

LABORAL REVISTA

GRUPO BT



Boletín del Trabajo

EDICIÓN
DICIEMBRE
2025 CHILE

EL SUELDO MÍNIMO MENSUAL

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

DICIEMBRE 2025

Printed in Chile

©2025

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

CONTENIDO

EL SUELDO MÍNIMO MENSUAL	3
EL SUELDO MÍNIMO MENSUAL	4
SUELDO MÍNIMO PROPORCIONAL A LA JORNADA SEMANAL CONVENIDA	7
OBLIGACIÓN DE PAGAR SUELDOS BASE NO INFERIOR AL INGRESO MÍNIMO MENSUAL	15
REMUNERACIONES QUE NO DEBEN SER INCLUIDAS PARA COMPLETAR EL SUELDO MÍNIMO	25
EL SUELDO MÍNIMO MENSUAL Y LAS INASISTENCIAS	26
REMUNERACIONES QUE TIENEN CARÁCTER DE SUELDO Y SUS EFECTOS	28
AL DETERMINAR EL SUELDO MÍNIMO MENSUAL	29
EN EL PAGO DEL SOBRETIEMPO	31
EL RECARGO DE LAS HORAS TRABAJADAS EN DÍA DOMINGO POR LOS DEPENDIENTES DEL COMERCIO	39
LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA DE LOS TRABAJADORES DURANTE SU FERIADO	40
CUESTIONARIO LABORAL DICIEMBRE 2025	42
LEY N° 21.561, MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL	42
TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO	47
NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE NOVIEMBRE 2025	62
PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO	62
BOLETÍN INFORMATIVO DICIEMBRE 2025	93
GRATIFICACIÓN LEGAL 2025: CLAVES PARA LA RELIQUIDACIÓN POR CAMBIO DEL IMM	93
CARTOLA ESTADÍSTICA	95
TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2025	98

EL SUELDO MÍNIMO MENSUAL



Dado que a partir del 01.01.2026, el Ingreso Mínimo Mensual aumenta de \$529.000.- a \$539.000.-, hemos considerado importante revisar el concepto de sueldo y su importancia en la correcta determinación de las remuneraciones de los trabajadores, como así mismo revisaremos los requisitos copulativos que debe cumplir una remuneración para ser considerada sueldo y los efectos que esto tendrá en la determinación de otras remuneraciones de los trabajadores.

La definición de sueldo la encontramos en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, de acuerdo a dicha definición tendremos que el Sueldo es definido como estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 10 del Código del Trabajo, norma que permite pactar beneficios o servicios en especies, los cuales pueden constituir remuneraciones en especies.

El mencionado artículo 42 letra A del Código del Trabajo, que señala:

Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

Sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, 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, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.

De acuerdo a la definición legal de sueldo, tendremos que, para que una remuneración pueda ser calificada como sueldo, deben concurrir copulativamente los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de un estipendio fijo. El elemento fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente y, además, porque su monto y forma de pago se encuentran preestablecidos en el contrato de trabajo o en acto posterior.
- b) Que se pague en dinero.
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.
- d) Que responda a una prestación de servicios.

La Jurisprudencia Administrativa y Judicial, reiteradamente ha señalado que las partes al celebrar un contrato de trabajo, no se encuentran facultadas para calificar la remuneración que se otorga, ya que su naturaleza jurídica queda determinada por los elementos que le son propios. Por lo tanto, se ha resuelto que constituyen sueldo, las remuneraciones que reúnan los requisitos copulativos mencionados anteriormente.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 1015/0087, de 17.03.2000:

Una remuneración o beneficio puede ser calificado como sueldo cuando reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1.- Que se trate de un estipendio fijo.***
- 2.- Que se pague en dinero.***
- 3.- Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.***
- 4.- Que responda a una prestación de servicios.***

Este análisis es muy importante al momento de determinar el valor de las horas extraordinarias, toda vez que el artículo 32 del Código del Trabajo establece que las horas extras se pagarán con un 50% de recargo sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo y no sobre el sueldo base como muchas empresas hacen el cálculo de las horas extras. El concepto de sueldo, además, será de mucha importancia para efecto del recargo de las horas trabajadas en domingo por los dependientes del comercio, la determinación de la remuneración íntegra durante el feriado, como así también para efecto de las indemnizaciones por término de la relación laboral.

EL SUELDO MÍNIMO MENSUAL

Cuando se analiza el concepto de sueldo y en particular el concepto sueldo mínimo mensual, al que tiene derecho los trabajadores es necesario tener en consideración el artículo 44 del Código del Trabajo que dispone:

Artículo 44: La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días.

De la norma citada se desprende que:

1. La remuneración puede ser establecida o pactada por unidad de tiempo, que puede ser el día, la semana, la quincena o mes, la que en ningún caso puede exceder de un mes. También la remuneración se puede establecer por pieza, obra o medida.
2. Se dispone expresamente que el sueldo no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual.

La regla general es que ningún trabajador puede percibir un sueldo inferior al ingreso mínimo, salvo:

- ✓ Los trabajadores menores de 18 años.
- ✓ Los trabajadores mayores de 65 años.
- ✓ Los trabajadores sujetos a contratos de aprendizaje.
- ✓ Quienes tienen por ley un ingreso mínimo menor.

La Ley N° 21.751, publicada en el Diario Oficial el 28.06.2025, que Reajusta El Monto Del Ingreso Mínimo Mensual, La Asignación Familiar Y Maternal, El Subsidio Único Familiar, Y Modifica Otras Leyes Que Indica, dispone respecto del ingreso mínimo mensual, lo siguiente:

Artículo 1.- A contar del 1 de mayo de 2025, elévase a \$529.000 el ingreso mínimo mensual para los trabajadores y las trabajadoras mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad.

A partir del 1 de enero de 2026, el ingreso mínimo mensual para los trabajadores referidos ascenderá a \$539.000.

Artículo 2.- A contar del 1 de mayo de 2025, elévase a \$394.622 el ingreso mínimo mensual para los trabajadores y las trabajadoras menores de 18 y mayores de 65 años.

A partir del 1 de enero de 2026, el ingreso mínimo mensual para los trabajadores referidos ascenderá a \$402.082.

Artículo 3.- A contar del 1 de mayo de 2025, elévase a \$340.988 el ingreso mínimo mensual para efectos no remuneracionales.

A partir del 1 de enero de 2026, el ingreso mínimo referido ascenderá a \$347.434.

Los valores del Ingreso Mínimo Mensual, desde el 01.01.2026, son los siguientes:

Régimen general y casa particular	\$539.000.- (para la jornada de 44 horas semanales)
Menores de 18 y mayores 65 años	\$402.082.-
Fines no remuneracionales	\$347.434.-

Respecto del cambio de estos cambios de valores, debemos tener en consideración que la alteración o aumento del valor del ingreso mínimo mensual, implica que el empleador está obligado a garantizar que el sueldo del trabajador se ajuste al nuevo monto, es decir aumentar el sueldo del trabajador para que este no perciba un monto inferior al establecido por ley.

Es importante señalar que el IMM especial para mayores de 65 años, que este se aplica a los trabajadores que tiene más de 65 años, es decir a aquellos que tiene 65 años con 1 día en adelante. Cuando un trabajador cumple los 65 años, de acuerdo a lo sostenido por la Dirección del Trabajo, se dan 2 situaciones que es importante tener presente:

1. Si un trabajador antes de cumplir los 65 años de edad, tenía un sueldo igual IMM, al cumplir los 65 años, si se produce un aumento del IMM general, el no gozaría de ese aumento, ya que desde que cumplió los 65 años quedo sujeto al IMM especial establecido para ese rango etario, por lo que su sueldo no podría ser inferior al IMM para menores de 18 y mayores de 65 años y no el del régimen general.
2. Si bien el trabajador mayor de 65 años tiene derecho a un sueldo mínimo menor al establecido para el régimen general, este no puede ver disminuido su sueldo vigente antes de cumplir los 65 años, ya que ello implicaría aplicar la normativa laboral de forma tal que afectaría los derechos del trabajador.

Respecto del sueldo mínimo mensual la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 41, de 12.02.2025

Cada vez que se produce una alteración en el valor del ingreso mínimo mensual el empleador está obligado a garantizar que el sueldo base se ajuste al nuevo monto, debiendo precisarse que la empresa debe utilizar como base de cálculo de los reajustes convenidos, el monto correspondiente al ingreso mínimo mensual vigente a la fecha de pago del referido beneficio.

Ordinario N° 1937, de 03.08.2021

1. Para efectos del reajuste del sueldo mínimo, no es posible sostener que se es mayor de 65 años, al enterar 66 años. Aquel comienza a regir desde el día siguiente a aquel en que se cumplen 65 años.

2. El empleador no esta obligado a reajustar el sueldo base de la trabajadora por la cual se consulta, toda vez que cumplió 65 años y este hecho la posiciona en un rango etario diferenciado en la ley que reajusta el sueldo mínimo. Sin perjuicio de lo anterior, en virtud de la regla de la condición más beneficiosa, la que integra el Principio Protector en materia laboral, no es posible disminuir el sueldo base de la trabajadora debido a que, de hacerlo, se estaría vulnerando este principio orientador del Derecho del Trabajo.

Debemos recordar que el artículo 44 del Código del Trabajo establece que ***“El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo”***, por lo que siempre debe hacerse el análisis de si el sueldo que se le paga a los trabajadores no sea inferior, teniendo en consideración la estructura remuneracional de estos, es decir considerando tanto el sueldo base como así mismo las remuneraciones que puedan ser calificadas como sueldo conforme los criterios fijados por la Dirección del Trabajo.

SUELDO MÍNIMO PROPORCIONAL A LA JORNADA SEMANAL CONVENIDA

Al revisar este punto, debemos tener presente que el Artículo 44 Código del Trabajo en su inciso tercero dispone:

El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

Es importante tener presente que el ingreso mínimo está establecido para una jornada ordinaria de trabajo 44 horas semanales que es el máximo según el artículo 22 del Código del Trabajo, por lo que consecuentemente con ello el sueldo no puede ser inferior al monto del IMM, en el evento de pactarse una jornada ordinaria de trabajo inferior a las 44 horas, el sueldo puede pactarse proporcionalmente a la jornada convenida.

Al momento de analizar el sueldo mínimo a que tendrán derecho los trabajadores, siempre se debe tener en consideración que el artículo 10 del Código del Trabajo que regula las cláusulas mínimas de todo contrato de trabajo dispone:

Artículo 10: El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

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, si la tuvieren 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. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;

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

5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;

6. Plazo del contrato, y

7. Demás pactos que acordaren las partes.

Respecto de estas cláusulas mínimas, es útil tener en consideración el siguiente pronunciamiento de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5652, de fecha 04.11.2015.

Ahora bien, cabe considerar que el artículo 10 N° 5

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

5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;"

De la disposición legal anotada, se colige que las partes se encuentran obligadas a determinar, en el contrato de trabajo, la duración y distribución de la jornada, requisito este último que esta Dirección ha estimado se refiere tanto a la distribución diaria como semanal.

En estas circunstancias, preciso es convenir que todo contrato debe contener la referida cláusula, pues el legislador desea que el dependiente conozca con certeza el número de horas que comprende su jornada de trabajo.

Esta cláusula mínima de todo contrato es de suma importancia para efecto de este punto, toda vez que el ingreso mínimo mensual desde enero 2026 es de \$539.000.-, es para la jornada de 44 horas semanales, de pactarse una jornada inferior por ejemplo de 30 horas semanales, se debe calcular la proporción que corresponde del ingreso mínimo a dicha jornada para ello se debe hacer la siguiente operación:

Los 539.000.- se dividen por 176 horas, número de horas que corresponde a 44 horas semanales multiplicado por 4 semanas, el resultado de esa operación se multiplicara por 120, que es 30 horas semanales multiplicado por 4 semanas, dándonos:

Ingreso mínimo para 30 horas semanales= $(539.000 / 176) \times 120$

Ingreso mínimo para 30 horas semanales= \$367.500.-

Este cálculo también se puede hacer en forma simplificada dividiendo el ingreso mínimo mensual por 44 horas y multiplicándolo por el número de horas semanales pactadas para la jornada parcial, siendo el procedimiento el siguiente:

Sueldo mínimo proporcional jornada 30 horas semanales

Sueldo mínimo = $(539.000 / 44) \times 30$

Sueldo mínimo = 367.500.-

Sueldo mínimo proporcional jornada 20 horas semanales

Sueldo mínimo = $539.000 / 44) \times 20$

Sueldo mínimo = 245.000.-

Sueldo mínimo proporcional jornada 15 horas semanales

Sueldo mínimo = $(539.000 / 44) \times 15$

Sueldo mínimo = 183.750.-

Es importante destacar que en 26.04.2026 la jornada semanal disminuye de 44 a 42 horas semanales, por lo que el cálculo del sueldo mínimo proporcional a la jornada convenida cambiara, siguiendo los ejemplos anteriores tendríamos:

Sueldo mínimo proporcional jornada 30 horas semanales

Sueldo mínimo = $(539.000 / 42) \times 30$

Sueldo mínimo = 385.000.-

Sueldo mínimo proporcional jornada 20 horas semanales

Sueldo mínimo = $539.000 / 42) \times 20$

Sueldo mínimo = 256.667.-

Sueldo mínimo proporcional jornada 15 horas semanales

Sueldo mínimo = $(539.000 / 42) \times 15$

Sueldo mínimo = 192.500.-

Respecto del sueldo mínimo proporcional la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 393, de fecha 28.01.1985:

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

Ordinario N° 2790/133 de fecha 05.05.1995:

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

Ordinario N° 4550/077 de fecha 18.10.2010:

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

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

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

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

Ordinario N° 0549/012, de 03.02.2009:

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

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

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

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

Ordinario N° 018, de 04.01.2021:

El artículo 44 inciso tercero del Código del Ramo establece que: "El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo." Esta disposición no distingue la cantidad de horas pactadas como jornada parcial, por tanto, se entiende que es aplicable a toda jornada parcial de trabajo inferior a la completa, que equivale esta última, al máximo de 45 horas semanales que permite el legislador en el artículo 22 inciso primero del Código del Trabajo.

