 16.02.2015, por ejemplo, el uso de correos electrónicos privados de los trabajadores, lo cual, evidentemente, impide a esta Dirección emitir el pronunciamiento solicitado.

En consecuencia, sobre la base de las normas administrativas citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a usted:

1. Salvo las excepciones citadas en el presente informe, no existen inconvenientes jurídicos para proceder a la creación, firma y gestión de la documentación derivada de la relación laboral por medios electrónicos, incluida la relativa al área de salud y seguridad ocupacional, en la medida que los empleadores utilicen sistemas informáticos que se ajusten a las condiciones técnicas establecidas en el Dictamen N° 0789/15 de 16.02.2015 y se cumplan, cuando corresponda, las demás exigencias vigentes respecto del Procedimiento para la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.
2. La documentación acompañada no permite determinar si la plataforma cumple con las normas del Dictamen N° 0789/15 de 16.02.2015.

**Ordinario N° 709, de 21.10.2025**

1. Resulta improcedente aplicar a los pronunciamientos de este Servicio las normas del procedimiento administrativo contenido en la Ley N° 19.880.
2. La autorización de uso de la solución de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica provista por la empresa ....., contenida en el Ord. N° 5463 de 25.11.2019, sigue estando plenamente vigente, debiendo solo ajustarse su forma de implementación.

**Ordinario N° 708, de 17.10.2025**

En primer término, se obtiene que, la Resolución Exenta N° 388/2025 del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, establece que los contratos de concesión de uso de vías derivados del proceso de licitación pública N°LP CUV N° 001/2019 - que rige a las Unidades de Servicios Nos 1 a 6 - otorgan a dicho Ministerio la facultad de definir los estándares de calidad para la prestación de los servicios, así como de dictar instructivos metodológicos destinados a orientar la adecuada ejecución de los contratos de concesión en diversas materias.

En esa línea, el primer párrafo del literal 0.4 del Apéndice N° 8 "*Equipamiento del personal*" de los contratos de concesión, establece expresamente que el concesionario se obliga a entregar, a su entero costo, el uniforme que deberá utilizar el personal durante la jornada laboral, considerando diferencias por género y estación del año, y debiendo respetar el estándar vigente que informe el Ministerio durante toda la vigencia del contrato de concesión.

Ahora bien, conforme a lo dispuesto en la referida Resolución Exenta N° 388/2025, las características mínimas del uniforme que el operador deberá entregar anualmente al personal de conducción son las siguientes:

**I. Para temporada otoño/invierno:**

- ✓ 2 (dos) camisas o poleras tipo piqué de manga larga (hombre o mujer) con logo corporativo y la denominación "*CONDUCTOR*" y "*CONDUCTORA*" o "*PERSONAL DE CONDUCCIÓN*".
- ✓ 2 (dos) pantalones largos térmicos e impermeables.
- ✓ 1 (una) chaqueta del tipo polar, micropolar, softshell o similar (hombre o mujer), con logo corporativo y la denominación "*CONDUCTOR*" y "*CONDUCTORA*" o "*PERSONAL DE CONDUCCIÓN*".

**II. Temporada de primavera/verano:**

- ✓ 2 (dos) camisas o poleras tipo piqué de manga corta (hombre o mujer), con logo corporativo y la denominación "*CONDUCTOR*" y "*CONDUCTORA*" o "*PERSONAL DE CONDUCCIÓN*".
- ✓ 2 (dos) pantalones largos acorde a las condiciones climáticas.

Adicionalmente, deberá entregarse oportunamente una parka repelente al agua y un par de zapatos adecuados a la función. Las prendas que pierdan sus propiedades - como impermeabilidad- deberán ser repuestas por la empresa. El color o combinación de colores del uniforme será definido por el prestador del servicio, debiendo contemplar versiones para personal femenino y masculino.

Cabe señalar que este estándar podrá ser modificado o complementado por el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, según las necesidades del personal de conducción debidamente justificadas por el operador.

Finalmente, precisa que el estándar de uniforme del personal de conducción aprobado por la Resolución en comento, será obligatorio a contar del 01.07.2025.

Seguidamente, de los instrumentos colectivos adjuntos a su presentación - i) Contrato Colectivo entre ..... y Sindicato de Empresa Unificado de Trabajadores .....; Sindicato Establecimiento Trabajadores ..... y Sindicato de Empresa Nacional .....; ii) Contrato Colectivo suscrito entre ..... y Sindicato Empresa ..... y, iii) Convenio Colectivo suscrito entre la empresa ..... y el Sindicato Interempresa ..... y ..... , se advierte que, respecto del uniforme, se han pactado condiciones inferiores a las establecidas por la resolución mencionada descrita en los párrafos que anteceden, tal como se indica en su presentación.

Precisado lo anterior, corresponde tener presente los incisos 1º y 4º del artículo 184 del Código del Trabajo, que prescriben lo siguiente:

"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

*"Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen".*

Esta disposición consagra un deber general de protección del empleador respecto del trabajador, entendido por la doctrina nacional como la obligación de resguardar los intereses legítimos del trabajador. 1

En esta línea, el dictamen N° 5469/292, de 12.09.1997, sostuvo que "La obligación de protección es un deber genérico, cuyo contenido no queda exclusivamente circunscrito a las disposiciones legales expresas sobre la materia, sino también por la naturaleza de las circunstancias en que el empleador esté en condiciones de salvaguardar los intereses legítimos del trabajador".

En relación con la ropa de trabajo, la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en los dictámenes 842/40, de 09.03.2001 y 3927/228, de 30.07.1999, ha sostenido que el empleador debe asumir su costo, tanto cuando su uso se exige por razones de seguridad como cuando responde a criterios de imagen corporativa. En estos casos, la exigencia del uso de un determinado vestuario para el desempeño de las funciones, se impone a través de decisiones adoptadas en ejercicio de las facultades de dirección del empleador.

Este criterio resulta plenamente aplicable al caso en consulta, con mayor razón tratándose de una exigencia derivada de un acto administrativo dictado por una autoridad competente, como lo es la Resolución N° 388/2025. Además, el estándar definido responde también a criterios de prevención de accidentes y enfermedades al contemplar ropa adecuada a las condiciones climáticas y calzado apropiado para la labor de conducción.

Complementa lo anterior, la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que establece la obligación de los empleadores de adoptar medidas destinadas a proteger la salud y seguridad de sus trabajadores, lo que incluye la entrega de elementos de protección personal y vestimenta adecuada.

De esta forma, resulta plenamente aplicable al caso en consulta el criterio general, según el cual, el trabajador está obligado a cumplir sus funciones en la forma convenida en el contrato laboral, y por otro, el empleador a asumir aquellos costos que se derivan de la gestión o administración de su negocio, lo que incluye en este caso, las exigencias impuestas por la Resolución Exenta N° 388/2025 Dirección de Transporte Público Metropolitano del 22.01.2025 que establece un estándar de uniforme del personal de conducción en el sistema de transporte público de Santiago.

Entonces, en opinión de esta Dirección del Trabajo, en la Resolución Exenta N° 388/2025 del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, se encuentra claramente determinada la obligación del concesionario en la entrega, a su costo, de uniformes al personal de conducción del sistema de transporte público de pasajeros de la Región Metropolitana, de acuerdo a las características señaladas y en los tiempos previstos en dicha normativa, siendo, además, de su responsabilidad velar por el cumplimiento en el uso de los mismos.

Ahora bien, en relación con la fiscalización de estas materias, el artículo 1° literal a) del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, dispone que a la Dirección del Trabajo le corresponde la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral.

Por su parte, el artículo 18 establece que "la Dirección del Trabajo ejercerá sus funciones por medio de las Inspecciones Provinciales, Departamentales y Comunes que determine el Director".

En esa línea, el artículo 20 prescribe que *"los Inspectores Provinciales, Departamentales y Comunes tendrán en su jurisdicción las mismas facultades del Director en lo que respecta a la aplicación de la legislación social, salvo en las que le son privativas"*.

A su turno, el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo prescribe:

*"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"*.

En ese contexto, en caso de que las organizaciones sindicales requieran una fiscalización en terreno por el incumplimiento en las fechas de entrega de la ropa de trabajo, el fiscalizador de la Dirección del Trabajo deberá considerar en su visita inspectiva, toda la normativa laboral vigente, como también los instrumentos laborales que forman parte de la relación laboral, como sería en este caso, la Resolución Exenta N° 388/2025 Dirección de Transporte Público Metropolitano del 22.01.2025 que establece el estándar de uniforme del personal de conducción en el sistema de transporte público de Santiago, en consideración a los argumentos sostenidos en el cuerpo del presente informe.

La circunstancia que, en los instrumentos colectivos, se hayan acordado patrones inferiores de ropa de trabajo que los exigidos por la Resolución Exenta tantas veces citada, no mitiga el deber general de protección que tiene el empleador, en este caso, de cumplir con el estándar de ropa de trabajo exigido por la autoridad en los tiempos previstos en dicha normativa.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, consideraciones formuladas y marco legal citado, cúmpleme informar a Ud. que el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias y adecuadas que garanticen una eficaz protección al trabajador, lo que incluye la entrega del uniforme estandarizado conforme a la normativa vigente emitida por la autoridad competente.