Por otra parte, en el párrafo 5° del Libro I del Código del Trabajo, se regula específicamente la jornada parcial de trabajo que no supera los dos tercios de la jornada ordinaria a que se refiere el artículo 22 del mismo texto legal. Es en este párrafo que se encuentra la norma del artículo 40 bis A, que en su inciso segundo reconoce al criterio de proporcionalidad en análisis en los siguientes términos: "La base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria."

No se observa contradicción entonces, entre la regulación aplicable a las jornadas parciales de trabajo generales, del artículo 44 inciso tercero del Código del Trabajo, y la normativa del párrafo 5° del Libro I, artículos 40 bis al 40 bis D del mismo cuerpo legal, que rige para las jornadas parciales de trabajo especiales que no exceden las 30 horas de trabajo semanal, o dicho de otra manera, los dos tercios de la jornada de 45 horas de trabajo, puesto que en ambos casos, el legislador reconoce el criterio de proporcionalidad que debe existir entre las remuneraciones equivalentes al ingreso mínimo mensual y la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria

A su vez, la doctrina de este Servicio al interpretar la disposición del artículo 44 inciso tercero del Código del Trabajo, ha razonado lo siguiente: "Asimismo, en el caso de aquellos trabajadores con jornadas parciales de trabajo, el sueldo mínimo mensual debe calcularse proporcionalmente sobre la base de la jornada ordinaria de trabajo. Es decir, para determinar el sueldo mínimo a que tiene derecho un trabajador sujeto a jornada parcial, se debe multiplicar el sueldo mínimo por las horas semanales que constituyen la jornada, para luego dividir dicho producto por 45, el resultado será el sueldo mínimo a que tiene derecho.

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

Lo anterior, atendido que las normas en referencia no contemplan disposiciones especiales en relación a la materia de que se trata.

En efecto, este Servicio ha sostenido, entre otros, en dictamen N° 339/27, de 30.01.2002, que a los trabajadores con jornada parcial no superior a las 30 horas semanales, les son aplicables todas las reglas generales que contempla el Código, excepto en aquellas materias especialmente reguladas en el Párrafo 5° del Código del Trabajo, relativo a horas extraordinarias, feriado legal, descanso para colación, semana corrida, gratificación, indemnización por años de servicios." (Ord. N° 6133 de 28.12.2016).

En el pasado, a propósito de las reformas introducidas al Código del Trabajo por la Ley N° 20.281 en materia de salarios base, la interpretación de este Servicio, entre otros en Ord. N° 3152/63 de 25.07.2008 y Ord. N° 2212/36 de 08.06.2009, fue respetar el criterio de proporcionalidad en materia de ingreso mínimo mensual y su remuneración, en los siguientes términos: "Del análisis conjunto de los preceptos legales citados se infiere en primer término, que el legislador ha establecido un nuevo concepto de sueldo, asimilándolo al sueldo base, precisando que tal estipendio es de carácter obligatorio y no podrá ser inferior al valor fijado para un ingreso mínimo mensual, cuando se ha convenido la jornada máxima legal prevista en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, vale decir, 45 horas semanales.

Se infiere asimismo, que tratándose de jornadas parciales de trabajo, el sueldo pactado no podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente, proporcionalmente calculado en proporción a dicha jornada ordinaria máxima." (Ord. N° 3152/63 de 25.07.2008, mismo criterio que el manifestado en Ord. N° 2212/36 de 08.06.2009).

En cuanto a la normativa internacional, el Convenio N° 175 de la OIT de 1994 sobre Trabajo a tiempo parcial, no ratificado por Chile, consagra en su artículo 5° el criterio de la proporcionalidad en los siguientes términos: "Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable."

Por otra parte, en el mensaje del Ejecutivo al proyecto de ley N° 20.281, se señaló en su página 6 lo siguiente: »El ingreso mínimo no tiene como objeto dar una señal económica de proyección del gasto familiar, sino que es un mínimo tolerable para una sociedad, al aceptar que una persona se incorpore al mercado laboral cumpliendo a lo menos una jornada

ordinaria de trabajo. La interpretación antedicha, se refuerza al analizar la continuación del inciso tercero del artículo 44, que señala: "Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo."

Es decir, si el salario mínimo se paga proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato, es evidente que el elemento de la prestación de los servicios que remunera el IMM, es el de la permanencia del trabajador a disposición del empleador, prestando servicios en una jornada ordinaria, aún cuando su productividad equivalga a cero, puesto que en mérito de la sola existencia de un contrato de trabajo entre dos partes, válidamente celebrado, se debe pagar al trabajador a lo menos el ingreso mínimo legal, habiendo cumplido dicho trabajador con la jornada pactada.»

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que:

El legislador laboral en el artículo 44 inciso tercero del Código del Trabajo, ha establecido un criterio de proporcionalidad para calcular la remuneración de los trabajadores que reciben un sueldo equivalente al ingreso mínimo mensual y que han pactado una jornada de trabajo parcial, sin distinguir si dicha jornada parcial es superior o inferior a 30 horas semanales, en términos tales que la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente y será proporcional a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria, en todos los casos.

De los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo citados, se desprende que el sueldo mínimo mensual, también puede ser proporcionado a la jornada parcial, aun cuando esta sea superior a 30 horas semanales, que es el máximo de jornada ordinaria semanal que permite la aplicación de las normas sobre contratos de trabajo a tiempo parcial, pudiendo calcularse el sueldo mínimo en forma proporcional para jornadas de 33 horas, 40 horas u otras.

La opinión de la Dirección del Trabajo, no se condice con la doctrina emanada de la Excelentísima Corte Suprema, que respecto de la proporcionalidad del sueldo mínimo nos indica que solo opera respecto de los contratos de trabajo a tiempo parcial, es decir solo en el caso de convenirse una jornada ordinaria semanal de 30 horas o menos, pudiendo citarse los siguientes fallos:

CAUSA ROL N° 702-2013, de 16/05/2013, Recurso de Unificación de Jurisprudencia

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

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

CAUSA ROL N° 1.808-2014, de 14.08.2014, Recurso de Unificación de Jurisprudencia

8º) Que, como se ha venido sosteniendo en diversos pronunciamientos de esta Corte, para resolver el asunto controvertido es menester examinar las normas que regulan la jornada ordinaria de trabajo, la jornada parcial y aquella que establece el ingreso mínimo mensual del trabajador, de manera de establecer una interpretación armónica y sistemática de las mismas.

De acuerdo a lo que dispone el artículo 21 del Código del Trabajo, se entiende por jornada de trabajo, "el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato y aquel en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, sin realizar labor, por causas que no le sean imputables". Dependiendo de la duración de la jornada de trabajo, puede distinguirse entre jornada ordinaria, extraordinaria y parcial. La ordinaria es aquella cuya duración no excede de 45 horas semanales, según establece el artículo 22 del mismo cuerpo legal; como se observa, el legislador fijó máximos, no mínimos, de manera que las partes son libres de convenir jornadas inferiores, debiendo tenerse presente, en todo caso, la regulación particular que se prevé respecto de la llamada jornada parcial, como se verá. Todo lo que excede del máximo legal (45 horas semanales), o de la jornada pactada contractualmente, si fuere menor, se entiende que es jornada extraordinaria, y podrán pactarse horas extraordinarias con el límite de dos por día; a este tipo de jornada se refieren los artículos 30 a 33 del Código del Ramo. La jornada parcial, a su turno, se encuentra regulada en el párrafo 5º del Capítulo IV del Libro I, entre los artículos 40 bis y 40 bis D del Código del Trabajo, estatuto que fue introducido al Código del Trabajo por la ley 19.759 del año 2001; de conformidad al artículo 40 bis, "se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22." Lo anterior significa que la jornada de trabajo parcial es aquélla que no excede de 30 horas semanales.

Por su parte, en lo que se refiere a la materia remuneracional, el artículo 42 letra a) del Estatuto Laboral, establece lo que debe entenderse por "sueldo", previniendo en ese mismo párrafo que "no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual", mandato que se reitera en el artículo 44 inciso tercero del mismo cuerpo legal. En esa misma norma, respecto de la jornada parcial, se establece una regla de proporcionalidad que consiste en que "el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo"; es decir, el legislador ha permitido remunerar la jornada parcial -esto es, aquella que no excede de 30 horas semanales- con un sueldo proporcional al ingreso mínimo mensual que se paga a quienes laboran en jornada ordinaria. En lo que atañe a la jornada extraordinaria, se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

9º) Que, de lo dicho, se colige que una jornada de 36 a 38 horas semanales, como es la que convinieron las partes en la causa que da origen al presente recurso, tiene la naturaleza de jornada ordinaria, para todos los efectos legales, toda vez que las partes han podido pactarla libremente con una duración inferior al máximo legal, sin que pueda ser encuadrada en la situación que el legislador calificó como jornada a tiempo parcial, desde que excede los parámetros legales para ella impuesta. Refuerza lo anterior, lo que esta misma Corte ha dicho en fallos anteriores, en cuanto a que en la situación de los trabajadores con jornada parcial, el tiempo que laboren en exceso sobre ella -y que hubieren pactado válidamente- debe considerarse jornada extraordinaria, no pudiendo ser la base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias, inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley,

calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria, según lo preceptuado en el artículo 40 bis A. Dicha regla permite descartar la existencia de jornadas parciales superiores a 30 horas semanales, desde que el exceso sobre este límite, se entiende como horas extraordinarias.

10º) Que, así las cosas, cuando se está en presencia de una jornada ordinaria de trabajo - dentro de las que corresponde incluir a aquellas que son inferiores a 45 horas semanales y superiores a 30- el pago proporcional a las horas trabajadas infringe lo dispuesto en los artículos 22, 40 bis, 42 letra a) y 44 del Código del Trabajo, pues en dicha circunstancia el sueldo no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual. Este criterio jurisprudencial es el que ha venido sosteniendo esta Corte en las sentencias rol N° 5305-2012, 3797-2013, 10.892-2013, 10.889-2013 y 10.909-2013, entre otras.

11º) Que, por lo reflexionado, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago al estimar que la normativa analizada admite otras posibles jornadas parciales, que van desde las 30 horas semanales a tiempos inferiores a las 45 horas semanales y, a resultas de lo cual, consideran aplicable la regla del pago proporcional contenida en el inciso 3º del citado artículo 44, a las referidas jornadas de trabajo. Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a los artículos 40 bis, 42 letra a) y 44, todos del Código del Trabajo, con influencia en lo dispositivo del fallo, debió ser acogido y anulada la sentencia del grado, procediendo a dictar sentencia de reemplazo.

12º) Que, por las consideraciones antes dichas, y habiendo determinado la interpretación que esta Corte estima acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia será acogido, e invalidada la sentencia del grado, procediendo a dictar, acto seguido y en forma separada, la correspondiente sentencia de reemplazo.

CAUSA ROL N° 1.957-2.015.- de 10.11.2015, Recurso de Unificación de Jurisprudencia

9º.- Que fluye de lo razonado que una jornada de treinta y seis horas semanales goza de la naturaleza de una ordinaria, para todos los efectos legales, lo que se desprende de los preceptos relacionados, por cuanto a partir de la vigencia de la Ley 19.759 -que la estableció en forma expresa- la única jornada parcial admitida por el legislador es aquella cuyo máximo es de treinta horas semanales y no otra. En este mismo sentido, cuando en el inciso tercero del artículo 44 del Código del Trabajo se autoriza pagar un sueldo proporcional, dicha excepción está referida excepcionalmente a la situación allí descrita, es decir, a los contratos con jornada parcial, entendida ésta como la definida en su artículo 40 bis.

Ante esta disparidad de criterios entre la Dirección del Trabajo y la Excelentísima Corte Suprema, si las empresas optasen con sus trabajadores pactar jornadas inferiores a 44 horas semanales pero superiores a 30 horas, debiese hacerse un análisis respecto de los pros y contras de pactar el sueldo o sueldo base, calculado proporcionalmente a la jornada convenida.

Nuestra opinión en este punto es que, dada la relevancia de los fallos de la Corte Suprema, la mejor opción para los empleadores es ocupar el criterio establecido por dicha institución y solo pactar sueldos inferiores al ingreso mínimo en el caso de jornadas parciales iguales o inferiores a 30 horas semanales y en el caso de que la jornada supere las ya mencionadas 30 horas semanales, pactar un sueldo no inferior al ingreso mínimo mensual.

OBLIGACIÓN DE PAGAR SUELDOS BASE NO INFERIOR AL INGRESO MÍNIMO MENSUAL

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 42 letra a) y 44 del Código del Trabajo, el trabajador no puede percibir un sueldo o sueldo base inferior al ingreso mínimo mensual, es por ello que la Dirección del Trabajo respecto del concepto de sueldo y la obligación de que este no sea inferior al ingreso mínimo mensual ha señalado que de la definición de sueldo establecida por el legislador, se desprende que una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, cuando reúne las siguientes características:

- a) Que se trate de un estipendio fijo;
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2° del artículo 10.
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato,
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

Por lo que todos los estipendios que reúnan las condiciones antes anotadas, esto es, que sean percibidos por la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo y en virtud de normas convencionales, sean éstas, individuales o colectivas, pueden ser calificados como sueldo o sueldo base, circunstancia que permite que todos ellos pueden ser considerados para enterar el monto mínimo fijado por tal concepto, vale decir, una suma no inferior al ingreso mínimo mensual.