### **Ordinario N° 707, de 17.10.2025**

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 25 del Código del Trabajo prescribe lo siguiente:

*"Art. 25. La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, será de ciento ochenta horas mensuales. En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre tumos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes.*

*Todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.*

*Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o más horas, deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas.*

*En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas.*

*El bus deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél."*

En principio, corresponde precisar que, de acuerdo a lo resuelto por esta Dirección en dictamen N° 1.268/71, de 07.03.94, debe entenderse por "servicios interurbanos de transporte de pasajeros", todos aquellos servicios destinados a transportar pasajeros entre una o más ciudades o localidades que estén ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes, los que pueden ser prestados con buses, minibuses, taxis colectivos o taxis básicos.

Se comprenden dentro de dichos servicios interurbanos de transporte de pasajeros, conforme lo ha resuelto este Servicio en dictamen N° 6402/280, de 16.10.95, los servicios de turismo, los servicios de transportes de trabajadores y demás servicios que, transportando pasajeros entre una o más ciudades o localidades que estén ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes, no estén considerados dentro de la locomoción colectiva interurbana.

Seguidamente, cabe indicar que la jurisprudencia de este Servicio contenida en el Ordinario N° 4409/79 de 23.10.2008 ha establecido que el artículo 25 del Código del Trabajo, es la normativa que debe ser aplicada al personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, a que refiere la situación que se plantea en la especie. Norma que además de establecer la jornada laboral, regula los descansos y los tiempos de espera, descansos entre jornadas y tiempos máximos de conducción. De esta manera, los trabajadores que se desempeñan como choferes de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros, no pueden renunciar a los derechos que en su favor consagra el artículo 25 del Código del Ramo.

Ahora bien, corresponde señalar que, en lo que respecta a los servicios de transporte privado de pasajeros, ya sea en trayectos urbanos, rurales e interurbanos, dentro de los cuales puede incluirse los buses de acercamiento dispuestos por algunos empleadores, así como el transporte con fines turísticos, los trabajadores que se desempeñan en dichas funciones se encuentran regidos por lo dispuesto en el artículo 25 del Código del Trabajo. En determinados casos, a estos trabajadores les resulta aplicable la excepción al descanso dominical y de días festivos prevista en el N° 2 del artículo 38 del citado cuerpo legal, conforme ha sido sostenido por este Servicio mediante Ordinario N° 192, de fecha 09.01.2020, el cual usted conoce y adjunta a su presentación. Con todo, la procedencia de dicha excepción debe evaluarse caso a caso, atendidas las particularidades de cada situación fáctica.

Precisado lo anterior, cabe advertir que, los incisos séptimo, octavo y noveno del artículo 38 del Código del Trabajo, regulan la facultad del Director del Trabajo para autorizar, en casos calificados, sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, señalando:

*"(7) Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada que deberá emitirse dentro de los treinta días hábiles siguientes a la solicitud, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son compatibles con el referido sistema.*

*(8) La vigencia de la resolución será por el plazo de hasta tres años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de hasta tres años.*

*(9) Un reglamento dictado por intermedio del Ministro del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso"*

A su turno, el artículo 1º del Reglamento contenido en el Decreto N° 048, de 29 de septiembre de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, define los sistemas excepcionales como aquellos que, debido a las especiales características del servicio contratado, no permite la aplicación de las normas generales sobre distribución de las jornadas de trabajo y descansos.

Ahora bien, en relación con su solicitud de autorización para aplicar un sistema de jornada de trabajo y descanso para los trabajadores afectos al régimen especial de jornada establecido en el artículo 25 del Código del Trabajo cabe remitirse a lo señalado en el cuerpo del presente informe, especialmente, en cuanto a que los sistemas excepcionales tienen un carácter excepcional y restrictivo, y sólo pueden ser autorizados mediante resolución fundada de este Servicio, previa solicitud del empleador que acredite la existencia de un acuerdo entre este y las personas trabajadoras, debiéndose verificar además que se cumplan las demás disposiciones del Reglamento contenido en el Decreto N° 048 del año 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la normativa pertinente.

Cabe advertir que, su presentación no adjunta antecedentes que permitan evaluar la aplicación de un sistema excepcional de jornada o bien la interpretación de alguna norma jurídica en concreto. Así las cosas, no cabe sino remitirse a la reiterada jurisprudencia de este Servicio que ha señalado que no corresponde que se emita un pronunciamiento en los términos requeridos, a priori o de modo genérico sobre materias determinadas, contenida en los Ordinarios Nos. 1755 de 09.04.2015 y 3268 de 17.07.2018, entre otros.

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

### **Ordinario N° 705, de 14.10.2025**

Esta Dirección carece de competencia para determinar la forma en que debe darse cumplimiento al "Acuerdo Adjunto" suscrito con fecha 16.05.2024, entre el Sindicato Nacional Interempresa Educación ..... de Trabajadores con las empresas Corporación Instituto Profesional ..... y ....., como también, al "Acuerdo Adjunto" suscrito en igual fecha por el mismo sindicato con las empresas Universidad ....., por cuanto emitir un pronunciamiento en tal sentido significaría interpretar sus cláusulas, lo que es propio de las partes

que lo suscribieron, correspondiendo en caso de controversia pronunciarse a los Tribunales Justicia sobre el particular, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de la doctrina señalada en el cuerpo de este informe.

### **Ordinario N° 702, 14.10.2025**

Cabe mencionar, que 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".

Conforme a lo anterior, a efectos de resolver sobre las solicitudes de autorización de pago de bono compensatorio que recaigan sobre hipótesis distintas al estado de salud del menor, se requiere un análisis previo de los antecedentes y la ponderación de los mismos, para lo que se debe acompañar a la presentación, copia autorizada del contrato individual de trabajo de la trabajadora, certificado de nacimiento del menor, acuerdo suscrito entre las partes respecto del otorgamiento y aceptación del beneficio de bono compensatorio de sala cuna y documento por el que se acredite que ni en la ciudad en que reside la trabajadora ni en el lugar en que presta servicios existen salas cunas.

Además, se hace 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 la normativa invocada cumpla con informar a usted, que no resulta jurídicamente procedente pronunciarse respecto al otorgamiento del bono compensatorio de sala cuna por el que consulta, considerando que no se han acompañado los antecedentes que permitan dar por cumplida la obligación impuesta por el artículo 203 del Código del Trabajo, atendido que no se ha acreditado la existencia de alguna de las situaciones excepcionalísimas que conforme a nuestra doctrina institucional vigente hacen procedente que las partes acuerden su otorgamiento.

### **Ordinario N° 700, de 13.10.2025**

1. No resulta jurídicamente procedente la revisión de la doctrina de esta Dirección, contenida en el Dictamen N° 2401/43 de 19.10.2021, complementada mediante Dictamen N° 510/20 de 11.04.2023, con el objeto de determinar si, a propósito de su dictación, se ha podido incurrir en alguna causal que amerite la reconsideración de dicho pronunciamiento jurídico, acorde con las disposiciones previstas en el artículo 53 de la Ley N° 19.880, referidas a la invalidación de los actos administrativos, toda vez que, la facultad del Director del Trabajo de interpretar la legislación laboral y reglamentación social se materializa en una actuación que no se encuadra en ninguno de los conceptos de acto administrativo que contempla el artículo 3° de la citada ley.
2. Confirma la doctrina de este Servicio, contenida en el apartado 2) del Dictamen N° 510/20 de 11.04.2023 ---- reiterada mediante Dictamen N° 1002/31 de 20.07.2023 y Ordinarios N° 537 de 17.04.2023 y N° 65 de 26.01.2024----, que complementa lo expuesto en el apartado 3) del

Dictamen N° 2401/43 de 19.10.2021, con arreglo a lo cual : << Los cuórumos previstos en el artículo 13 de la Ley N° 19.296 resultan exigibles, tanto para la constitución de una asociación de funcionarios o la conformación de directorios provinciales y regionales, como para la renovación de su directiva>>.

### **Ordinario N° 697, de 13.10.2025**

- i. Respecto de su primera consulta, es del caso señalar que el inciso 1° del artículo 35 del Código del Trabajo, dispone:

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

*A su turno, el inciso 1° del artículo 37 del mismo cuerpo normativo, señala:*

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

Ahora bien, del análisis conjunto de las disposiciones citadas, es dable inferir que en Chile la jornada ordinaria de trabajo se extiende, por regla general, de lunes a sábado, siendo ese el rango de días a tomar en consideración para dar respuesta a su consulta.

- ii. En segundo término, consulta por la alerta de jornada excesiva señalada en el artículo 45.2) de la Resolución Exenta N° 38, el cual dispone:

45.2) Alerta por jornada excesiva. El sistema presentará una alerta en pantalla cuando un empleador registre o cargue una jornada ordinaria que exceda los límites diarios o semanales establecidos en la ley.

La alerta señalada no impedirá la carga de la jornada, sino que sólo constituirá un aviso para el empleador.

En tal contexto, es del caso indicar que, durante el proceso de carga de datos de cada trabajador en el sistema, el respectivo empleador debe asociar a todos los dependientes a una jornada (fija, por turnos, ciclos, etc.), todas las cuales están sujetas a diferentes límites de horas diarias.

De este modo, como resultado de este proceso el sistema contará con los datos necesarios para crear una alerta concordante con los límites horarios legales de cada jornada asignada que pueden variar de 1 O a 12 horas diarias.