De lo anterior tendremos que no solo se considera sueldo el sueldo base, sino que toda remuneración que cumpla con los requisitos señalados por la dirección del Trabajo en sus pronunciamientos, por lo que dichos valores se entenderán que pueden ser utilizados para enterar el sueldo mínimo exigido por ley. A modo de ejemplo si tenemos que un trabajador tiene pactado un sueldo base de \$529.000.- pesos mensuales y un bono de asistencia y puntualidad de \$50.000.- pesos mensuales, en el mes de enero de 2026, estaría percibiendo un sueldo superior al IMM que es de \$539.000.-, toda vez que el bono de asistencia califica como sueldo y puede sumarse al sueldo base para enterar el sueldo mínimo, dándonos en este ejemplo que la persona tiene un sueldo de \$589.000.-.

Debemos destacar que, si el empleador ha reajustado el sueldo base de sus trabajadores, aun cuando estos perciban otras remuneraciones que revisten o tiene carácter de sueldo, resulta improcedente que se entere el sueldo mínimo con dichos valores, debiendo ajustar el sueldo al actual valor del IMM, toda vez que se ha configurado una cláusula tacita en favor de los trabajadores, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 322, de 13.05.2025.

La Dirección del Trabajo al respecto ha señalado:

Ordinario N° 3152/063, de 25.07.2008:

Del análisis conjunto de los preceptos legales citados se infiere, en primer término, que el legislador ha establecido un nuevo concepto de sueldo, asimilándolo al sueldo base, precisando que tal estipendio es de carácter obligatorio y no podrá ser inferior al valor fijado para un ingreso mínimo mensual, cuando se ha convenido la jornada ordinaria máxima legal prevista en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, vale decir, 45 horas semanales.

Se infiere asimismo, que tratándose de jornadas parciales de trabajo, el sueldo pactado no podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente, proporcionalmente calculado en relación a dicha jornada ordinaria máxima.

1.1 NUEVO CONCEPTO DE SUELDO:

Lo expresado en el acápite anterior, autoriza para sostener que el nuevo concepto de sueldo base establecido por el legislador constituye un piso remuneracional para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal o una inferior, estipendio éste que, como ya se ha expresado, no puede ser inferior al monto de un ingreso mínimo mensual o a la proporción de éste, tratándose de jornadas parciales de trabajo.

De la definición contenida en la nueva letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, se desprende que una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir las siguientes condiciones copulativas:

Que se trate de un estipendio fijo;

Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2° del artículo 10.

Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato,

Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

De esta suerte, es posible afirmar que todos los estipendios que reúnan las condiciones antes anotadas, que sean percibidos por la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo y en virtud de normas convencionales, sean éstas, individuales o colectivas, pueden ser calificados como sueldo o sueldo base, circunstancia que, a la vez, permite sostener que todos ellos pueden ser considerados para enterar el monto mínimo fijado por tal concepto, vale decir, una suma no inferior al ingreso mínimo mensual.

De este modo, y a vía ejemplar, un trabajador que está afecto a un sueldo equivalente a \$ 100.000 y que además percibe mensualmente un bono fijo nocturno de \$ 30.000 y otro de \$ 29.000 por puntualidad, con los cuales se completa el monto de \$ 159.000, equivalente al valor del ingreso mínimo mensual, actualmente vigente, no tiene derecho a exigir que el sueldo pactado, ascendente a \$100.000, se incremente en \$ 59.000, toda vez, que como ya se expresara, con los bonos fijos que percibe mensualmente se entera el valor de dicho ingreso mínimo.

Ordinario N° 3662/053, de 17.08.2010:

Acorde a todo lo anterior, preciso es convenir que verificándose respecto de un determinado estipendio la concurrencia de las circunstancias precedentemente anotadas, deberá estimarse que el mismo es de carácter fijo, condición que no puede verse alterada por la circunstancia de que por razones ajenas a la naturaleza intrínseca del beneficio se produzcan variaciones en su monto que implique que los valores que se perciban difieran entre un mes a otro. Ello, por cuanto las fluctuaciones que se produzcan por tales causas no producen el efecto de alterar la naturaleza fija de los mismos para convertirlos en estipendios de carácter variable.

Así ocurriría, por ejemplo, tratándose de bonos de asistencia y de puntualidad establecidos en montos fijos de dinero pagaderos en forma mensual y de monto decreciente según se hayan o no cumplido los tramos previamente convenidos, lo cual podrá traducirse en que las sumas que se perciban por tal concepto no sean iguales entre una y otra mensualidad, ya que ello dependerá del tramo alcanzado por el trabajador en el respectivo período.

En otros términos, la circunstancia de que en determinados meses el trabajador reúna los requisitos necesarios para obtener el monto máximo del beneficio, y en otros, solo pueda acceder a un tramo menor, por no haber cumplido las exigencias que le dan derecho a

impetrar dicho monto máximo, sino uno inferior, derivará necesariamente en que la sumas que perciba por dichos beneficios no sean las mismas entre uno y otro mes.

Similar situación se produce tratándose de bonos pactados en una suma fija de dinero pagadera mensualmente, por la prestación de servicios en turnos nocturnos rotativos y de carácter permanente, toda vez que en tal caso el monto que se perciba dependerá del número de días en que el trabajador labore de noche en la respectiva mensualidad y no de la variabilidad del estipendio. Lo mismo ocurre respecto de bonos o asignaciones pactadas también en un monto fijo de dinero pagadero en forma mensual, por las vueltas que en el día realicen los trabajadores del área de transporte de carga u otras actividades similares, atendido que, al igual que en el caso anterior, la variabilidad que pueda producirse en el monto del beneficio, entre una y otra mensualidad, deriva exclusivamente del número de vueltas realizadas diariamente por el respectivo dependiente.

En efecto, en las situaciones precedentemente anotadas la fluctuación en el monto de los beneficios, esto es, el hecho que en ciertas mensualidades y por las circunstancias anotadas se reciban sumas distintas por tales conceptos no altera el carácter fijo de los mismos, atendido que las aludidas variaciones no dicen relación con la esencia o la naturaleza intrínseca de los mismos, sino de circunstancias ajenas a su naturaleza, lo que derivado a los dos primeros ejemplos propuestos se traduce en que la posibilidad de percibirlos en forma íntegra o parcial depende de un hecho atribuible al dependiente, cual es, el de asistir a trabajar puntualmente los días que comprende su jornada laboral.

Íntimamente ligada con la condición de fijeza analizada anteriormente, está aquella a que se refiere la letra d) indicada en párrafos anteriores, vale decir, la que exige que el sueldo responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

En relación a este último requisito, la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección ha sostenido que el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios, significa que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, agregando que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación, pudiendo citarse, a vía de ejemplo, los que son establecidos en relación a la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc.

El mismo concepto ha sido recogido por el autor Sr. Lautaro Fariña en la obra citada, quien señala al respecto que: “El sueldo se paga como contraprestación a los servicios prestados por el trabajador en una jornada ordinaria de trabajo. En otras palabras, el sueldo reconoce como causa inmediata de su pago la ejecución en el tiempo del trabajo convenido, en términos tales que se entiende que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que dicen relación con las particularidades de la respectiva prestación”, citando a continuación, los mismos ejemplos que consigna la jurisprudencia administrativa de este Servicio.

Al tenor de dicha doctrina deberá estimarse que responden a la prestación de servicios por guardar íntima relación con las particularidades propias de dicha prestación, entre otros estipendios, el beneficio asignación de zona, un bono pactado en compensación por las condiciones climáticas y/o de altura en que se desarrollan las labores, una asignación de experiencia y/o de antigüedad, asignación por turnos nocturnos, etc. todos los cuales podrán ser calificados como sueldo en la medida que cumplan los demás requisitos necesarios para ello y a los cuales nos hemos referido en párrafos que anteceden.

Finalmente y en relación con el requisito en análisis, es preciso aclarar que la exigencia que el mismo establece en orden a que el sueldo debe responder a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, se encuentra referida exclusivamente a que el trabajador esté afecto o sujeto a una jornada de tal carácter, sea ésta de carácter total o parcial y no al cumplimiento efectivo del total o parte de la misma.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la doctrina que en relación al concepto del nuevo sueldo base establecido por la ley N° 20.281, se contiene en el dictamen N° 3152/063, de 25.07.08, debe entenderse complementada y precisada en los términos establecidos en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 4.888, de 05.12.2014:

Del análisis conjunto de los preceptos legales preinsertos se infiere, que el sueldo, o el sueldo base, conceptos que la norma legal en comentario hace similar, es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

Se infiere, asimismo que dicho sueldo o sueldo base es de carácter obligatorio no pudiendo ser inferior al valor fijado para un ingreso mínimo mensual si la jornada ordinaria convenida es la máxima legal de 45 horas semanales, o bien, tratándose de jornadas parciales de trabajo, inferior al ingreso mínimo vigente, proporcionalmente calculado en relación a dicha jornada ordinaria máxima.

Por lo tanto, para que un estipendio sea calificado de sueldo o sueldo base, es menester que el mismo reúna las siguientes características:

- a) Que se trate de un estipendio fijo;**
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de los beneficios en especie;**
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato;**
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.**

De esta suerte, es posible afirmar que todos los estipendios que reúnan las condiciones antes anotadas, que sean percibidos por la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo y en virtud de normas convencionales, sean éstas, individuales o colectivas, pueden ser calificados como sueldo o sueldo base, circunstancia que, a la vez, permite sostener que todos ellos pueden ser considerados para enterar el monto mínimo fijado por tal concepto, vale decir, una suma no inferior al ingreso mínimo mensual.

En relación al requisito signado con la letra d) precedente, cabe señalar que la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección, contenida entre otros, en Dictamen N° 3662/ 053, de 17.08.2010, ha sostenido que el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios, significa que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, agregando que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación, pudiendo citarse, a vía de ejemplo, los que son establecidos en relación a la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc.

A su vez y en relación con el requisito relativo a que el sueldo debe responder a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, ello se encuentra referido exclusivamente a que el trabajador esté afecto o sujeto a una jornada de tal carácter, sea ésta de carácter total o parcial y no al cumplimiento efectivo del total o parte de la misma.

De este modo, aplicando lo expuesto en acápites que anteceden, al caso en consulta, preciso es sostener que la asignación de zona responde a la prestación de servicios del asistente de la educación de que se trata por guardar íntima relación con las particularidades propias de dicha prestación, al tratarse de un beneficio pactado en compensación de la ubicación geográfica y/o condiciones climáticas o de aislamiento en que se desarrollan las labores, cumpliendo, asimismo, según da cuenta informe de fiscalización N° 356 de 2014, con los demás requisitos necesarios para calificarlo como sueldo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y comentadas y doctrina de este Servicio, cumpla en informar a Ud. que resulta procedente enterar el Ingreso Mínimo Mensual que tiene derecho a percibir un asistente de la educación que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Castro, con la Asignación de Zona que le asiste por extensión de beneficios pactados en instrumento colectivo.

Ordinario N° 4.864, de 22.09.2015:

De las disposiciones contractuales recién transcritas, se extrae que los beneficios anotados, a la luz de los criterios comentados en párrafos precedentes, reúnen las siguientes características:

a. Corresponden a una asignación fija, atendido que su percepción está subordinada únicamente a la particular condición en que se prestan los servicios en cada caso, prescindiendo, de tal modo, de componentes relacionados con la productividad del trabajador.

Al respecto, cabe señalar que la reiterada jurisprudencia de este Servicio, ha considerado que reviste el carácter de remuneración fija, tanto aquella cuyo monto se encuentra preestablecido en el contrato de trabajo, como aquella en que éste puede ser determinado de acuerdo a las bases numéricas consignadas en dicho instrumento.

Asimismo, su determinación, monto, forma y período de pago se encuentran preestablecidos y no dependen de un acaecimiento aleatorio que pueda verificarse o no.

b. Su pago se efectúa en dinero.

c. Son de carácter periódico, toda vez que se pagan junto con las demás remuneraciones.

d. Su pago reconoce como causa la prestación de los servicios.

En efecto la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, contenida entre otros, en Dictamen N° 3662/53, de 17.08.2010, ha sostenido que "...el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios, significa que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, agregando que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación, pudiendo citarse, a vía de ejemplo, los que son establecidos en relación a la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra

ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc”.

De tal forma, el citado dictamen concluye “...deberá estimarse que responden a la prestación de servicios por guardar íntima relación con las particularidades propias de dicha prestación, entre otros estipendios, el beneficio asignación de zona, un bono pactado en compensación por las condiciones climáticas y/o de altura en que se desarrollan las labores, una asignación de experiencia y/o de antigüedad, asignación por turnos nocturnos, etc., todos los cuales podrán ser calificados como sueldo en la medida que cumplan los demás requisitos necesarios para ello y a los cuales nos hemos referido en párrafos que anteceden”.

De esta suerte, habiéndose verificado la concurrencia de los requisitos precedentemente expuestos, respecto de cada uno de los estipendios señalados, preciso es convenir que los mismos reúnen el carácter de sueldo o sueldo base, conclusión que no puede verse alterada por la circunstancia que se haya condicionado el pago de los mismos al cumplimiento de ciertas condiciones, como aquellas a las que refieren las cláusulas en análisis.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que la asignación voluntaria de zona, el bono continuidad operacional y el bono turno nocturno, pactados en el contrato colectivo suscrito entre la organización sindical que representa y la empresa Compañía Minera Maricunga, revisten el carácter de sueldo o sueldo base por lo que deben ser considerados en la base de cálculo del mismo.

Ordinario N° 4308, de fecha 18.08.2016.

Del análisis conjunto de los preceptos legales preinsertos se infiere, que el sueldo, o el sueldo base, conceptos que la norma legal en comento hace similares, es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

Se infiere, asimismo que dicho sueldo o sueldo base es de carácter obligatorio no pudiendo ser inferior al valor fijado para un ingreso mínimo mensual si la jornada ordinaria convenida es la máxima legal de 45 horas semanales, o bien, tratándose de jornadas parciales de trabajo, inferior al ingreso mínimo vigente, proporcionalmente calculado en relación a dicha jornada ordinaria máxima.

Pues bien, la doctrina vigente de este Servicio contenida entre otros, en Dictámenes N°s 3152/063 de 25.07.2008 y 3662/053 de 17.08.2010 ha precisado, que para que un estipendio sea calificado de sueldo o sueldo base, es menester que el mismo reúna las siguientes características:

- 1. Que se trate de un estipendio fijo;*
- 2. Que se pague en dinero, sin perjuicio de los beneficios en especie;*
- 3. Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato;*
- 4. Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.*

De lo anterior se concluye, que toda aquella remuneración que reúna las condiciones indicadas podrá ser calificado como sueldo o sueldo base, aun cuando las partes le hayan dado una denominación diversa, circunstancia que, a su vez, permite sostener que todas ellas

pueden ser consideradas para enterar el valor del nuevo sueldo base, vale decir, el equivalente a un ingreso mínimo mensual.

Ahora bien, respondiendo a su consulta, nada obsta que las partes pacten una remuneración diaria en proporción al sueldo base, siempre que el procedimiento se sujete a la normativa vigente, en especial al artículo 16 del Reglamento N° 969 de 1933, del Ministerio del Trabajo, y a la doctrina de este Servicio contenida en Dictámenes N°s 4121, de 25.11.81 y 2439/117, de 27.04.94; y Ord. N° 5776, de 09.11.2015, no correspondiendo denominarla sueldo base por tratarse de la proporción diaria de este, de conformidad a las consideraciones señaladas en el presente informe.

Ordinario N° 5775, de 29.11.2017:

Ahora bien, en la cláusula quinta letra c) del contrato de trabajo suscrito por Proseguridad Ltda. y el trabajador don William Ignacio Silva Alarcón, de 15 de marzo de 2017, se pacta un bono de responsabilidad de \$20.000 mensual, pagadero siempre y cuando el trabajador haya prestado servicios durante el mes completo. Constan asimismo, las liquidaciones de remuneraciones correspondientes a abril, mayo, junio y julio, en las que figura el bono de responsabilidad en cada uno de los referidos meses.

En similares términos se encuentra contemplado este beneficio en el anexo de contrato de trabajo suscrito por don Manuel Bernardino Ortiz Muñoz, con la misma empleadora, de fecha 1° de enero de 2017. Figura también este bono de responsabilidad, en las liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses citados precedentemente, del mismo año 2017.

De las características que reúne este bono convencional, es dable concluir que responde a las cuatro condiciones que la jurisprudencia administrativa ha estimado que sirven de base para considerarlo “sueldo”, esto es, son estipendios fijos, que se pagan en dinero, en periodos iguales pactados por las partes, y responden a una prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

Que este bono esté sujeto a que el trabajador haya prestado servicios el mes completo, no lo priva de su carácter de estipendio fijo, puesto que la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección se ha pronunciado en el sentido que este requisito no significa que las partes hayan acordado una suma de dinero determinada siempre y bajo toda circunstancia, sino basta que se haya pactado la forma de liquidar y establecer el monto del beneficio, lo cual le da el carácter de “fijeza” al mismo. Así, “esta Dirección del Trabajo ha dejado establecido que el hecho de que un beneficio pueda producir resultados que no sean constantes de un mes a otro, no altera la naturaleza del mismo para convertirlo en un estipendio de carácter variable, por cuanto el elemento de fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente, y además, porque su monto y forma de pago se encuentren preestablecidos” (Dictamen N° 1207/75, de 22.03.93, citado por el Dictamen N° 6920/324, de 13.12.96).

Cabe señalar, por tanto, que el bono examinado tiene el carácter de sueldo, de lo cual se infiere que respecto a todo el resto de los dependientes que obre documentación similar a la tenida a la vista, debe entenderse que la suma del sueldo más el bono de responsabilidad, satisface la exigencia legal de que ningún trabajador deberá percibir por una jornada ordinaria de trabajo, una suma de dinero inferior a un ingreso mínimo mensual.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocadas, cúpleme manifestar que el bono de responsabilidad analizado tiene el carácter de sueldo, y por tanto, esa empresa deberá actualizar los contratos de trabajo para el efecto de comprobar que paga a su personal por una jornada ordinaria de trabajo al menos un ingreso mínimo mensual, esto es, la suma del sueldo convenido más lo percibido por concepto del referido bono.

Ordinario N° 4453, de 22.09.2017

2.- En cuanto a la consulta relativa al concepto de sueldo base, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa evacuada por este Servicio en relación a la materia y que se contiene, entre otros, en dictamen N° 3152/063, de 25.07.2008 y 3662/053, de 17.08.2010, analizando el precepto contenido en el artículo 42 a) del Código del Trabajo en su texto fijado por la ley 20.281, publicada en el Diario Oficial de 21.07.2008, ha precisado primeramente que el nuevo concepto de sueldo base establecido por el legislador constituye un piso remuneracional para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal o una inferior, estipendio éste que, como ya se ha expresado, no puede ser inferior al monto de un ingreso mínimo mensual o a la proporción de éste, tratándose de jornadas parciales de trabajo.

La misma doctrina ha señalado que un determinado emolumento constituirá sueldo o sueldo base en cuanto cumpla con las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que se trate de un estipendio de carácter fijo.**
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo prevenido en el inciso 2° del artículo 10 del Código del Trabajo.**
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato, y**
- d) Que responda a una prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.**

La doctrina institucional indicada, ha establecido además, que toda aquella remuneración que reúna las referidas condiciones podrá ser calificada como sueldo o sueldo base, aun cuando las partes les hayan dado una denominación diversa a un determinado estipendio y, por lo tanto, todas ellas podrán ser consideradas para enterar el valor del nuevo sueldo base, vale decir, el equivalente a un ingreso mínimo mensual.

Aplicando todo lo expuesto al caso en consulta, posible es concluir que en la especie, no habría infracción legal si aparte del sueldo base pactado, de monto inferior al ingreso mínimo legal, los trabajadores por quienes se consulta perciben otro estipendio de carácter fijo que reúna las condiciones necesarias para calificarlo como tal, toda vez que como ya se expresara anteriormente, cumpliendo tales condiciones ellos podrán ser considerados para enterar el valor del sueldo base conceptualizado en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo.

De consiguiente, en conformidad a las normas legales precitadas, doctrina institucional invocada y consideraciones expuestas, cúpleme informar lo siguiente:

1. El régimen remuneratorio de los trabajadores de la empresa Full Carga Chile S.A. a que se refiere el presente informe puede ser calificado de carácter mixto, por lo que la remuneración íntegra que les corresponde percibir durante el período de feriado legal debe determinarse considerando lo que perciben por concepto de sueldo y adicionando a éste el promedio de lo ganado por remuneraciones variables durante los últimos tres meses trabajados.

2. Toda aquella remuneración que reúna las condiciones señaladas en las letras a) b) c y d) reseñadas en el punto 2) de este informe podrá ser calificada como sueldo o sueldo base aun cuando las partes les hayan dado una denominación diversa a un determinado estipendio y, por lo tanto, todas ellas podrán ser consideradas para enterar el valor del nuevo sueldo base, vale decir, el equivalente a un ingreso mínimo mensual.

Ordinario N° 322, de 13.05.2025

De esta forma, tal coma ha reconocido la doctrina de este Servicio contenida en Ord. N° 1755 de 07.10.2022, todo trabajador sujeto al cumplimiento de una jornada de trabajo tiene derecho a percibir un sueldo o sueldo base que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual determinado por ley.

Ahora bien, para calificar cuando un determinado estipendio constituye sueldo o sueldo base, la jurisprudencia contenida en Dictamen N° 3662/053 de 17.08.2010 ha concluido que la remuneración debe reunir las siguientes condiciones de manera copulativa:

- 1. Que se trate de un estipendio fijo;**
- 2. Que se pague en dinero sin perjuicio de lo prevenido en el inciso 2° del artículo 10 del Código del Trabajo;**
- 3. Que se pague en periodos iguales determinados en el contrato;**
- 4. Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.**

El mismo pronunciamiento precitado concluye que toda remuneración que cumpla con los anteriores requisitos podrá ser calificada como sueldo o sueldo base, no obstante, las diversas denominaciones con que las partes puedan identificar a la remuneración, circunstancia que permite considerar a cualquier remuneración que reúna juntamente estos requisitos para considerarlas al momento de enterar el sueldo base equivalente a lo menos al valor del ingreso mínimo mensual.

Luego, se desprende del informe de fiscalización de ANT. 5) que la empresa desde el mes de julio de 2014 hasta agosto de 2022 aumento el sueldo base de los trabajadores conforme las sucesivas modificaciones legales del monto del ingreso mínima mensual, circunstancia que durante los meses de mayo y agosto de 2022 no se verificó, por cuanto el empleador argumento que ya se estaba enterando el ingreso mínimo mensual con cargo al bono fijo pactado denominado "bonificación de tareas auxiliares", de manera que en los hechos se daba cumplimiento al aumento del ingreso mínimo mensual.

En esta perspectiva, cabe señalar, que de acuerdo con la jurisprudencia institucional destacada en Dictamen N° 777/14 de 16.02.2015, cada vez que se produzca una modificación legal del ingreso mínimo mensual, el empleador estará obligado a garantizar que el sueldo base de sus trabajadores se ajuste al nuevo monto mínimo fijado para tal concepto, incremento remunerativo que no puede hacerse con cargo a las remuneraciones variables que perciba el trabajador.

Por consiguiente, y teniendo en cuenta que de acuerdo con lo informado en ANT. 5) el empleador argumento enterar el sueldo base de los trabajadores con cargo a la "bonificación par tareas auxiliares", la licitud de tal proceder debe considerar, por una parte, a la naturaleza de la señalada remuneración, ya que, según lo precisado anteriormente el incremento remunerativo del sueldo base no puede hacerse con cargo a las remuneraciones variables ni

horas extraordinarias. Tampoco deberá enterarse con los pagos por las asignaciones de tipo: familiar legal, movilización, colación, de desgaste de herramientas y pérdida de caja.

Así también, no es lícita ajustar el sueldo base al ingreso mínimo legal con cargo a los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes, las que precede pagar al extinguirse la relación laboral o que constituyan devolución de gastos en que se incurra por causa del trabajo, según establece el inciso 3° del artículo 8° del DL N° 670 de 1974, norma que agrega:

"Tampoco se imputarán al ingreso mínimo las cantidades que perciba el trabajador por concepto de gratificación legal, cualquiera que fuere su forma de pago".

Así, en armonía con lo planteado precedentemente, la "bonificación por tareas auxiliares" utilizada por el empleador para enterar la actualización del sueldo base de los trabajadores a partir de los incrementos del ingreso mínimo mensual dispuestos por el legislador, debió cumplir con los requisitos y condiciones que se consignaron en los anteriores párrafos.

No obstante, lo anterior, y profundizando en la naturaleza y circunstancias fácticas en donde nace este tipo de remuneración, señala el informe de fiscalización de ANT. 5), que su inicio comienza en el mes de julio de 2020.

A continuación, el mismo expediente menciona que, en la anterior fiscalización N° 0705.2020.133 se sancionó a la empresa por no consignar por escrito en el contrato de trabajo o en documento anexo la modificación o extensión de la estipulación referida a la función o labor que deben realizar los trabajadores, a partir del mes de marzo de 2020, actividades vinculadas con el "proyecto drop deck", en donde las dependientes deben realizar las procedimientos de trabajo de "apertura y cierre de cortinas total slider", labor que no se encontraba consignada en sus contratos individuales de trabajo.

Posterior a ello, y en la etapa de reconsideración de multa, el informe de fiscalización de ANT.5) detalla que el empleador exhibió los anexos de contrato de trabajo debidamente firmados por los trabajadores, en donde se establece la "bonificación por tareas auxiliares".

Añade que, una vez revisados los libros de remuneraciones desde enero de 2020 hasta enero de 2023, se pudo constatar que el 01.05.2021 y posteriormente el 01.01.2022, la empresa incremento el monto del ingreso mínimo mensual sin cargo a la "bonificación por tareas auxiliares", no obstante estar vigente tal remuneración en los señalados periodos. Pese a lo cual, posteriormente el 01.05.2022 y 01.08.2022 el empleador no incremento el ingreso mínimo mensual que disponía la ley, argumentando que ya se estaba cumpliendo con tal obligación legal al sumar el sueldo base y la "bonificación por tareas auxiliares".

De esta forma, y atendiendo al principio de primacía de la realidad ampliamente reconocido y aplicado en el derecho del trabajo, fluye que, en los hechos, existió un acuerdo tácito que significaba el aumento del sueldo base en conformidad al incremento dispuesto por ley del ingreso mínimo mensual sin enterar este aumento con cargo a la "bonificación por tareas auxiliares".

La doctrina uniforme y reiterada de este Servicio contenida en dictámenes N° 1.984/101 de 28.03.95 y N° 4.864/275 de 20.09.1999, entre otros pronunciamientos, han reconocido la existencia de cláusulas tácitas en los contratos de trabajo.

Así, el Dictamen N° 4.864/275 de 20.09.1999 luego de destacar lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 9 del Código del Trabajo que señala que el contrato de trabajo es consensual, reconoce la existencia de acuerdos tácitos que pueden perfeccionar o modificar un contrato de trabajo, en los siguientes términos:

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

a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.

b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que estas tengan un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.