En conclusión, analizada la información acompañada a la luz de las normas legales y reglamentarias citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a usted lo siguiente:

1. Con relación a lo dispuesto en el artículo 41° de la Resolución Exenta N° 38 de 26.04.2024, se deben considerar días hábiles los comprendidos entre el lunes y sábado, ambos incluidos.
2. En cuanto a la alerta de jornada excesiva señalada en el artículo 45.2) de la Resolución Exenta N° 38, ella debe ser programada teniendo en consideración los diferentes límites diarios que establece la ley.

### **Ordinario N° 693, de 09.10.2025**

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 322 inciso segundo del Código del Trabajo establece:

*"Art. 322. Aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por este y enviarse copia de la misma a la Inspección del Trabajo.*

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

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

*Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo".*

De la disposición legal transcrita se infiere que la extensión de beneficios ha sido concebida como un acuerdo celebrado por las partes de un instrumento colectivo, respecto de la aplicación de sus estipulaciones a trabajadores sin afiliación sindical, que no participaron en el proceso de negociación colectiva que culminó con la suscripción de dicho instrumento.

A su turno, esta Dirección, mediante Dictamen N° 303/1 de 18.01.2017, ha sostenido que la extensión de beneficios: «.. se configura como un acto jurídico bilateral, por consiguiente, para que las estipulaciones pactadas por las partes en un instrumento colectivo se apliquen a terceros, se requiere que ambas partes concurren con su voluntad asintiendo a dicha extensión».

Lo expuesto precedentemente permite concluir que, la aplicación de las cláusulas de un instrumento colectivo suscrito por una organización sindical, prevista en el citado artículo 322, debe acordarse mediante un pacto celebrado por las partes de dicho instrumento.

Asimismo, de acuerdo con el análisis efectuado en el aludido dictamen, es posible sostener que la extensión de beneficios es un pacto que se enmarca en el contexto de la negociación colectiva, aun cuando puede, igualmente, celebrarse una vez concluida esta última. Es más, no existiría inconveniente jurídico alguno para que las partes de un instrumento colectivo, en virtud de la autonomía de que gozan en el marco del respectivo proceso, pacten dicha extensión a favor de los futuros socios del sindicato; ello si se tiene presente el principio de libertad sindical, que se traduce, en este caso, en permitir que los trabajadores que se incorporen a un sindicato puedan gozar de los beneficios contenidos en el instrumento colectivo suscrito por dicha organización, aun cuando no hubieren participado en el respectivo proceso de negociación colectiva.

Cabe agregar que la doctrina de este Servicio contenida entre otros en Dictamen N° 2224/039 de 14.09.2021, ha señalado que el legislador reconoce la posibilidad de que las partes del instrumento colectivo, al momento de determinar cada uno de los objetos del acuerdo, fijen criterios para la extensión de beneficios. Sin embargo, conforme a lo dispuesto en el inciso 3° de la norma legal en comento, debe tratarse de criterios objetivos, generales y no arbitrarios.

Asimismo, se desprende que la extensión de beneficios requiere siempre del acuerdo de las partes del instrumento colectivo, y, a su vez, de la aceptación por parte del trabajador beneficiario, circunstancia que implica que dicho dependiente deberá tener pleno conocimiento del pacto de extensión.

Por lo expuesto, en lo que respecta a la forma en que corresponde que el trabajador acepte la extensión de beneficios y la obligación del pago de la cuota sindical que corresponda, deberá

estarse, en primer lugar, a la modalidad que señale el respectivo acuerdo suscrito por las partes del instrumento colectivo. Lo anterior, en atención al ejercicio de la autonomía colectiva. Dicha modalidad tendrá como límite el derecho que la legislación reconoce al trabajador de manifestar su aceptación en la materia.

De esta forma, en caso de que el pacto de extensión establezca una respectiva modalidad para su aceptación, deberá resguardarse que el trabajador pueda manifestar específicamente su consentimiento de la extensión de beneficios y la obligación del pago de la cuota sindical que corresponda, lo que se materializará a través de un acto autónomo que permita acreditar la conformidad del trabajador respectivo.

Si el acuerdo nada señala, o éste no garantiza que el trabajador manifieste específicamente su consentimiento en la materia, la aceptación del pacto de extensión y la obligación del pago de la cuota sindical respectiva deberá realizarse por escrito, comunicándose al empleador en el correo electrónico definido para estos efectos conforme lo establece el inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo. Dicha acción podrá ser realizada por el trabajador respectivo o la organización sindical parte del instrumento, caso en que esta última deberá acompañar la documentación debidamente suscrita por parte del trabajador.

De todo lo expuesto fluye que, la extensión de beneficios, consiste en un acuerdo efectuado por las partes en un instrumento colectivo, respecto de la aplicación total o parcial de las estipulaciones convenidas en el mismo a trabajadores sin afiliación sindical que no han participado en su celebración, quienes deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar la cuota sindical correspondiente a la organización que ha pactado el instrumento colectivo, obligación que cesará una vez que los trabajadores dejen de percibirlos, ya sea porque han pasado a estar afectos al instrumento colectivo de su nuevo sindicato (Ord. N° 1354, de 10.08.2022), o por haber renunciado a dicha extensión (Dictamen N° 2224/039, de 14.09.2021).

Luego, en base a lo sostenido por este Servicio en los Dictámenes Nros. 303/01 de 18.01.2017 y 1262/37 de 28.09.2023, posible es concluir que la extensión de beneficios resulta aplicable solo a trabajadores sin afiliación sindical; no obstante, se reconoce la autonomía con que cuentan las partes para pactar en un instrumento colectivo cláusulas de aplicación a los futuros socios del sindicato, criterio este que se sustenta en la libertad sindical, que se traduce, en permitir a aquellos trabajadores que se afilien a una organización que cuente con un pacto de aplicación de beneficios del instrumento por afiliación futura, el goce de aquellos, aunque no haya participado del proceso de negociación, evitando con ello desincentivar el ingreso de trabajadores a un sindicato.

Como se ha expresado, la extensión de beneficios de un instrumento colectivo concurre por expreso mandato del legislador, únicamente respecto de trabajadores sin afiliación sindical, los que deben aceptarla expresamente y su aplicación no supone, en caso alguno, que aquellos pasen por tal causa a quedar afectos al respectivo instrumento colectivo, pudiendo renunciar a dicha extensión.

Por el contrario, acorde con lo sostenido por este Servicio en el Dictamen N° 1262/37, una cláusula de aplicación automática a futuros socios de un sindicato, es de carácter contractual, toda vez que se trata de una manifestación de la libertad sindical, que permite a las partes pactar condiciones y requisitos de aplicación del instrumento colectivo, las que producirán efectos jurídicos en tanto no se infrinja el artículo 307 del Código del Trabajo, con arreglo al cual: « ... Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código», condiciones o requisitos que, en la especie, tienen como único presupuesto esencial la afiliación del nuevo socio al sindicato, la cual, conforme con el artículo 214 inciso segundo del citado Código: « es voluntaria, personal e indelegable ».

De esta forma, los efectos jurídicos de la cláusula de aplicación automática se traducen en que el trabajador afiliado a la respectiva organización pasará a estar afecto al instrumento colectivo

vigente, manteniendo la obligación de pago de la cuota sindical hasta su término, acorde con el precepto del artículo 310 del Código del Trabajo, que dispone: *«Beneficios y afiliación sindical: Los trabajadores se regirán por el instrumento colectivo suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados mientras este se encuentre vigente, accediendo a los beneficios en él contemplados».*

Luego, de acuerdo a la doctrina antes expuesta, el trabajador no sindicalizado que ha aceptado la extensión de los beneficios de un instrumento colectivo de conformidad a lo dispuesto por el artículo 322 del Código del Trabajo deberá dejar de percibir dichos beneficios una vez que se haya afiliado a un sindicato quedando afecto al instrumento colectivo de este último, en virtud de una cláusula de aplicación automática a futuros socios, cesando en consecuencia su obligación de pagar la cuota sindical del sindicato que le había extendido beneficios.

En el mismo orden de ideas, cabe hacer presente el Dictamen N° 6333/048 de 17.12.2018, referido a la afiliación posterior a la extensión de beneficios y al cese en el pago de la cuota sindical, concluyó que, los trabajadores sin afiliación sindical a la época en que aceptaron la aplicación de las estipulaciones de un convenio colectivo y que, posteriormente constituyeron un sindicato, deberán dejar de percibir los beneficios obtenidos en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 322 del Código del Trabajo, en caso de que pasen a regirse por el instrumento colectivo que suscriba el sindicato del que son actualmente socios, por lo cual, en tal evento, el empleador estaría habilitado para poner término a los descuentos del monto correspondiente al 100% de la cuota ordinaria de la primera de las organizaciones mencionadas, que aquellos autorizaron al momento de la aludida aceptación.