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

Asimismo, en Ord. N° 4297 de 13.08.2018, se agrega que:

"(..) la mera liberalidad de/ empleador - aun desprovista de/ propósito de generar un derecho a favor del trabajador - produce el efecto de modificar el contrato de trabajo en el sentido de incrementar los derechos de/ dependiente, pudiendo este legalmente exigir el beneficio que regularmente le ha sido otorgado con anterioridad".

En consecuencia, sobre la base de las normas legales, jurisprudencia administrativa y antecedentes de hecho invocados, cúpleme manifestar que:

Los trabajadores de la empresa de transportes "..... Ltda." sujetos a una jornada de trabajo, tienen el derecho a recibir un aumento de su sueldo base en conformidad a los incrementos del ingreso mínimo mensual que disponga la ley, sin que sea procedente enterar el aumento con cargo a la "bonificación por tareas auxiliares".

REMUNERACIONES QUE NO DEBEN SER INCLUIDAS PARA COMPLETAR EL SUELDO MÍNIMO

El sueldo mínimo puede ser enterado o completado como ya se dijera con remuneraciones que reúnan las mismas características de sueldo o sueldo base, esto es:

1. Que se trate de un estipendio fijo.
2. Que se pague en dinero.
3. Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.
4. Que responda a una prestación de servicios.

Si una remuneración no reúne estos requisitos copulativos, no corresponde ser calificada como sueldo y por lo tanto no puede ser considerada para enterar el sueldo o sueldo base de naturaleza mensual de monto no inferior al ingreso mínimo mensual.

Así, por ejemplo, no corresponde enterar el sueldo mínimo con las remuneraciones variables que un trabajador perciba como es la comisión, tampoco corresponde incluir en el sueldo la semana corrida, ni la gratificación aun cuando se paguen mensualmente, toda vez que dichas remuneraciones no tienen el carácter de sueldo.

Respecto de este punto podemos citar el siguiente pronunciamiento de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4844/096, de 07.12.2011:

En el caso del sueldo cabe tener en consideración que éste se encuentra regulado en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo y que tiene características propias precisadas en la misma norma, a diferencia de la semana corrida, que está contemplada en una disposición diferente, el artículo 45 del mismo cuerpo legal, y que constituye una remuneración especial con regulación propia.

Al tenor de lo precedentemente expuesto es posible concluir que el estipendio denominado semana corrida no reúne los requisitos que permitan calificarla como sueldo.

Ordinario N° 2204, de 09.05.2018:

No resulta jurídicamente procedente complementar el sueldo base de un trabajador con estipendios de carácter variable, toda vez que estos dicen relación con la productividad del trabajador, lo que resulta manifiestamente opuesto al carácter de estipendio fijo establecido en la ley.

EL SUELDO MÍNIMO MENSUAL Y LAS INASISTENCIAS

Si bien todos los trabajadores tienen derecho a percibir un sueldo o sueldo base de naturaleza mensual no inferior al ingreso mínimo mensual, en el caso de que el dependiente registre inasistencias o ausencias, el empleador puede descontar de la remuneración del trabajador los días de ausencia, dándose que producto de las ausencias el monto pagado sea inferior al IMM, a modo de ejemplo si un trabajador tiene pactado un sueldo de \$539.000.- más gratificación del 25% de las remuneraciones mensuales y en abril de 2026 registro 2 ausencias no consecutivas, el empleador al pagar las remuneraciones debe hacer los siguientes cálculos:

Valor día: $539000 / 30 = 17.966,666$

Sueldo ($17.966,666 \times 28$) = 503.067.-

Gratificación ($503.067 \times 25\%$) = 125.767.-

Como podemos apreciar el sueldo percibido por el trabajador es inferior a IMM, sin embargo, el cálculo está bien, toda vez que la persona no laboró todo el mes al tener ausencias.

Es importante destacar que el sueldo mínimo no es valor a percibir y como toda remuneración esta afecta al descuento de cotizaciones previsionales e impuesto que corresponda.

Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 1137/057, de 19.02.1996:

Los trabajadores por día que no concurren a prestar servicios durante todos los días del mes que, de acuerdo a lo pactado, les corresponde laborar, a causa de inasistencia, no pierden el derecho a percibir el ingreso mínimo mensual, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

En su cuerpo el ordinario citado precedentemente señala:

De los preceptos legales transcritos se infiere, en primer término, que por expresa disposición del legislador y sin perjuicio de las excepciones legales, el monto de la remuneración mensual de los trabajadores con jornada ordinaria completa, no puede ser, en caso alguno, inferior al ingreso mínimo mensual.

Se desprende, asimismo, que en el caso de aquellos trabajadores con jornadas parciales de trabajo la remuneración mensual debe calcularse proporcionalmente sobre la base de la jornada ordinaria de trabajo.

Ahora bien, según lo ha resuelto esta Dirección reiteradamente la referencia de los comentados preceptos legales a la jornada ordinaria de trabajo debe entenderse efectuada a la jornada máxima semanal establecida en el artículo 22 inciso 1º del Código del Trabajo o bien a la jornada prolongada máxima consignada en el artículo 27 del mismo cuerpo legal, según corresponda.

Conforme con lo expuesto, posible es afirmar que la expresión "jornada completa" sólo ha sido utilizada por el legislador para los efectos de contraponerla a la expresión "jornadas parciales", en términos tales que la primera corresponde, precisamente, a la jornada máxima legal, es decir, la prevista en los artículos 22 ó 27 del Código del Trabajo, según corresponda, convenida por las propias partes contratantes, esto es trabajador y empleador.

De esta manera, entonces, no procede estimar, como se sostiene en su presentación, que es requisito sino que no para que exista jornada completa y, por ende, derecho a percibir el ingreso mínimo mensual que el trabajador preste efectivamente servicios durante todos los días del mes que, de acuerdo a lo pactado, le hubiere correspondido laborar, toda vez que ello importaría exigir un requisito especial no previsto por el legislador ni en la letra ni en el espíritu de los preceptos legales precedentemente transcritos y comentados.

Precisado lo anterior, se hace necesario recurrir al artículo 7º del Código del Trabajo que, 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 aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

Del contexto de la disposición legal transcrita se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes, que se traducen, para el empleador, en las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una determinada remuneración, en tanto que para el trabajador, en la obligación esencial de prestar los servicios para los cuales fue contratado.

En relación con la norma en comento este servicio reiteradamente ha sostenido que si el trabajador deja de laborar uno o más días de su jornada de trabajo, no cumple real y efectivamente durante dicho lapso con su obligación de prestar los servicios estipulados en su contrato, encontrándose, en consecuencia, el empleador liberado de su obligación de remunerar por dicho período.

Cabe advertir que la conclusión anotada resulta plenamente aplicable tanto a los trabajadores remunerados por día como mensualmente, toda vez que el legislador no ha efectuado distingo alguno, al respecto, en materia de tiempo no trabajado.

A mayor abundamiento, es del caso puntualizar que actualmente, en el caso de los dependientes remunerados por día las inasistencias no le hacen perder el beneficio de la semana corrida, esto es, el derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos o por los días de descanso compensatorio, el tenor de lo previsto en el artículo 45 del Código del Trabajo.

De consiguiente, en mérito de lo señalado en acápite que anteceden no cabe sino concluir que tratándose de trabajadores que han convenido con su empleador una jornada ordinaria completa de trabajo, en los términos expuestos, las inasistencias no le hacen perder el derecho de aquellos al ingreso mínimo mensual, cualquiera sea el sistema remuneracional a que se encuentren afectos.

De ello se sigue que las inasistencias sólo producen el efecto de hacer perder al trabajador su derecho a percibir remuneración durante él o los días que las mismas comprenden.

Ahora bien, en la especie, posible es sostener que el trabajador remunerado por día, que en un determinado mes, por ejemplo febrero, no asistió a prestar servicios uno o más días mantiene, invariablemente, su derecho a percibir el ingreso mínimo mensual sin perjuicio del descuento a las remuneraciones que deba practicar el empleador por los días no laborados.

Para explicar el pronunciamiento citado, realicemos el siguiente ejemplo:

Trabajador con jornada de lunes a viernes de 42 horas semanales, su remuneración está constituida por sueldo base de \$539.000.- y gratificación en base al 25% de las remuneraciones con tope en la doceava parte de 4.75 IMM, en el mes de abril de 2026, realizó 20 horas extras y registra 3 días de ausencias justificadas, el cálculo de su remuneración imponible sería:

CONCEPTO	MONTO
Sueldo base	539.000
Ausencias (3 días) valor día (17.966,666)	53.900
Horas extras (20 horas) valor HE \$4.491,6666	89.833
Gratificación (540.810) X 25%)	143.733
Total imponible	718.666

REMUNERACIONES QUE TIENEN CARÁCTER DE SUELDO Y SUS EFECTOS

El que una remuneración sea considerada como sueldo genera importantes efectos en materia laboral, toda vez que deberá ser incluida en el cálculo del sobretiempo, el recargo de las horas trabajadas en día domingo por los dependientes del comercio y la remuneración íntegra de los trabajadores durante su feriado.

AL DETERMINAR EL SUELDO MÍNIMO MENSUAL

De acuerdo a los pronunciamientos citados en el punto anterior entre los que podemos mencionar los Ordinarios N° 3152/063, de 25.07.2008, Ordinario N° 4.888, de 05.12.2014, las remuneraciones que revisten carácter de sueldo pueden ser consideradas para efecto de determinar un sueldo o sueldo base no inferior al ingreso mínimo mensual, es así que si un trabajador tiene un sueldo base de 500.000.- y un bono de asistencia de 60.000.- tendría para efectos legales un sueldo de \$560.000.- cumpliéndose por tal motivo con la obligación de pagar un sueldo no inferior al Ingreso Mínimo Mensual.

Cuando se produce el cambio del valor del Ingreso Mínimo Mensual, y por consiguiente el cambio del sueldo mínimo mensual, se genera siempre algún grado de controversia en cuanto a los diferentes criterios que aplican los funcionarios fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, al momento de efectuar las labores de fiscalización o bien al resolver reconsideraciones de multas administrativas, respecto de la obligación de los empleadores de pagar un sueldo o sueldo base cuyo monto mensual no sea inferior al Ingreso Mínimo Mensual. Como así también en los procesos de revisión o control de contratistas que tienen implementado las empresas mandantes, en cuanto a cómo debe enterarse el sueldo mínimo mensual.

Es por lo anterior que, al momento de analizar el criterio de la Dirección del Trabajo sobre el concepto de sueldo mínimo mensual, es importantísimo tener presente que, para los funcionarios de dicha institución fiscalizadora, es obligatorio el ceñirse a la interpretación que la Dirección haga de la norma laboral, la cual está dada por los ordinarios, dictámenes, circular y otros documentos, así lo ha señalado la misma entidad fiscalizadora, pudiendo citarse el siguiente ordinario:

Ordinario N° 3687, de 14.07.2016:

Cabe hacer presente que la jurisprudencia administrativa elaborada por esta Institución, mediante la emisión de dictámenes tiene por objeto fijar el sentido de la norma legal de manera que el personal de su dependencia aplique de forma uniforme y coherente la ley interpretada, resultando dicha interpretación obligatoria para los funcionarios en el ejercicio de sus funciones respecto de los sujetos sometidos a la fiscalización de esta Institución, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 1° del Código del Trabajo.

De acuerdo al pronunciamiento citado los funcionarios fiscalizadores al momento de realizar alguna fiscalización o revisión, debiesen tener en consideración el criterio sostenido por la Dirección del Trabajo respecto de qué remuneraciones pueden ser calificadas como sueldo y que se suman al sueldo base para efecto de determinar si se cumple con el sueldo sea igual al IMM vigente.

Respecto de este punto podemos citar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2212/036, de 08.06.2009:

A partir de la vigencia de la Ley N° 20.281 deberá considerarse como sueldo base para todos los efectos legales y contractuales, aquél cuyo monto sea equivalente al valor de un ingreso mínimo mensual, circunstancia ésta que permite concluir que todos aquellos beneficios convencionales que estaban pactados en relación a un sueldo base de monto inferior a aquél, deberán adecuarse al nuevo concepto de sueldo base fijado por la ley, el cual asciende a la fecha, a la suma de \$159.000.

Ordinario N° 4308, de 18.08.2016.

Del análisis conjunto de los preceptos legales preinsertos se infiere, que el sueldo, o el sueldo base, conceptos que la norma legal en comento hace similares, es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

Se infiere, asimismo que dicho sueldo o sueldo base es de carácter obligatorio no pudiendo ser inferior al valor fijado para un ingreso mínimo mensual si la jornada ordinaria convenida es la máxima legal de 45 horas semanales, o bien, tratándose de jornadas parciales de trabajo, inferior al ingreso mínimo vigente, proporcionalmente calculado en relación a dicha jornada ordinaria máxima.

Pues bien, la doctrina vigente de este Servicio contenida entre otros, en Dictámenes N°s 3152/063 de 25.07.2008 y 3662/053 de 17.08.2010 ha precisado, que para que un estipendio sea calificado de sueldo o sueldo base, es menester que el mismo reúna las siguientes características:

- 1. Que se trate de un estipendio fijo;***
- 2. Que se pague en dinero, sin perjuicio de los beneficios en especie;***
- 3. Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato;***
- 4. Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.***

De lo anterior se concluye, que toda aquella remuneración que reúna las condiciones indicadas podrá ser calificado como sueldo o sueldo base, aun cuando las partes le hayan dado una denominación diversa, circunstancia que, a su vez, permite sostener que todas ellas pueden ser consideradas para enterar el valor del nuevo sueldo base, vale decir, el equivalente a un ingreso mínimo mensual.