El mismo pronunciamiento, haciéndose cargo de la consulta acerca de si el sindicato que fue parte del pacto de extensión de que se trata podría exigir al empleador que se haga cargo del pago del monto correspondiente a la cuota ordinaria mensual que debía descontar de las remuneraciones de aquellos a favor de dicha organización, concluyó:

*"Al respecto, debe tenerse presente que la única obligación contraída por el empleador en su calidad de parte del pacto de aplicación de beneficios de un instrumento colectivo celebrado con el respectivo sindicato, con arreglo a la norma contemplada en el citado artículo 322, es la de otorgar los beneficios de que se trata a los trabajadores que acepten dicho pacto, sin perjuicio de su actuación como mero recaudador del monto correspondiente al total, o a una parte de la cuota ordinaria de esa organización, según lo establezca el aludido acuerdo, que los trabajadores que lo aceptaron se obligaron a enterar al sindicato, circunstancia que consta, en la especie, en el documento que aquellos debían suscribir para los efectos de manifestar dicha aceptación y autorizar el descuento por el empleador de tales sumas, de su remuneración mensual.*

*De lo anterior se sigue que, en la especie, no corresponde al empleador soportar el pago del porcentaje de la cuota sindical a que se obligaron los aludidos trabajadores en su oportunidad".*

En consecuencia, cumpla con informar a Ud. que acorde a la doctrina contenida en el cuerpo de este informe, no resulta jurídicamente procedente que el trabajador afecto a un instrumento colectivo en virtud de una cláusula de aplicación automática de futuros socios contenida en un instrumento colectivo deba seguir pagando la cuota sindical a otro sindicato de la misma empresa que antes de su afiliación le había extendido iguales beneficios de conformidad al artículo 322 del Código del Trabajo.

### **Ordinario N° 692, de 09.10.2025**

Respecto de aquellos trabajadores que se encuentran acogidos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en virtud de la Ley N° 21.645 de 29.12.2023, no resulta ajustado a derecho el cambio

unilateral de la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo por trabajo presencial por parte del empleador, si no se les avisa previamente por escrito, con treinta días de anticipación, respecto del cambio de la modalidad de prestación de servicios y no se trata de alguna de las circunstancias en que la naturaleza de las funciones lo requiera, previstas en el párrafo segundo del numeral primero del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo.

### **Ordinario N° 691, de 09.10.2025**

Ahora bien, habiéndose ya analizado latamente, los elementos que deben tenerse en consideración para determinar si una función o cargo se encuentra exento de limitación de jornada de trabajo en virtud de la causal de que se trata, es necesario referirnos a las labores por las que consulta:

- 1) Acerca de los trabajadores que se desempeñan como *"Jefe de Mantenición"*, debe indicarse que revisada la descripción de cargo que se adjunta a su presentación, atendida la ausencia de facultades propias de los cargos de confianza, y sin que se hayan encontrado en las funciones descritas antecedentes suficientes que permitan suponer que se trata de trabajadores que ejerzan sus labores sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las labores desempeñadas, como lo exige el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, es posible establecer que las referidas funciones no calificarían dentro de las excepciones contempladas por la misma disposición, por lo que deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1° del mismo precepto.
- 2) Respecto a la labor de *"Gobernanta"*, es del caso anotar que conforme a la descripción de cargo acompañada las labores descritas no se enmarcan en aquellas facultades propias de los cargos de confianza y no contienen elementos que permitan suponer que se trata de trabajadores que ejerzan sus tareas sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de sus funciones, como exige el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, debiendo indicarse que su trabajo se encuentra bajo dependencia jerárquica y funcional del Gerente Residente, de manera que no es posible establecer que las funciones de Gobernanta en la empresa ....., calificarían dentro de las excepciones contempladas por la misma disposición, por lo que deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1° de la norma ya indicada.
- 3) La descripción de cargo de *"Jefe de Recepción"*, señala una serie de funciones orientadas a asegurar la correcta entrega de información de los servicios del hotel, atención y solución de reclamos de los pasajeros, labores que no calificarían dentro de las excepciones contempladas por el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, y deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1° del mismo precepto, toda vez que no se trata de facultades propias de los cargos de confianza, ni existen antecedentes que permitan suponer que se trata de trabajadores que ejerzan sus labores sin fiscalización superior inmediata, considerando que dichas tareas deben reportarse al Gerente Residente.
- 4) Acerca de la tarea de *"Jefe de Control y Costos"*, ha de considerarse que conforme a la descripción de cargo acompañada las labores descritas no se enmarcan en aquellas facultades propias de los cargos de confianza y no contienen elementos que permitan suponer que se trata de trabajadores que ejerzan sus tareas sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de sus funciones, como exige el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo. En este sentido, se hace presente que estas tareas se encuentran bajo dependencia jerárquica y funcional del Jefe de Administración y Finanzas, de manera que no es posible establecer que calificarían dentro de las excepciones contempladas por el inciso 2° del artículo 22 del Estatuto Laboral y, en consecuencia, deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1° de la norma ya indicada.

- 5) En relación con la función de "*Jefe de Salones*", la descripción del cargo no señala labores que se consideren como aquellas facultades propias de los cargos de confianza y no contiene elementos que permitan suponer que se trata de trabajadores que ejerzan sus tareas sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de sus funciones, como exige el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, considerando que sus tareas se desarrolla bajo dependencia del Gerente Residente del establecimiento, de manera que no es posible establecer que calificarían dentro de las excepciones contempladas por la misma disposición, por lo que deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1º de la norma ya indicada.
- 6) Respecto a la labor de "*Jefe de AABB (Maitre)*", se ha tenido a la vista la descripción de cargo aportada por el empleador, que indica entre sus funciones, controlar, dirigir, organizar, planificar y evaluar la ejecución del restaurante y barra, sin que aparezca que se trata de facultades propias de los cargos de confianza, y sin que se encuentren elementos suficientes que permitan suponer que se trata de 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. En consecuencia, dicha labor no calificaría dentro de las excepciones contempladas por el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, por lo que deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1º del mismo precepto.
- 7) Acerca de la tarea de "*Jefe de Cocina (Chef)*", ha de considerarse que conforme a la descripción de cargo acompañada las labores descritas no se enmarcan en aquellas facultades propias de los cargos de confianza y no contienen elementos que permitan suponer que se trata de trabajadores que ejerzan sus tareas sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de sus funciones, como exige el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo. En este sentido, se hace presente que estas tareas se reportan al Chef Ejecutivo, el Gerente Residente y el Gerente General, y además, se realizan en el horario de entrega de los servicios de alimentación, de manera que no es posible establecer que calificarían dentro de las excepciones contempladas por el inciso 2º del artículo 22 del Estatuto Laboral y, en consecuencia, deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1º de la norma ya indicada.

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 conforme a los antecedentes revisados, Las funciones desarrolladas por los trabajadores que se desempeñan como "*Jefe de Mantención*", "*Gobernanta*", "*Jefe de Recepción*", "*Jefe de Control y Costo*", "*Jefe de Salones*", "*Jefe de AABB (Maitre)*" y "*Jefe de Cocina (Chef)*" en la empresa .....S.A., no pueden quedar exceptuadas de jornada de acuerdo lo dispuesto en el cuerpo del presente informe.

No existe inconveniente en que, para dar cumplimiento a la rebaja progresiva de jornada dispuesta en la Ley N° 21.561, las partes de una relación laboral determinen el periodo de tiempo diario en que se aplicará dicha rebaja, en la medida que se respeten los márgenes establecidos por el legislador.

### **ORD. N° 686, de 07.10.2025**

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 06.02.204, 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, 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 Trabajo 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 Trabajo, cuando el trabajador ejerza habitualmente, a lo menos, alguna de las siguientes atribuciones<sup>1</sup>:

- 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.

Acerca de esta materia, el Dictamen N° 84/04, de 06.02.2024, indica 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 Trabajo, deberá responder al principio de primacía de la realidad, de manera 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 Ordinario 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 Trabajo.

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 ya 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 Trabajo.

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 acotarse 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.

Ahora bien, habiéndose ya analizado latamente, los elementos que deben tenerse en consideración para determinar si una función o cargo se encuentra exento de limitación de jornada de trabajo en virtud de la causal de que se trata, es necesario referirnos a las labores por las que consulta:

1) Acerca de los trabajadores que se desempeñan como "Key Account Manager", debe indicarse que se ha revisado la descripción de cargo adjunta a su presentación, que señala, entre otras, las siguientes funciones: Gestionar nuevos clientes empresas; Impulsar la venta de la pre-revisión en empresas; Mantención de Cartera de clientes vigentes; Llevar a cabo plan de visitas de los clientes vigentes y nuevos; y Colaborar con el área de Contabilidad, antes de San Dámaso.

Además, debe tenerse presente que revisado el contrato de trabajo de una persona que desempeña dicha función aparece que el trabajador la ejecutará según la descripción de cargo y las instrucciones del Gerente Comercial, precisándose que *"se prohíbe expresamente al trabajador realizar cualquier actividad que no le haya sido ordenada por su superior jerárquico"*. Asimismo, se indica que el trabajador deberá justificar las inasistencias al trabajo por enfermedad dentro del plazo de 48 horas.

Al tenor de los antecedentes examinados, atendida la ausencia de facultades propias de los cargos de confianza, y no encontrando en las funciones descritas antecedentes suficientes que permitan suponer que se trata de 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 Key Account Manager en la empresa Revisiones Técnicas San Dámaso S.A. no calificarían 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.

2) Respecto a la tarea de "*Asesor en Prevención de Riesgo Nivel Técnico*", la descripción de cargo acompañada, señala que el trabajador desarrolla estas funciones: Vigilar y efectuar rondas permanentes en las plantas a su cargo; Realizar levantamientos preventivos en las Plantas de Santiago; Realizar 001 a trabajadores nuevos de las plantas de Santiago; Desarrollar protocolos de la Seremi de salud; Documentar las entregas de Ropa y EPP en las Plantas; Vigilar que los trabajadores usen sus EPP; Informar de cualquier observación a Jefe Directo.

Las labores descritas no se enmarcan en aquellas facultades propias de los cargos de confianza y no contienen elementos que permitan suponer que se trata de trabajadores que ejerzan sus tareas sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de sus funciones, como exige el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, debiendo indicarse que su trabajo debe ser reportado a su jefe directo, de manera que no es posible establecer que las funciones de Asesor en Prevención de Riesgo Nivel Técnico en la empresa Revisiones Técnicas San Dámaso S.A.

calificarían dentro de las excepciones contempladas por la misma disposición, por lo que deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1º de la norma ya indicada.

3) La descripción de cargo de "Jefe de Planta Tipo AB", señala, entre otras, las siguientes funciones a desempeñar: Es responsable del buen funcionamiento (tanto operativo como administrativo) de la planta a su cargo, permaneciendo el mayor tiempo posible en el patio de revisión y así poder agilizar los procesos, prevenir anomalías, dar seguridad a la planta y dar soluciones a problemas del momento; Administrar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de la planta de acuerdo a las instrucciones emanadas desde la Gerencia; Abrir la planta en el horario establecido, verificando que ésta se encuentre limpia, con todo el personal en sus puestos y en perfecto estado operativo; Debe recibir y atender a los inspectores de la SEREMITI, debiendo de informar de esta situación oportunamente al Gerente de Operaciones; Supervisar las labores del personal a su cargo; Coordinar, en conjunto con su jefe superior, las mantenciones preventivas y correctivas de los equipos que se usan en el proceso; Informar al jefe directo de las necesidades de adquirir equipos o insumos relativos a su área; Entregar las cuadraturas y recaudaciones para depósitos; Tramitar ante la Gerencia de Operaciones las diversas peticiones emanadas desde los empleados de la planta; Velar por el aseo en las dependencias de la planta; Evaluar anualmente el desempeño del personal a su cargo.

Conforme a los antecedentes examinados, las labores desarrolladas por el Jefe de Planta Tipo AB, no calificarían dentro de las excepciones contempladas por el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, y deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1º del mismo precepto, toda vez que no se trata de facultades propias de los cargos de confianza, ni existen antecedentes que permitan suponer que se trata de trabajadores que ejerzan sus labores sin fiscalización superior inmediata, considerando que ciertas tareas deben realizarse en coordinación con su jefe superior o informando a su jefe directo y que cumple sus funciones en el horario de atención de la planta.

3) Acerca de la tarea de "*Encargado de Sistema de Gestión de la Calidad*", la descripción del cargo señala, entre otras, las siguientes funciones: Supervisar de manera documental y en terreno todas las plantas para realizar el seguimiento; Viajar periódicamente a las plantas para realizar seguimiento y mantención del SGC; Revisar la eficacia del sistema y realizar las respectivas modificaciones y/o elaborar procedimientos o nuevas herramientas para la mejora continua junto a la Alta Dirección; Planificar, coordinar, dirigir y supervisar las actividades relacionadas con los procesos de Gestión del Sistema (auditorías, Revisiones por la Dirección, Manejo de No Conformidades); Hacer cumplir al

personal de la empresa con lo establecido en el SGC de la compañía, requerimientos del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y legislación vigente; Informar oportunamente a la Alta Dirección de cualquier desviación operacional durante la ejecución de la tarea asignada que pueda afectar los resultados y la satisfacción del cliente; Solicitar semestralmente a los Gerentes y encargados de áreas de áreas los informes que correspondan a mejoras para alimentar el SGC; Realizar los informes de auditorías y visitas a las plantas y unidades de gestión para presentarlos para su análisis en la revisión por la alta dirección, así también como el cumplimiento de metas y programa del SGC para la toma de decisiones y mejora continua; Programar junto a la Alta dirección las auditorías internas del año.

De los antecedentes revisados, no se aprecian elementos que permitan suponer que las labores descritas precedentemente se enmarquen en las excepciones contempladas en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, atendido que no corresponden a labores propias de cargos de confianza y aparece que se realizan bajo fiscalización superior inmediata.

4) En relación con la tarea de *"Técnico Informático Senior"*, la descripción del cargo señala, entre otras, las siguientes funciones: Mantenimiento de los equipos, del hardware, software y de los sistemas informáticos de la empresa, de acuerdo a las instrucciones de su superior directo y el programa establecido; Mantenimiento de redes, instalación de equipos y mantenimiento de equipos; Ayuda a las plantas en el uso de los equipos; Respuesta rápida en cuanto a anomalías, fallas o caídas que presenten los equipos de las plantas o de las oficinas, con asistencia remota o presencial en todas las plantas de la empresa, según requerimiento; Control de respaldos de la información relevante; Control de inventario de todas las partes, piezas y componentes del área informática.

Las labores descritas no se enmarcan en aquellas facultades propias de los cargos de confianza y no contienen elementos que permitan suponer que se trata de trabajadores que ejerzan sus tareas sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de sus funciones, como exige el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, debiendo indicarse que su trabajo se realiza de acuerdo a las instrucciones de su superior directo, de manera que no es posible establecer que calificarían dentro de las excepciones contempladas por la misma disposición, por lo que deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1° de la norma ya indicada.

5) Respecto a la labor de *"Jefe Control Gestión"*, se ha tenido a la vista la descripción de cargo aportada por el empleador, que indica las siguientes funciones: Preparar, modificar los procedimientos e instrucciones y otros, que digan relación con el control de los ingresos por venta y de los activos fijos y materiales y repuestos de la Compañía; Revisar y registrar las ventas diarias de la compañía de todas las plantas; Auditar y controlar los ingresos por ventas, los fondos de caja sencillo, los fondos por rendir, los activos fijos, y cualquier otro solicitado por su jefatura directa; Realizar arqueos de caja programados o sorpresivos a las cajas de venta de todas las plantas de la Compañía; Tomar inventarios a los activos fijos de la Compañía; Tomar inventarios a bodega de materiales y repuestos; Investigar e informar las pérdidas y/o robos que se pudiesen originarse en las plantas; Apoyar a Contabilidad en las cuadraturas de cajas mensual que realiza en Depto. De Contabilidad; Apoyar en los procesos de cierre contables mensuales en contabilidad y recursos humanos; y Cualquier otra actividad que diga relación con el control y resguardo de los activos de la compañía.

Al tenor de los antecedentes examinados, atendida la ausencia de facultades propias de los cargos de confianza, y no encontrando en las funciones descritas antecedentes suficientes que permitan suponer que se trata de trabajadores que ejerzan sus labores sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las labores desempeñadas, tal como lo exige el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, es posible establecer que las funciones de "Jefe Control Gestión" en la empresa Revisiones Técnicas San Dámaso S.A. no calificarían 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.

6) Acerca de la labor de "Técnico Mantenición Equipos PRT" la descripción de cargo contempla las funciones que se indican: Instalar equipos de revisión en Plantas de Revisión Técnica (PRT); Realizar mantenimiento preventivo y correctivo Equipos de revisión PRT; Realizar reparaciones y mejoras a equipo PRT; Realizar análisis causa origen de fallas, y análisis de mejora de mantenimiento; Realizar registros de las actividades diarias realizadas en los formatos y dispositivos dispuestos por la organización; Realizar calibraciones a equipos de revisión de PRT; Instruirse sobre material técnico leyendo catálogos y manuales. Asistiendo a cursos o participando en procesos de capacitación relacionados; Capacitar e instruir a jefes de planta y personal PRT en funciones operacionales, de mantenimiento y resolución de problemas técnicos; Realizar catastros de repuestos y componentes; Cotizar y realizar gestión de compra o retiro de repuestos e insumos; Trasladarse a plantas y locaciones donde la compañía tenga cobertura de acción en la RM; Trasladarse a plantas y locaciones donde la compañía tenga cobertura de acción en otras regiones.

Conforme a los antecedentes examinados, las labores desarrolladas por el "Técnico Mantenición Equipos PRT" no calificarían dentro de las excepciones contempladas por el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, y deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1º del mismo precepto, toda vez que no se trata de facultades propias de los cargos de confianza, ni existen antecedentes que permitan suponer que se trata de trabajadores que ejerzan sus labores sin fiscalización superior inmediata.

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 conforme a los antecedentes revisados, las funciones desarrolladas por los trabajadores que se desempeñan como "Key Account Manager", "Asesor en Prevención de Riesgo Nivel Técnico", "Encargado de Sistema de Gestión de la Calidad", "Técnico Informático Senior", "Jefe Control Gestión" y "Técnico Mantenición Equipos PRT" en la empresa Revisiones Técnicas San Dámaso S.A., no pueden quedar exceptuadas de jornada de acuerdo lo dispuesto en el cuerpo del presente informe.