Ordinario N° 5.191, de 23.12.2014.

Respecto a la normativa antes transcrita, este Servicio mediante dictamen N° 3152/063 de 25.07.2008, fijó el sentido y alcance del concepto remuneracional “sueldo”, al señalar:

“se desprende que una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que se trate de un estipendio fijo;***
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el Inc. 2° del Art. 10.***
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato,***
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.***

De esta suerte, es posible afirmar que todos los estipendios que reúnan las condiciones antes anotadas, que sean percibidos por la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo y en virtud de normas convencionales, sean éstas, individuales o colectivas, pueden ser calificados como sueldo o sueldo base, circunstancia que, a la vez, permite sostener que todos ellos pueden ser considerados para enterar el monto mínimo fijado por tal concepto, vale decir, una suma no inferior al ingreso mínimo mensual.”

Ordinario N° 4.889, de 05.12.2014.

Por lo tanto, para que un estipendio sea calificado de sueldo o sueldo base, es menester que el mismo reúna las siguientes características:

- a) Que se trate de un estipendio fijo;**
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de los beneficios en especie;**
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato;**
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.**

De esta suerte, es posible afirmar que todos los estipendios que reúnan las condiciones antes anotadas, que sean percibidos por la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo y en virtud de normas convencionales, sean éstas, individuales o colectivas, pueden ser calificados como sueldo o sueldo base, circunstancia que, a la vez, permite sostener que todos ellos pueden ser considerados para enterar el monto mínimo fijado por tal concepto, vale decir, una suma no inferior al ingreso mínimo mensual.

Ordinario N° 2065, de 06.07.2020:

1. El sueldo o sueldo base no puede ser de un monto inferior a aquel fijado para el ingreso mínimo mensual en el caso de aquellos trabajadores que acordaron la jornada ordinaria máxima legal como tampoco inferior a dicho ingreso mínimo, proporcionalmente calculado, respecto de quienes pactaron una jornada de trabajo parcial.

2. El concepto de "fijeza", elemento que permite distinguir al sueldo de otros estipendios, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente toda vez que éste deriva de la sola prestación de los servicios en una jornada ordinaria de trabajo y porque su monto se encuentra predeterminado en el contrato o es determinable aplicando las reglas numéricas consignadas en el mismo sin que dependa de la concurrencia de una circunstancia que puede o no acontecer.

3. Los estipendios que reúnan las características establecidas en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo constituirán el concepto de "sueldo o sueldo base", lo anterior, con prescindencia del nombre que las partes le hayan dado para identificarlo.

4. Cualquier estipendio que reúna las características establecidas en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo puede ser calificado de sueldo o sueldo base, sea que se origine de un contrato individual o colectivo.

EN EL PAGO DEL SOBRETIEMPO

Como ya se dijera anteriormente cualquier remuneración que cumpla con ser un estipendio fijo, que se pague en dinero, en períodos iguales determinados en el contrato y que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, debe ser considerada como sueldo.

El efecto inmediato de que una remuneración sea considerada como sueldo es que esta debe ser considerada para la determinación del valor de las horas extraordinarias de trabajo, toda vez que el artículo 32 del Código del Trabajo en su inciso tercero establece:

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

Razón por lo cual si un trabajador tiene un sueldo base de \$500.000.- y un bono de responsabilidad de \$50.000.- las horas extras deberán ser calculadas y pagadas sobre la base de \$550.000.- que es el sueldo del trabajador y no solo sobre el sueldo base que es lo que habitualmente hacen las empresas.

El valor de las horas extras para una jornada semanal de 44 horas, será entonces:

Valor hora extra= $550.000 \times 0,00795454 = \$4.375.-$

Muchas empresas en estos casos solo calculan el valor de la hora extra considerando el sueldo base, dando el siguiente valor:

Valor hora extra= $500.000 \times 0,00795454 = 3.977,27$ valor que estaría errado y solo le generara problemas laborales y previsionales a la empresa.

La Dirección del Trabajo, mediante sus pronunciamientos ha señalado:

Ordinario N° 3207, de 16.06.2016.

Respecto de la Prima de Producción o Incentivo de Producción, contemplado en el Contrato Colectivo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores de Comasa S.A. y la empresa Comasa S.A no se configuran los requisitos propios del sueldo, por lo que no corresponde su inclusión en el cálculo de las horas extraordinarias, no obstante, la Asignación por trabajar turno de noche, la Asignación de Reemplazos y el Bono Brigada de Emergencia, tienen el carácter de sueldo y deben ser considerados en la base de cálculo de las horas extraordinarias.

Ordinario N° 1299/0058, de 03.04.2001:

"Los denominados bonos de Responsabilidad y de Instalación que la Empresa ..., para a sus trabajadores, corresponde que sean incluidos en la base de cálculo del pago de sus horas extraordinarias".

Ordinario N° 2508/0130, de 25.04.1997:

"De las normas convencionales antes transcritas aparece que la asignación de estímulo de que se trata es un beneficio en dinero de monto fijo que se paga mensualmente a los trabajadores afectos al citado instrumento, conjuntamente con las respectivas remuneraciones y que tiene su origen en la prestación de servicios de los aludidos dependientes.

En tales circunstancias, esto es, habida consideración que respecto de la asignación en referencia concurren todos y cada uno de los requisitos precedentemente señalados, forzoso resulta concluir que dicho estipendio reviste el carácter de sueldo en los términos previstos en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado".

Ordinario N° 2447/0114, de 25.04.1994:

"Tanto el bono especial "papal", como el bono voluntario y el bono nocturno consisten en sumas fijas de dinero, pagadas en períodos iguales y que responden a la prestación de servicios, forzoso resulta concluir que los mismos revisten el carácter de sueldo y, consecuentemente, deben ser considerados para los efectos de calcular el valor de las horas extraordinarias de trabajo".

Ordinario N° 6838/0321, de 21.11.1994:

"El beneficio denominado "bono de antigüedad, pactado en el contrato colectivo constituye sueldo, y por ende debe ser considerado para determinar el valor de la hora extraordinaria de trabajo".

Ordinario N° 4821/0206, de 11.11.2003:

El Bono por Turno Nocturno y el denominado Trabajo en día Festivo convenidos por la XX y los dependientes que laboran en la Fundación XX de dicha empresa, deben ser considerados para los efectos del cálculo del sobresueldo de los trabajadores de que se trata.

Ordinario N° 0988, de 27.02.2015:

De las disposiciones contractuales recién transcritas, se extrae que el denominado "bono líder", a la luz de los criterios anotados en párrafos anteriores, reúne las características siguientes:

- **Es una asignación fija (\$52.676 en un caso y \$97.683 en el otro);**
- **Es una asignación en dinero (en moneda nacional);**
- **Es periódica (se paga mensualmente junto con las demás remuneraciones); y**
- **Es contrapartida del cumplimiento de obligaciones establecidas en el contrato de trabajo para los dependientes que se desempeñan como líderes de sala.**

En efecto, de la forma en que las partes han convenido el bono en comento se desprende que éste reviste los caracteres de sueldo por estar estipulado en forma fija, por efectuarse su pago en dinero en períodos iguales y por tener su origen en la prestación de los servicios.

Cabe en este particular recordar que, de acuerdo a la doctrina institucional vigente, contenida, por ejemplo, en dictamen N° 7630/316 de 20.11.1995, el elemento de fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente y, además, porque su monto y forma de pago se encuentran preestablecidos, elementos que concurren plenamente tratándose del bono que nos ocupa.

Así las cosas, el bono consultado tiene la calidad de remuneración fija y periódica, no pudiendo estimarse a su respecto que se trata de una asignación variable, por lo que, además, corresponde asimilarlo a sueldo para fines de calcular el pago de las horas extraordinarias del trabajador que realiza labores de líder de sala.

En este particular, merece indicar que en nada incide el pacto según el cual el trabajador debe presentar una asistencia del 100%, como señalan los anexos tenidos a la vista, por cuanto ella es una obligación que deriva natural y permanente del contrato de trabajo y que sujeta a todo dependiente que no esté eximido de cumplir una jornada ordinaria.

A su vez, tampoco torna variable al bono en comento la condición de no tener uno o más días de ausencia injustificada –en los dos primeros anexos acompañados se consigna que se reducirá en un 50% en caso de una inasistencia injustificada y que el bono se pierde si ocurren dos-, ello por cuanto, conforme lo ha sostenido esta Dirección, si se verifica respecto de un determinado estipendio la concurrencia de circunstancias aleatorias, deberá estimarse que el mismo es de carácter fijo, condición que no puede verse alterada en caso que, por razones ajenas a la naturaleza intrínseca del beneficio, se produzcan variaciones en su monto que impliquen que los valores percibidos difieran de un mes a otro, atendido que las fluctuaciones que puedan producirse por tales causas no surten el efecto de alterar su naturaleza de estipendios fijos (Dictamen N° 3662/53, de 17.08.2010).

Cabe además agregar que, respecto del tercer anexo acompañado -bono correspondiente a servicios en sala Lider Estoril-, donde, además de exigirse el 100% de asistencia, se establece que la referida asignación se pagará en forma proporcional a los días trabajados, la naturaleza de remuneración fija tampoco se altera, antes contrario, se asimila con mayor evidencia al concepto de sueldo, al quedar expresamente establecido que el monto prefijado, se pagará mensualmente y, en caso de inasistencias, proporcionalmente a los días trabajados.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones y doctrina citadas, así como las demás consideraciones expuestas en relación a las características de la bonificación consultada, cabe concluir, respecto de ambos tipos de anexo en análisis, que ésta tiene el carácter de remuneración fija, así como observa suficientemente los elementos que el ordenamiento jurídico dispone para asimilarla a sueldo y, en tal sentido, corresponde sea incluida dentro del cálculo de las horas extraordinarias de los dependientes de que trata vuestra presentación.

Ordinario N° 3.379, de 02.09.2014:

1) Esta Dirección está impedida de pronunciarse acerca de la naturaleza que revestiría el beneficio denominado Bono de Continuidad Operacional, pactado por la empresa SCM Minera Lumina Copper Chile y el Sindicato allí constituido en el convenio colectivo que los rige, atendido que el Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, mediante fallo judicial recaído en la acción de reclamación de multa administrativa deducida por la referida empresa en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, atribuyó a dicho beneficio el carácter de estipendio destinado al pago de la jornada extraordinaria pactada por las partes en la cláusula 2.- del aludido convenio colectivo.

2) Los beneficios denominados Bono Cordillera y Bono Turno Nocturno, pactados en el mismo instrumento, tienen el carácter de sueldo y por tanto, deben ser considerados para los efectos del cálculo de la remuneración no inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo, que correspondería percibir a los trabajadores afectos por la prestación de servicios durante los días de descanso compensatorio de los festivos laborados.

3) Por el contrario, los Incentivos por Resultados Mensuales y los Incentivos por Productividad, pactados en el referido convenio, constituyen remuneración variable y por tanto, no pueden ser incluidos en la referida base de cálculo.

Ordinario N° 2990, de 03.06.2016:

Así, conforme al Dictamen N° 6920/324, de 13.12.96, entre otros, una remuneración o beneficio para que sea calificado de "sueldo" debe reunir las siguientes condiciones copulativas:

- "1.- Que se trate de un estipendio fijo.**
- 2.- Que se pague en dinero.**
- 3.- Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.**
- 4.- Que responda a una prestación de servicios".**

Corresponde en consecuencia, examinar si los bonos en que incide la consulta reúnen los requisitos para considerárseles "sueldo", y por tanto, si deben formar parte de la base de cálculo de las horas extraordinarias.

Constan del informe de fiscalización que se acompaña al Oficio de antecedente 1), las siguientes cláusulas suscritas por las partes:

"c) Se asignará Bono de Asistencia a personal con cargos de Ayudante, Ayudante Avanzado, Maestro, Maestro Primera, Maestro Segunda, Maestro Mayor y Chofer, el cual dependerá de las siguientes condiciones y el trabajador se compromete a cumplir con ellas para optar a esta bonificación.

- 1. trabajador asistirá a las dependencias los días laborales del mes, y en casos de trámites personales y/o urgencias, solicitará a su jefatura directa el permiso correspondiente, con el objeto de validar el bono de asistencia, y ser pagado en proporción a los días trabajados.**
- 2. Días de vacaciones tomados, realizará descuento proporcional al cálculo del bono de asistencia.**
- 3. Falta sin justificación a su horario laboral, automáticamente genera la pérdida de esta bonificación.**
- 4. Atrasos sobre las 3 horas mensuales, automáticamente genera la pérdida de esta bonificación.**
- 5. Cuando el trabajador hace mal uso de los permisos otorgados, cuando éstos son medios días.**
- 6. El bono será de un valor de \$36.200 imponible y no será tácito, debido a que será variable durante el año y se basará para su cálculo al IPC del mes anterior, el IPC no acumulable, su modo de cálculo es: bono base * factor del mes, el factor puede ser visto directamente en página del Servicio de Impuestos Internos".**

"d) Se asignará Bono de Responsabilidad a personal con cargo de Maestra Primera, Maestro Superior, equivalente a \$31.310 imponible, el cual no será cancelado si suceden las siguientes situaciones:

- 1. El no cumplimiento de liderazgo frente a un grupo de trabajadores, en caso de designaciones para armado.**
- 2. Cuando el trabajador hace mal uso de los permisos otorgados, cuando éstos son medios días".**

De la lectura de estas cláusulas, se infiere con claridad que estos bonos se pagan en dinero, en períodos iguales determinados en el contrato y responden ciertamente -ambos- a una prestación de servicios. Requiere sin embargo de explicación más detallada, el que estos bonos signifiquen estipendios fijos.