### **ORD. N° 684, de 07.10.2025**

1. Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse acerca de los descuentos que el empleador debería aplicar a las remuneraciones de una de las directoras del Sindicato de Empresa ..... S.A. ---- afecta a un pacto de dedicación exclusiva a actividades sindicales y al pago íntegro de sus remuneraciones, celebrado entre dicha organización y la empresa ..... S.A.----, por el tiempo utilizado en el ejercicio del cargo de concejala municipal, en virtud de lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

2. Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las disposiciones laborales o derivadas de la interpretación de los contratos individuales o colectivos de trabajo

### **ORD. N° 680, de 03.10.2025**

Aplicando lo expuesto a la consulta formulada, es posible indicar, que determinar la naturaleza jurídica de las relaciones contractuales existentes entre los socios de una persona jurídica, en base a las estipulaciones contenidas en sus acuerdos comerciales, no constituye una normativa laboral cuya interpretación corresponda a esta Dirección.

Con todo, es posible anotar, que no existe inconveniente jurídico alguno en que dos socios celebren un contrato de trabajo, en la medida que se dé cumplimiento a los requisitos que hacen posible la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia.

Al respecto, cumple recordar, que el artículo 3° del Código del Trabajo, en su letra b), establece:

*"Para todos los efectos legales se entiende por:*

*"b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo".*

Por otra parte, el artículo 7° del mismo Código, prescribe:

*"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".*

A su vez, el artículo 8°, inciso 1°, del citado cuerpo legal, agrega:

*"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".*

De las disposiciones legales citadas se infiere que para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra debe prestar a estos servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada.

En otros términos, para que una persona tenga la calidad de trabajador se requiere: a) Que preste servicios personales ya sean intelectuales o materiales; b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo un vínculo de subordinación o dependencia y, c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada.

De los elementos anotados precedentemente, el que determina el carácter de trabajador es el vínculo de subordinación o dependencia, el cual, según la reiterada doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en el Ordinario N° 607 de 05.09.2024, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc.

Cabe hacer presente, que lo expuesto es sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio para interpretar la normativa laboral y calificar técnicamente los hechos constatados durante dicha labor, lo que necesariamente implica un examen jurídico/técnico de estos, siempre en resguardo de los derechos laborales y en el ámbito de competencia de esta Dirección.

En consecuencia, en base a la normativa citada, cumple con informar, que no existe inconveniente jurídico en que dos socios celebren un contrato de trabajo, en la medida que se dé cumplimiento a los requisitos que hacen posible la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia.

### **ORD. N° 679, de 03.10.2025**

Las denuncias por incumplimiento de la obligación regulada en el inciso 1° del artículo 8° transitorio de la ley N° 20.378 y que hayan sido interpuestas con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley N° 21.692, esto es el 12.09.2024, siguen plenamente vigentes, debido a que, la primera disposición señalada establece que la disminución de las tarifas que se produzca como consecuencia de la entrega del subsidio al transporte público en caso alguno significará una reducción de las remuneraciones de los trabajadores que se desempeñan como conductores y, si bien esta norma se originó con anterioridad a la entrada en vigor de la ley N° 21.692, este último texto legal no vino más que a reforzar su cumplimiento.

### **ORD. N° 677, de 01.10.2025**

Conforme a las normas precitadas, reiterada jurisprudencia de esta Dirección contenida en los Ordinarios N° 3.037, de 17.06.2015 y N° 1119, de 11.08.2023, ha señalado que el empleador se encuentra obligado a gratificar anualmente a sus trabajadores, cuando se reúnan las siguientes condiciones:

- 1) Que se trate de establecimientos, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas o cualquier otro, o de cooperativas;
- 2) Que estos establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas persigan fines de lucro;
- 3) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad; y
- 4) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

En el mismo sentido el Dictamen N° 4871/282, de 21.09.1999, doctrina vigente cuya copia se acompaña, ha señalado que las cooperativas están obligadas a gratificar legalmente a sus trabajadores si deben llevar libros de contabilidad y si obtienen excedentes líquidos en sus giros, no siendo procedente exigir a su respecto que persigan fines de lucro.

Lo anterior considerando que los "fines de lucro" aparecen referidos exclusivamente a *"establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros"* que los persigan, de manera que dicha exigencia no alcanza a las cooperativas, de manera que si se dan los restantes elementos nacerá la obligación de gratificar al personal.

Conforme a lo expuesto precedentemente, las cooperativas se encuentran obligadas a gratificar a sus trabajadores, en el evento de que deban llevar contabilidad y obtengan excedentes líquidos, no resultando exigible a su respecto que persigan fines de lucro.

Ahora bien, acerca de los comités de agua potable rural constituidos al amparo del Decreto N° 58, de 1997, del Ministerio del Interior, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.418, sobre Juntas de Vecinos y demás organizaciones comunitarias, no se genera para estos la obligación de gratificar a sus dependientes, toda vez que no concurre a su respecto uno de los requisitos esenciales para que la referida obligación se haga exigible, cual es, perseguir fines de lucro, sin que el legislador los haya excluido expresamente de este requisito, como en el caso de las cooperativas.

A mayor abundamiento, revisada la jurisprudencia administrativa del Servicio de Impuestos Internos, se ha constatado que las referidas entidades no deben llevar contabilidad. En este sentido el Ordinario N° 2123, de 19.11.2010, del Servicio de Impuestos Internos, señala que *"(...) estos contribuyentes gozan de una exención personal en relación a todas las contribuciones, impuestos y derechos fiscales y municipales, conforme lo establece el artículo 29 de la Ley N° 19.418. En virtud de esta disposición legal las rentas o ingresos que puedan obtener, se encuentran exentas de los impuestos establecidos en la LIR"*, precisando que *"En virtud de la exención de impuestos antes señalada, los Comités de Agua Potable Rural, constituidos como organizaciones comunitarias funcionales, no se encuentran afectos a la obligación de llevar contabilidad establecida en el inciso final del artículo 68, de la LIR, sin perjuicio de lo que establezcan otras normas legales"*.

De esta manera, y como se indica en el Ordinario N° 4858, de 22.09.2015, cuya copia se acompaña, los Comités de Agua Potable Rural no reúnen la totalidad de los requisitos que son necesarios para que opere el beneficio de la gratificación y, en consecuencia, desaparece la obligación del empleador de otorgarla.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, se hace presente que la referida conclusión no podría afectar a aquellos trabajadores que estuviesen gozando del beneficio en análisis, atendido que en dicho caso el otorgamiento constituiría un derecho adquirido por los referidos dependientes.

Lo anterior considerando que el contrato de trabajo es consensual y, en consecuencia, deben entenderse incorporadas a este no solo las estipulaciones y modificaciones que se realicen por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del simple consentimiento de las partes (Ordinario N° 397, de 21.06.2024).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales invocadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumplo con informar que:

- 1) Las cooperativas reguladas por la Ley N° 20.998, que establece el régimen de los servicios sanitarios rurales, se encuentran obligadas a gratificar a sus trabajadores, en el evento de que deban llevar libros de contabilidad y obtengan excedentes líquidos, no resultando exigible a su respecto que persigan fines de lucro.
- 2) Los Comités de Agua Potable regidos por la Ley N° 20.998, no se encuentran obligados a gratificar a sus trabajadores, por no reunirse a su respecto los requisitos establecidos en el artículo 47 del Código del Trabajo, conclusión que no afecta a los trabajadores de esas entidades que estuviesen gozando del referido beneficio en el evento que se configure a su respecto un derecho adquirido en tal sentido.

### **ORD. N° 666, de 25.09.2025**

No resulta jurídicamente procedente que la contratación o reemplazo de los trabajadores que laboran en régimen de subcontratación esté sujeto a la voluntad de la empresa principal, por carecer ésta de las facultades de empleador de dichos dependientes.

### **ORD. N° 665, de 25.09.2025**

En Dictamen N° 6307/282 de 14.11.1996, esta Dirección ha sostenido que, dentro del concepto de personal técnico especialista se debe considerar incluido a todo el personal calificado de la empresa, es decir, a todos los trabajadores que presten servicios que sean el resultado de la aplicación de un conocimiento o de una técnica que importe un nivel significativo de especialización o estudio.

De ello se sigue que, será la naturaleza de la labor para la que fue contratado el dependiente la que determine el grado de especialización técnica requerida, cuestión que puede ser acreditada, ya sea, por el nivel profesional o técnico que ejerce el personal de la empresa, como por la vasta experiencia que posee en el rubro, cuestiones que deben ser analizadas en cada caso particular, lo que se ve confirmado por los Dictámenes Nros. 2657/30 de 18.07.2014 y 4933/89 de 16.10.201 O, que han calificado directamente a trabajadores extranjeros como técnicos especialistas, solo en cuanto los antecedentes aportados en el caso concreto permitan tener por acreditada la calidad profesional o técnica y la experiencia de los dependientes sobre los que se ha resuelto.

Ahora bien, la Ley N° 18.156, que establece la exención de cotizaciones previsionales a los técnicos extranjeros, establece en su artículo 1°:

*"Las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal, estarán exentos, para los efectos de esos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados, en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:*

*a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en caso de enfermedad, invalidez, vejez y muerte.*

*b) Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.*

*La exención que establece el inciso anterior no comprenderá los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la Ley N° 16.744."*

Por su parte, este Servicio, mediante en Ordinarios N° 879 de 26.07.2023 y N° 1056 de 28.07.2023, ha resuelto que, para hacer aplicable la exención contemplada en el artículo 1° de la Ley N° 18. 156 a los técnicos extranjeros y a las empresas que contraten a dicho personal, es necesario que se reúnan los siguientes requisitos copulativos, a saber:

a) Que las empresas celebren contratos con personal técnico extranjero. b) Que el técnico extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile cualquiera sea su naturaleza.

e) Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la mantención de la afiliación por parte del trabajador a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile.