No obstante, la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección se ha pronunciado en el sentido que este requisito no significa que las partes hayan acordado una suma de dinero única, específica y determinada, sino basta que se haya pactado la forma de liquidar y establecer el monto del beneficio, lo cual le da el carácter de "fijeza" al mismo. Así, "esta Dirección del Trabajo ha dejado establecido que el hecho de que un beneficio pueda producir resultados que no sean constantes de un mes a otro, no altera la naturaleza del mismo para convertirlo en un estipendio de carácter variable, por cuanto el elemento de fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente, y además, porque su monto y forma de pago se encuentren preestablecidos" (Dictamen N° 1207/75, de 22.03.93, citado por el Dictamen N° 6920/324, de 13.12.96).

Atendiendo la consulta sobre deudas retroactivas formulada por el Sindicato recurrente, es preciso puntualizar que a lo adeudado por el empleador deberán aplicárseles los reajustes e intereses contemplados por el artículo 63 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las normas y razones precedentes, cúmpleme manifestar a Uds. que los bonos individualizados en su presentación jurídicamente son "sueldo", y por tanto, deben incluirse en la base de cálculo de las horas extraordinarias.

Ordinario N° 2528, de 07.06.2017:

Conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de esta Dirección, una remuneración o beneficio para que sea calificado de "sueldo" debe reunir las siguientes condiciones copulativas:

- "1.- Que se trate de un estipendio fijo.***
- 2.- Que se pague en dinero.***
- 3.- Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.***
- 4.- Que responda a una prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo".***

Conforme consta en el informe de fiscalización anexo al Oficio de antecedente 2), la citada asignación consiste en un bono de \$155.000 que la empleadora Global Security S.A. paga mensualmente al personal de motoristas, esto es, a los encargados de manejar motos y vehículos blindados, en proporción a los días efectivamente trabajados.

Esta última circunstancia, es decir, que se pague en proporción a los días efectivamente trabajados, no priva a este bono de su carácter de estipendio fijo, puesto que la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección se ha pronunciado en el sentido que este requisito no significa que las partes hayan acordado una suma de dinero única, específica y determinada, sino basta que se haya pactado la forma de liquidar y establecer el monto del beneficio, lo cual le da el carácter de "fijeza" al mismo. Así, "esta Dirección del Trabajo ha dejado establecido que el hecho de que un beneficio pueda producir resultados que no sean constantes de un mes a otro, no altera la naturaleza del mismo para convertirlo en un estipendio de carácter variable, por cuanto el elemento de fijeza que le da a un determinado

beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente, y además, porque su monto y forma de pago se encuentren preestablecidos" (Dictamen N° 1207/75, de 22.03.93, citado por el Dictamen N° 6920/324, de 13.12.96).

Por tanto, la asignación o bono precedente en que incide la consulta, reúne las condiciones para ser calificado de "sueldo" y en consecuencia, para ser incluido en la base de cálculo de las horas extraordinarias.

Ordinario N° 862, de 21.02.2017:

1) Los beneficios denominados Bono de responsabilidad, bono brigadista, bono turno nocturno, reúnen las características de sueldo y por tanto, deben ser incluidos en la base de cálculo de las horas extraordinarias. El bono de producción carece del requisito de fijeza y por tanto no puede ser calificado de sueldo.

2) El plazo para reclamar las diferencias en el monto de las horas extraordinarias derivadas de una errónea interpretación de la norma legal, es de seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Ordinario N° 0373, de 20.01.2017:

Una remuneración o beneficio puede ser calificado como sueldo cuando reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1.-Que se trate de estipendio fijo.**
- 2.-Que se pague en dinero.**
- 3.-Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.**
- 4.-Que responda a una prestación de servicios.**

Así entonces, todo aquel estipendio que cumpla con estas condiciones deberá servir de base de cálculo de las horas extraordinarias. Procede por lo tanto, comprobar si el bono por el cual se consulta reúne estos requisitos. Desde luego, la bonificación en examen evidentemente cumple con las condiciones signadas con los números 2) y 3) -precedentes-, en atención a que el beneficio se paga en dinero y en períodos iguales. Sólo resta establecer -en consecuencia-, si estos bonos son estipendios fijos y si responden a prestaciones de servicios.

De acuerdo a la información que se ha tenido a la vista para la confección del presente informe, el bono conductor, cuya cuantía asciende a \$75.000.- (Setenta y cinco mil pesos), sólo se pagará completo si el chofer cumple los requisitos establecidos al efecto en la cláusula 4° del contrato colectivo precitado, fundamentalmente, referidos a asistencia y puntualidad. Así una ausencia injustificada trae aparejada la pérdida completa del bono del mes respectivo, y cada atraso -hasta 4 como máximo- merman en \$10.000.- (Diez mil pesos) cada uno el total del beneficio.

De la disposición contractual en examen, es dable inferir que la empresa en referencia ha establecido en favor de sus trabajadores un bono de asistencia y puntualidad, ascendente a una suma fija de dinero que se percibirá mensualmente cumplidas las condiciones que la misma cláusula señala.

Ahora bien, analizado el bono en comento a la luz de la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en dictámenes N° 1.207/75 de 22.03.93 N° 5411/285, de 03.09.1997, preciso es sostener que el mismo reviste plenamente los caracteres de sueldo, por estar estipulado en forma fija en los contratos en cuestión, efectuarse su pago en dinero en períodos iguales y tener su origen en la prestación de los servicios por lo que, a su vez, debe considerársele para el cálculo de las horas extraordinarias.

Ordinario N° 337, de 31.05.2024

Del análisis de la norma transcrita es posible colegir que, una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que se trate de un estipendio fijo;**
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2° del artículo 10;**
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato;**
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.**

Ahora bien, cabe tener presente que la doctrina contenida en los Dictámenes N° 3152/63 de 25.07.2008 y N° 3662/53 de 17.08.2010, han dispuesto que toda aquella remuneración que reúna las condiciones indicadas podrá ser calificado como sueldo o sueldo base, aún cuando las partes le hayan dado una denominación diversa, circunstancia que, a su vez, permite sostener que todas ellas pueden ser consideradas para enterar el valor del sueldo base.

Acorde a todo lo anterior, preciso es convenir que, conforme a la jurisprudencia previamente citada, se entiende que "el carácter fijo del sueldo deriva de la circunstancia de que su percepción está subordinada únicamente a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, con prescindencia de otros componentes relacionados con la productividad del trabajador.". Así las cosas, verificándose respecto de un determinado estipendio la concurrencia de las circunstancias precedentemente anotadas, deberá estimarse que el mismo es de carácter fijo, condición que no puede verse alterada por la circunstancia de que por razones ajenas a la naturaleza intrínseca del beneficio se produzcan variaciones en su monto que implique que los valores que se perciban difieran entre un mes a otro. Ello, por cuanto las fluctuaciones que se produzcan por tales causas no producen el efecto de alterar la naturaleza fija de los mismos para convertirlos en estipendios de carácter variable.

Así ocurriría, por ejemplo, tratándose de bonos de asistencia y de puntualidad establecidos en montos fijos de dinero pagaderos en forma mensual y de monto decreciente según se hayan o no cumplido los tramos previamente convenidos, lo cual podrá traducirse en que las sumas que se perciban por tal concepto no sean iguales entre una y otra mensualidad, ya que ello dependerá del tramo alcanzado por el trabajador en el respectivo período.

En otros términos, la circunstancia de que en determinados meses el trabajador reúna los requisitos necesarios para obtener el monto máximo del beneficio, y en otros, solo pueda acceder a un tramo menor, por no haber cumplido las exigencias que le dan derecho a impetrar dicho monto máximo, sino uno inferior, derivará necesariamente en que la sumas que perciba por dichos beneficios no sean las mismas entre uno y otro mes.

Por su parte, inciso 3° del artículo 32 del mismo cuerpo legal, dispone:

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

De la disposición legal transcrita se infiere que las horas extraordinarias se calculan sobre la base del sueldo que se hubiere acordado, concepto este último que se encuentra contenido en el artículo 42 letra a) del referido cuerpo legal. En el evento de no existir un sueldo convenido o bien cuando este es inferior al ingreso mínimo, la ley establece que el piso para los efectos de calcular las horas extraordinarias será el ingreso mensual.

Precisado lo anterior, cabe referirnos a su consulta, respecto si el "BONO ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD" puede ser considerado para el cálculo del pago de la jornada extraordinaria, es preciso recordar que, de acuerdo a la información que se ha tenido a la vista para la confección del presente informe, el bono en cuestión, cuya cuantía asciende a \$55.000, sólo se pagará completo si trabajador cumple los requisitos establecidos en los anexos de contrato descritos, y se incrementará en \$25.000 si los atrasos registrados no superan los 10 minutos mensuales, refiriéndose por tanto a la asistencia y puntualidad, por lo que es posible colegir que estamos ante un estipendio fijo, que debe ser calificado como sueldo o sueldo base, ya que, de la cláusula revisada se concluye que las partes han pactado expresamente un bono de una suma fija de dinero que se percibe mensualmente cumplidas las condiciones estipuladas.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted el "Bono Asistencia y Puntualidad", debe ser calificado como sueldo o sueldo base y, por tanto, considerado para el pago de las horas extraordinarias pactadas.

Ordinario N° 329, de 16-05-2025

1) El beneficio denominado "Incentivo de Producción", pactado en el contrato colectivo, constituye una remuneración variable, por lo que no puede ser incluido en la base de cálculo prevista en el inciso tercero del artículo 32 del Código Del Trabajo, que corresponde percibir a los trabajadores afectos a dicho instrumento por la realización de horas extraordinarias.

2) Por el contrario, la "Bonificación Trabajo Nocturno", tiene el carácter de sueldo y, por lo tanto, debe ser considerada para los efectos del cálculo de la remuneración por horas extraordinarias.

EL RECARGO DE LAS HORAS TRABAJADAS EN DÍA DOMINGO POR LOS DEPENDIENTES DEL COMERCIO

Los trabajadores exceptuados del descanso dominical que laboren en establecimientos comerciales tienen derecho a que las horas laboradas en día domingo sean pagadas con un 30% de recargo sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo.

En lo particular el artículo 38 del Código del Trabajo dispone:

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingos.

Dado que la norma que nos ocupa, artículo 38 inciso segundo del Código del Trabajo, como la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo hacen alusión al concepto de sueldo, se hace necesario tener presente que no solo el sueldo base se debe considerar para efecto de determinar el valor del recargo de las horas trabajadas en día domingo, sino que además deben ser consideradas en el cálculo otras remuneraciones que reúnan las características de sueldo, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 0853, de 08.02.2016:

Cabe tener presente que el sentido de la Ley es claro, por cuanto dispone que el incremento del 30% será sobre el sueldo convenido, concepto definido en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo y que corresponde al estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo. Por lo tanto, todo lo que tiene las características antes mencionadas constituye sueldo y debe ser considerado en la base de cálculo.

Tal como se mencionó en párrafos anteriores, la determinación del valor de la hora ordinaria trabajada en día domingo es fundamental para determinar el incremento señalado por Ley, y sobre ellos el valor de la hora extraordinaria.

LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA DE LOS TRABAJADORES DURANTE SU FERIADO

El Código del Trabajo al establecer el derecho a feriado, establece que cuando el trabajador lo utiliza es con derecho a remuneración, la forma de calcular la remuneración durante el período en el cual el trabajador hace uso del feriado se encuentra regulada en el artículo 71 del Código, que señala:

Artículo 71: Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45, según corresponda.

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

La ley ha precisado claramente que el cálculo del feriado debe efectuarse en base al sueldo, por lo tanto, sólo deben considerarse los estipendios que reúnan tal carácter. Por sueldo ha de entenderse el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios (artículo 42, letra a), del Código), excluyéndose del cálculo cualquier estipendio que no reúna las características de sueldo, como es el caso de la gratificación, aun cuando esta se pague mes a mes, también deben excluirse las remuneraciones en especies, aun cuando se den todos los meses. Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 7350/0379, de 01.12.1997:

"De ello se sigue, que dichos dependientes se encuentran sujetos a un sistema remuneracional fijo, lo que significa, en conformidad a lo expresado precedentemente, que durante el feriado su remuneración íntegra estará constituida por el sueldo.

Ahora bien, para estos efectos el concepto sueldo es aquel que entrega el ya transcrito y comentado artículo 42 letra a) del Código del Trabajo y las características que debe reunir una remuneración para ser calificada como sueldo son aquellas analizadas en párrafos precedentes, las cuales, como ya dijéramos, no concurren respecto de la Gratificación Extraordinaria como tampoco respecto del Bono de Producción, razón por la cual, se concluyó que tales estipendios no revisten el carácter de sueldo.

De consiguiente, si consideramos que tanto la Gratificación Extraordinaria o Bono Especial como el Bono de Producción que perciben los trabajadores en referencia, no constituyen sueldo, forzoso es concluir que tales beneficios no resulta procedente considerarlos para los efectos de calcular la remuneración correspondiente al feriado anual".

CUESTIONARIO LABORAL DICIEMBRE 2025

LEY N° 21.561, MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL

1. ¿Cuándo se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.561?

La presente ley fue en el Diario Oficial el 26 de abril de 2023.

2. ¿Cuándo entra en vigencia la Ley N° 21.561?

La regla general es que la entrada en vigencia de una nueva ley sea al publicarse en el Diario Oficial, salvo que el mismo texto indique otra fecha de entrada en vigor.

En el caso de la Ley N° 21.561, sus disposiciones transitorias establecen que “entrará en vigencia en forma gradual, según las modalidades y plazos”.

Las primeras modificaciones que se introducen al Código del Trabajo “comenzarán a regir en el plazo de un año contado desde su publicación en el Diario Oficial”, lo que fue el 26.04.2024.