Para los efectos de dar cumplimiento al requisito signado en la letra a), debe entenderse por "técnico" todo trabajador "que posea los conocimientos de una ciencia o arte", circunstancia que debe acreditarse por la empresa mediante certificados u otros documentos que comprueben esos conocimientos debidamente legalizados en conformidad al artículo 345 del Código de Procedimiento Civil y, en su caso, traducidos oficialmente al español por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Por su parte, en lo que respecta al requisito señalado en la letra b), cabe hacer presente que la ley en referencia no sólo exige que el técnico extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión fuera del país sino, además, que dicho sistema le otorgue a lo menos prestaciones por enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

La afiliación antes indicada debe acreditarse por parte de la empresa mediante certificación de seguridad social del país de origen del técnico, legalizada en la forma exigida para comprobar la calidad de técnico a que se ha hecho referencia con ocasión del requisito a), indicado anteriormente y en la que conste expresamente que cubre las prestaciones prescritas por la ley.

Por último, para los efectos de dar cumplimiento al requisito individualizado en la letra e), el contrato individual de trabajo que celebre el técnico extranjero debe contener, además de las estipulaciones obligatorias a que se refiere el artículo 10 del Código del Trabajo, una que exprese inequívocamente la voluntad de dicho trabajador de mantener su afiliación al régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile a que se refiere el requisito b) antes indicado.

Luego, en la medida en que concurran todos los requisitos copulativos ya analizados, las empresas que contraten técnicos extranjeros, dicho personal podrían quedar comprendidos en la exención previsional de la Ley N° 18.156, calificación que deberán hacer las partes involucradas, por lo que cumpliéndose todos los requisitos establecidos en ese cuerpo normativo y existiendo la voluntad del trabajador de mantener su afiliación a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, el contrato de trabajo respectivo deberá incorporar una cláusula en tal sentido, dando cumplimiento a la letra b) del artículo 1° de la citada ley.

Cabe hacer presente que, la Superintendencia de Pensiones, a través del Ordinario N°30477 de 30.12.2011, reproducido por este Servicio en el Dictamen N°1539/17 de 28.03.2012, advirtió que la Ley N°18.156 es de carácter excepcional y de aplicación restrictiva, cuyo fundamento histórico se encuentra en la situación de los trabajadores extranjeros que mantienen fuera de Chile un régimen previsional que les cubre los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, en tanto desempeñen actividades en este país, siendo innecesario que además coticen durante el período por el cual permanecen en Chile, por tratarse de un tiempo transitorio.

Señala dicho pronunciamiento que, *"La afiliación antes indicada debe acreditarse por parte del trabajador mediante certificación de la institución de seguridad social del país donde el técnico se encuentre adscrito, debidamente legalizada y en la que conste expresamente que cubre las prestaciones prescritas por la ley, esto es, enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y en su caso, traducida al idioma español por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile"*.

Agrega que, la intención del legislador con la dictación de esta ley fue resguardar que todos los trabajadores sean chilenos o extranjeros que realicen labores dentro del territorio nacional, tengan una cobertura de seguridad social, sin embargo, acepta también que un trabajador técnico extranjero puede estar cubierto en su país, estimándose innecesario una doble cobertura para los mismos riesgos. En razón de ello señala que, para efectos de aplicar la Ley N°18.156, el trabajador debe necesariamente acreditar, ya sea para eximirse de cotizar o para obtener la devolución de sus cotizaciones, el haber estado amparado en un sistema de seguridad social que lo protegiera frente a eventos tales como enfermedad, invalidez, vejez o muerte.

No obstante, los trabajadores extranjeros de que se trata, no pueden, mediante la aplicación de la Ley N° 18.156, quedar exentos de cotizar para las coberturas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstas en la Ley N°16.744 de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como al Seguro de Cesantía.

De este modo, si se aplica lo expuesto en párrafos precedentes, es posible afirmar que, en caso de que concurran los requisitos copulativos ya analizados, los trabajadores por cuya situación se consulta podrían quedar comprendidos en la exención previsional, calificación que deberán hacer las partes involucradas.

Por su parte, el artículo 7° de la Ley N°18.156, señala:

*"En el caso de que trabajadores extranjeros registraren cotizaciones en una Administradora de Fondos de Pensiones, podrán solicitar la devolución de los fondos previsionales que hubieren depositado, siempre que den cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 1° de esta ley"*.

Respecto de esta norma, que permite a los trabajadores extranjeros solicitar la devolución de sus fondos previsionales, cabe señalar que, la Ley N° 18.156 no otorga competencia alguna a la Dirección del Trabajo para fiscalizar su cumplimiento, toda vez que como se verá, la facultad sancionatoria que dicho cuerpo legal confiere expresamente a este Servicio dice relación con el cumplimiento de los requisitos para que estos trabajadores puedan eximirse de cotizar previsionalmente conforme al artículo 1° del mismo cuerpo legal.

En efecto, 'la facultad de la Dirección del Trabajo para sancionar el incumplimiento de los requisitos copulativos establecidos en el citado artículo 1° de la Ley N°18.156, es consecuencia de los artículos 3° y 4°, del mismo cuerpo legal que disponen:

*"ARTÍCULO 3° Los que invocaren la exención establecida en esta ley y no reunieren sus requisitos de aplicabilidad, serán sancionados con una multa a beneficio fiscal de hasta cinco unidades tributarias anuales, la que podrá aumentarse al duplo si incurriere en más de una infracción dentro del término de dos años.*

*Lo anterior es sin perjuicio de las sanciones que corresponda aplicar al empleador de conformidad a la ley".*

*"ARTÍCULO 4° Las sanciones contempladas en el inciso primero del artículo anterior, serán aplicadas administrativamente por la Dirección del Trabajo y por el personal de fiscalizadores a que se refiere el artículo 5° de la ley 18.048 y en contra de ellos podrá reclamarse conforme al procedimiento establecido en la ley 14.972".*

De las normas legales precitadas fluye que la Ley N° 18.156 dispone expresamente que la Dirección del Trabajo deberá aplicar administrativamente las sanciones determinadas en dicho cuerpo legal respecto de los empleadores que, sin cumplir los requisitos copulativos establecidos en su artículo 1°, invoquen la exención de cotizar previsionalmente, mandato especial a que este Servicio da cumplimiento, según consta en el "*Tipificador de Hechos infraccionales*" de su Departamento de Inspección, actualizado al 01.02.2025, cuyo "*código infraccional 1242-c*", sanciona la exención provisional de técnicos extranjeros sin reunir los requisitos legales de aplicabilidad, estableciendo una multa de 36 a 50 UTM.

Finalmente, cabe hacer presente que la competencia para velar por el cumplimiento de las obligaciones relativas a la declaración y pago de las cotizaciones previsionales con que cuenta esta Dirección, se encuentra establecida en el artículo 19 del D.L. N° 3.500 de 1980 y el artículo 4 de la Ley N° 18.156, transcrito en párrafos anteriores.

En razón de lo anterior, este Servicio fiscalizador ha señalado reiteradamente que, el hecho de que los trabajadores extranjeros de que se trata, no posean la nacionalidad chilena no exime a sus empleadores del cumplimiento de las normas previsionales, las cuales rigen por igual para todos los habitantes de la República, aun cuando dichos trabajadores extranjeros no reúnan los requisitos de residencia o permanencia legal.

Por consiguiente, si el trabajador extranjero presta sus servicios personales, intelectuales o materiales bajo subordinación y dependencia, el empleador se encuentra obligado a dar cumplimiento a todas las normas laborales y previsionales vigentes, entre ellas, las obligaciones previsionales que correspondan, a menos que concurran a su respecto todos los requisitos copulativos exigidos por el artículo 1° de la Ley N° 18.156, antes analizados, calificación que deberán hacer las partes involucradas y cuyo pronunciamiento final corresponderá a la Superintendencia de Pensiones, órgano competente para estos efectos, en conformidad al numeral 3 del artículo 94 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980, el cual prevé que compete a esa Superintendencia: "*Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación del Sistema, con carácter obligatorio para las Administradoras, las sociedades administradoras de cartera recursos previsionales y dictar normas generales para su aplicación*" (Ordinario N° 879 de 27.06.2023).



## **BOLETÍN INFORMATIVO NOVIEMBRE 2025**

### **PERMISOS LABORALES ELECCIONES PRESIDENCIALES 2025**

Este domingo 16 de noviembre de 2025 se realizarán las Elecciones Presidenciales en Chile, debiendo tenerse presente que votar en estas elecciones es obligatorio, por lo que en materia laboral se deben tener presente una serie de consideraciones que a continuación detallamos.

Es de suma importancia para los empleadores, tener en consideración las implicancias que la realización estas elecciones presidenciales, tienen en materia laboral, las que son:

Respecto de los trabajadores que presten servicios en establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público (artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo) que laboran laboren en malls, strip centers y complejos o centros comerciales administrados por una misma razón social o personalidad jurídica, el día domingo 16 de noviembre de 2025, será de descanso, ya que ese día es un feriado legal de carácter obligatorio e irrenunciable para estos trabajadores.

Respecto de los trabajadores exceptuados del descanso en domingo y festivos, que deban laborar este domingo 16, podrán ausentarse durante 3 horas, a fin de que puedan sufragar, es permiso es sin descuento de sus remuneraciones.

En el caso de los trabajadores que sean designados vocales de Mesas Receptoras de Sufragios, miembros de Colegios Escrutadores o delegado de la Junta Electoral, los empleadores deben conceder los permisos necesarios, sin descuento de remuneraciones.

Estos permisos se aplicarán también, en el caso de segunda vuelta presidencial, la que se realizaría el domingo 14 de diciembre.

Respecto de esta materia la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 2837/55, de 16.12.2021

- 1) El día domingo 19.12.2021, fecha en que se llevará a cabo la Segunda Votación de la Elección Presidencial, será día feriado legal en todo el país y, por ende, de descanso laboral.
- 2) Los trabajadores que se desempeñan en las actividades descritas en los números 1° a 6° y 8° del artículo 38 inciso 1° del Código del Trabajo, se encuentran exceptuados del descanso en días domingo y festivos. Por lo tanto, si así lo dispone la distribución de su jornada semanal de trabajo, deberán concurrir a cumplir su jornada de trabajo el día 19.12.2021.
- 3) Para aquellos trabajadores comprendidos en el artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo que cumplan funciones en malls, centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, el día 19.12.2021 constituye un día de feriado obligatorio.



- 4) La duración del descanso correspondiente al día de la elección, se rige por lo dispuesto en el artículo 36 del Código del Trabajo, en consecuencia, el descanso deberá comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día sábado 18.12.2021 y terminar, al menos, a las 06:00 horas del día lunes 20.12.2021, salvo que los respectivos trabajadores estén sujetos a turnos rotativos de trabajo, caso en el cual pueden prestar sus servicios en los lapsos que median entre las 21:00 horas y las 24:00 horas del día sábado 18.12.2021 y entre las 0:00 horas y las 06:00 horas del día lunes 20.12.2021, siempre que el turno incida en dichos períodos de tiempo.
- 5) Todo trabajador que, por la naturaleza de sus funciones, está exceptuado del descanso en días domingo y festivos, deberá laborar el día 19.12.2021. Pero, a este tipo de trabajador, le asiste el derecho a ausentarse de su trabajo a lo menos por dos horas (actualmente 3 horas), sin que su ausencia pueda significar una disminución de sus remuneraciones, y sin que el empleador pueda impedir o entorpecer la concurrencia del trabajador a emitir su sufragio.
- 6) El permiso para ausentarse por dos horas de las labores con objeto de concurrir a votar, es un tiempo mínimo que establece el legislador en el inciso 2º del artículo 165 de la Ley N° 18.700 Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, por lo tanto, no existe inconveniente jurídico en que las partes acuerden un tiempo de permiso superior.
- 7) Los trabajadores designados vocales de mesa, delegados de la junta electoral o miembros de los colegios escrutadores, podrán ausentarse de sus labores, por todo el tiempo que sea necesario para el adecuado desempeño de dichas funciones electorales. En este sentido, se prohíbe que el empleador efectúe descuento alguno en las remuneraciones de los trabajadores que deban ausentarse por tales motivos.

#### NORMAS LEGALES:

##### Artículo 38 del Código del Trabajo

7. En los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la Ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades,

##### Ley N° 18.700

Artículo 180: El día que se fije para la realización de las elecciones y plebiscitos será feriado legal.

Los plebiscitos comunales se efectuarán en día domingo.

Artículo 165.- Ninguna autoridad o empleador podrá exigir servicio o trabajo alguno que impida votar a los electores.



En aquellas actividades que deban necesariamente realizarse el día en que se celebre una elección o plebiscito, los trabajadores podrán ausentarse durante tres horas, a fin de que puedan sufragar o excusarse, según corresponda, sin descuento de sus remuneraciones.

Artículo 166.- Los empleadores deberán conceder los permisos necesarios, sin descuento de remuneraciones, a los trabajadores que sean designados vocales de mesas receptoras de sufragios, miembros de colegios escrutadores o delegado de la junta electoral.

Artículo 128.- El día de una elección o plebiscito, hasta dos horas después del cierre de la votación, no podrán realizarse espectáculos o eventos deportivos, artísticos o culturales de carácter masivo, cuando la fuerza encargada del orden público estime que éstos podrían afectar el normal desarrollo del proceso electoral.

La fuerza encargada del orden público dispondrá la clausura de los recintos en que se infringiere esta disposición.

**Mas información:** [www.boletindeltrabajo.cl](http://www.boletindeltrabajo.cl)

## CARTOLA ESTADÍSTICA

### DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	69.542
I.P.C	0,0
ÍNDICE I.P.C	109,19
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	<b>529.000</b>	<b>394.622</b>	<b>340.988</b>	<b>529.000</b>
2025 ENERO	<b>510.636</b>	<b>380.923</b>	<b>329.151</b>	<b>510.636</b>
2024 JULIO	<b>500.000</b>	<b>372.989</b>	<b>322.295</b>	<b>500.000</b>
2023 SEPTIEMBRE	<b>460.000</b>	<b>343.150</b>	<b>296.511</b>	<b>460.00</b>
2023 MAYO	<b>440.000</b>	<b>328.230</b>	<b>283.69</b>	<b>440.00</b>
2023 ENERO	<b>410.000</b>	<b>305.851</b>	<b>264.282</b>	<b>410.00</b>
	<b>SUELDO VITAL MENSUAL</b>		<b>SUELDO VITAL ANUAL</b>	
<b>MAYO 2025</b>	<b>\$ 75.957</b>		<b>\$ 911.484</b>	

**TOPES IMPONIBLES**

	VALOR EN UF AÑO 2025	VALOR EN PESOS OCTUBRE 2025	VALOR EN PESOS NOVIEMBRE 2025
<b>Tope imponible AFP</b>	<b>87.8</b>	<b>3.476.675</b>	<b>3.480.707</b>
<b>Tope imponible IPS (EX INP)</b>	<b>60</b>	<b>2.369.139</b>	<b>2.375.860</b>
<b>Tope imponible AFC</b>	<b>131.9</b>	<b>5.222.933</b>	<b>5.228.990</b>

**GRATIFICACIÓN LEGAL ARTÍCULOS 47 Y 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

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

**CARGAS FAMILIARES A CONTAR DEL 01 DE MAYO DEL 2025**

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

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

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

### UNIDAD DE FOMENTO (UF)

Día	Mes	Valor (\$)
10	Noviembre 2025	39.643,59
11	Noviembre 2025	39.643,59
12	Noviembre 2025	39.643,59
13	Noviembre 2025	39.643,59
14	Noviembre 2025	39.643,59
15	Noviembre 2025	39.643,59
16	Noviembre 2025	39.643,59
17	Noviembre 2025	39.643,59
18	Noviembre 2025	39.643,59
19	Noviembre 2025	39.643,59
20	Noviembre 2025	39.643,59

Día	Mes	Valor (\$)
21	Noviembre 2025	39.643,59
22	Noviembre 2025	39.643,59
23	Noviembre 2025	39.643,59
24	Noviembre 2025	39.643,59
25	Noviembre 2025	39.643,59
26	Noviembre 2025	39.643,59
27	Noviembre 2025	39.643,59
28	Noviembre 2025	39.643,59
29	Noviembre 2025	39.643,59
30	Noviembre 2025	39.643,59
31		

Día	Mes	Valor (\$)
1	Diciembre 2025	39.602,77
2	Diciembre 2025	39.607,87
3	Diciembre 2025	39.612,97
4	Diciembre 2025	39.618,08
5	Diciembre 2025	39.623,18
6	Diciembre 2025	39.628,28
7	Diciembre 2025	39.633,38
8	Diciembre 2025	39.638,49
9	Diciembre 2025	39.643,59

### 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
Noviembre 2025	69.542	834.504
Diciembre 2025	69.542	834.504

Para tener información sobre otros valores y datos estadísticos no olvides revisar nuestro sitio web: [www.portaldesoluciones.cl](http://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
X	OCTUBRE	• CONSIDERACIONES QUE DEBEN TENERSE PRESENTE CUANDO EL TRABAJADOR UTILIZA EL FERIADO LEGAL (VACACIONES)
XI	NOVIEMBRE	• EL FINIQUITO DE CONTRATO DE TRABAJO Y LAS FORMALIDADES QUE DEBEN CUMPLIRSE AL SUSCRIBIRLO



# CALENDARIO 2025

## Enero

L	M	M	J	V	S	D
		<b>1</b>	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	<b>18</b>	<b>19</b>	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

## Mayo

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

## Julio

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

## Noviembre

L	M	M	J	V	S	D
					<b>1</b>	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
<b>8</b>	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	<b>25</b>	26	27	28
29	30	31				

**MESA CENTRAL**  
**22 96 40 600**

Arturo Prat #1268  
Santiago Centro

[www.portaldesoluciones.cl](http://www.portaldesoluciones.cl)