3. ¿Cuál es el objetivo de esta Ley?

Las modificaciones que se introducen al Código del Trabajo son varias, pero el principal objetivo de la ley es en el de reducir gradualmente la extensión de la jornada laboral establecida el artículo 22, de 45 a 40 horas semanales en un plazo de 5 años, la reducción gradual de la jornada será del siguiente modo:

- ✓ Un máximo de 44 horas semanales el primer año
- ✓ Un máximo de 42 horas semanales el tercer 3 año, y
- ✓ Un máximo de 40 horas semanales el al quinto año.

4. ¿Cando entrarán en vigencia los nuevos máximos de jornada ordinaria de trabajo según los plazos para la implementación de esta ley?

- ✓ El máximo de 44 horas semanales a partir del 26.04.2024.
- ✓ **El máximo de 42 horas semanales a partir del 26.04.2026.**
- ✓ El máximo de 40 horas semanales a partir del 26.04.2028.

5. ¿Qué trabajadores se beneficiarán con esta ley?

Esta ley beneficia a todos los trabajadores regidos por las normas del Código del Trabajo.

6. ¿Qué pasa con la jornada de trabajo los trabajadores regidos por otras normas legales?

La reducción de la jornada semanal contemplada en la Ley N° 21.561, no se aplicará a las personas contratadas bajo normas distintas al Código del Trabajo, como es el caso del pernal regido por la Ley N° 19.378, los que presten servicios a honorarios, los funcionarios públicos, el personal regido por el Estatuto Docente, entre otras normas.

7. ¿La reducción de la jornada laboral podría afectar las remuneraciones de los trabajadores?

Por expresa disposición legal, la reducción de la jornada ordinaria de trabajo no puede representar para los trabajadores beneficiarios de ella una disminución de sus remuneraciones, en particular el artículo primero transitorio de la ley dispone:

“La aplicación de esta ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de las trabajadoras y los trabajadores beneficiados”.

8. ¿La reducción de la jornada laboral afecta a las jornadas bisemanales de trabajo?

El máximo de horas ordinarias de trabajo que se puede pactar en las denominadas jornadas bisemanales, reguladas en el artículo 39 del Código del Trabajo, guarda directa relación con el máximo de horas ordinarias semanales, toda vez que se permite pactar hasta 2 semanas, por lo que actualmente el máximo de horas ordinarias bisemanales es de 90 horas esto es 2 semanas de 45 horas, al reducirse gradualmente el máximo semanal tendremos que el número de horas que se podrá pactar en jornadas bisemanales también se reducirá gradualmente, , teniendo que:

- ✓ Serán 88 horas bisemanales a partir del 26.04.2024.
- ✓ Serán 84 horas bisemanales a partir del 26.04.2026.
- ✓ Serán 80 horas bisemanales a partir del 26.04.2028.

9. ¿Qué pasa con los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos autorizadas por la Dirección del Trabajo antes de la entrada en vigencia de la ley?

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo cuarto transitorio de la Ley N° 21.561, las resoluciones que autoricen sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, dictadas por la Dirección del Trabajo antes de la fecha de entrada en vigencia de las modificaciones establecidas en la ley, se mantienen vigentes hasta su vencimiento.

Los empleadores en todo caso, pueden solicitar la adecuación de estos sistemas conforme el procedimiento que establezca para ello por la Dirección del Trabajo, con el objeto de ajustarse a la reducción de jornada máxima semanal.

10. ¿Qué pasa con los sistemas de asistencia electrónicos autorizados por la Dirección del Trabajo conforme los actuales criterios?

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo cuarto transitorio de la Ley N° 21.561, las autorizaciones otorgadas para la implementación de sistemas especiales de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo se mantendrán vigentes mientras cumplan los requisitos que fije el Director del Trabajo en la resolución a la que se refiere el artículo 33 del Código del Trabajo.

11. ¿Al entrar en vigencia la modificación del inciso segundo del artículo 22 del código del Trabajo, quiénes quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo?

De acuerdo al inciso segundo del artículo 22 estarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como:

- ✓ Gerentes.
- ✓ Administradores.
- ✓ Apoderados con facultades de administración.
- ✓ Todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata.

12. ¿Qué se debe hacer en caso de existir controversia entre las partes sobre la procedencia de la exclusión de limitación de jornada?

En caso de que exista controversia entre el empleador y el trabajador, referente a si procede el pacto de exclusión de jornada, se establece que cualquiera de las partes puede recurrir al Inspector del Trabajo respectivo, quien resolverá mediante resolución, si la labor desarrollada por el trabajador se encuentra en alguna de las situaciones descritas en la norma legal. En caso de disconformidad por lo resuelto por el Inspector del Trabajo, de dicha resolución se puede recurrir ante el juez competente dentro del quinto día de notificada la resolución, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

13. ¿Cómo se debe implementar la reducción de la jornada ordinaria de trabajo en las empresas, en cuanto a los pactos que regulan la duración y distribución de esta?

De acuerdo a los artículos segundo y tercero transitorios, las modificaciones relativas a la reducción de jornada ordinaria de trabajo se entenderán incorporadas en los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que las modificaciones introducidas cumplan sus efectos, es así que tendremos que a partir del 26.04.2026 al ser el máximo semanal de 44 horas ordinarias de trabajo, aun cuando nada se diga en los contratos de trabajo, en los instrumentos colectivos o el reglamento interno, se considerará que el trabajador está afecto a la jornada máxima de 42 horas.

Respecto de las adecuaciones de la jornada ordinaria diaria, a fin de cumplir con el máximo de jornada ordinaria semanal, estas deberán realizarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados, suscribiendo los anexos de contratos de trabajo con cada uno de los trabajadores o bien un acuerdo con la organización sindical que los represente, en el caso de que la distribución de la jornada esté regulada en un instrumento colectivo, deberá realizarse la modificación de dicho instrumento.

14. ¿Qué pasa si el empleador no logra un acuerdo con sus trabajadores para implementar la reducción de la jornada ordinaria de trabajo?

De acuerdo al artículo tercero transitorio, en el caso de no existir acuerdo entre las partes respecto de la distribución diaria de la jornada de trabajo, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.

15. ¿En cuántos días a la semana se pueden distribuir el máximo de horas ordinarias semanales?

El Actual artículo 28 del Código del Trabajo establece que el máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 (42 horas desde el 26.04.2026) no podrá distribuirse en más de 6 ni en menos de 5 días, además nos indica que la jornada ordinaria diaria no podrá exceder de 10 horas día, sin perjuicio de las jornadas excepcionales reguladas en el artículo 38.

A partir del 26.04.2028, cuando el máximo sea de 40 horas semanales, esta no podrá distribuirse en más de 6 ni en menos de 4 días, el máximo de jornada ordinaria diaria seguirá siendo de 10 horas diarias.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo octavo transitorio, en el caso de empresas que a la fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 21.561, hubiesen pactado una jornada de 40 horas o menos, o que, con anticipación a lo dispuesto en el artículo primero transitorio, reduzcan a 40 horas la jornada ordinaria, pueden pactar que dicho máximo semanal se distribuya en 4 días.

16. ¿Qué permiso especial se establece en beneficio de los padres y cuidadores trabajadores de hijos menores de 12 años?

El nuevo artículo 27, que entrara en vigencia el 26.04.2024, establece que los trabajadores que sean padres de niños de hasta 12 años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de 2 horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.

A modo de ejemplo si la jornada ordinaria de trabajo de la persona es de 44 horas semanales distribuidas de lunes a viernes de 9:00 horas a 18:48 horas, con un tiempo destinado a colación de 1 hora no imputable a la jornada, el trabajador dentro de la franja comprendida entre las 08:00 horas y las 10:00 horas podrá adelantar su hora de ingreso hasta en una hora, es así por ejemplo el trabajador podría ingresar a las 08:30 horas y consecuentemente su horario de salida sería a las 18:18 horas.

En el caso que ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.

La norma establece que para ejercer este derecho el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña.

Debemos destacar que la norma establece que el empleador no podrá negar al trabajador este permiso, salvo en las situaciones que el mismo legislador a establecido, siendo estas situaciones:

- ✓ Cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo.
- ✓ Cuando por la naturaleza de los servicios que presta por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.

Se establece un procedimiento especial para resolver posibles controversias respecto de si existen razones que impidan al trabajador ejercer este derecho, el cual consiste en a petición de cualquiera de las partes, el inspector del trabajo respectivo resolverá si las labores que el trabajador desarrolla se encuentran en alguna de las situaciones de excepción que establece la norma legal.

17. ¿Qué pasa con las empresas que actualmente tienen pactado que el descanso de colación es imputable a la jornada?

Esta materia se encuentra regulada en el artículo sexto transitorio de la Ley N° 21.561, que nos indica que en las empresas que, a la fecha de entrada en vigencia de la reducción de jornada, tiene pactado con sus trabajadores que el descanso dentro de la jornada (colación) es imputable a la jornada, las partes (empleador y trabajadores) deberán, de común acuerdo, llevar a cabo el ajuste a la nueva jornada, acuerdos que debiese materializarse en la suscripción de los anexos respectivos.

La misma norma establece que en caso de desacuerdo, y cuando el pacto de que la colación es parte de la jornada ordinaria de trabajo, esté contemplada en un instrumento colectivo, no será aplicable respecto de ésta lo dispuesto en los artículos 325 y 336 del Código del Trabajo, lo que implica que al tenor del artículo 325 no se aplica la Ultraactividad de un instrumento esto es que extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los trabajadores afectos al instrumento colectivo y que de acuerdo al artículo 336, la estipulación sobre que la colación es parte de la jornada ordinaria de trabajo diaria no es Piso de la negociación, no estando obligado el empleador al ofrecerla en la respuesta que dé a la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

18. ¿Se puede pactar la compensación de horas extras por días de vacaciones?

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 32 del Código del Trabajo, el empleador podrá pactar con sus trabajadores que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado (vacaciones), se exige en la norma, que este pacto conste por escrito.

Se establece expresamente que podrán pactarse hasta 5 días hábiles de descanso al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador debe dar aviso al empleador con 48 horas de anticipación.

Si el trabajador no solicita estos días en la oportunidad indicada por la norma, tiene derecho a al pago de las horas extras que realice en compensación de los días de feriado, debiendo el empleador realizar su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo.

La norma nos indica que la compensación de horas extras por días de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado.

En caso de que la relación laboral concluya antes de que el trabajador haya utilizado los días adicionales de feriado, se establece que estos días pendientes de utilizar se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73, es decir tal como se compensa el feriado legal y proporcional pendiente al concluir la relación laboral.

19. ¿Qué se entenderá como contrato de trabajo a tiempo parcial o jornada parcial?

El artículo 40 bis del Código del Trabajo, establece que son contratos de trabajo a tiempo parcial, aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo igual o inferior a 30 horas semanales.

TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO

1. ¿Qué causales de termino de contrato obligan a comunicar por escrito el término de la relación laboral?

De acuerdo a lo preceptuado en el artículo 162 del Código del Trabajo, antes citado, el empleador debe comunicar por escrito la terminación del contrato cuando invoque las causales previstas en los números 4, 5 o 6 del artículo 159, esto es, vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o bien caso fortuito o fuerza mayor, como asimismo cuando invoque cualquiera de las causales previstas en el artículo 160 que revisamos anteriormente o bien la causal del inciso primero del artículo 161, esto es las necesidades de la empresa.

En los demás casos del artículo 159, esto es mutuo acuerdo de las partes (Nº 1), renuncia voluntaria (Nº 2) y muerte del trabajador (Nº 3), el empleador no se encuentra obligado a efectuar algún tipo de comunicación al trabajador. En todo caso, es necesario tener presente que, si la terminación del contrato tenga lugar por renuncia o mutuo acuerdo, es necesario, por mandato del artículo 177 del Código del Trabajo, que tales manifestaciones de voluntad consten por escrito y sean ratificadas por el trabajador ante Ministro de Fe (Notario Público, Inspector del Trabajo, Oficial del Registro Civil o Secretario Municipal).

2. ¿En qué plazo debe entregarse o enviarse la carta por medio de la cual se comunica la terminación del contrato de trabajo?

El aviso debe efectuarse por escrito y entregarse personalmente o enviarse por carta certificada al domicilio del dependiente señalado en el contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la separación del trabajador, a menos que se invocare caso fortuito o fuerza mayor (artículo 159 Nº 6), caso en el cual el plazo se amplía a 6 días hábiles.

No olvidemos que, en ambos casos, debe enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de iguales plazos copia de dicho aviso.

3. ¿Cuál es el plazo cuando la causal invocada es caso fortuito o fuerza mayor?

En los casos que el empleador invoque la causal del artículo 159 Nº 6 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor el plazo para comunicar la terminación del contrato de trabajo es de 6 días hábiles.

4. ¿Desde cuándo se cuenta el plazo de 3 o 6 días, según el caso, para comunicar la terminación del contrato de trabajo?

En ambos casos el plazo se cuenta desde el día siguiente a la separación del trabajador, o sea, desde el día siguiente al que el trabajador deja de prestar servicios.

5. El día en que termina el contrato de trabajo, ¿se considera para el cómputo del plazo, señalado en las respuestas anteriores?

El día en que tiene lugar la terminación del contrato de trabajo no debe considerarse al momento de computar el plazo en que el empleador debe comunicar tal circunstancia al trabajador.

6. ¿Este plazo de 3 o 6 días es de días corridos o hábiles?

Este plazo es de días hábiles, esto es aquellos que van de lunes a sábado.

7. Si el aviso no se entrega o envía en el plazo indicado, ¿cuál es la sanción?

Si la comunicación de término de contrato se realiza en forma extemporánea, el empleador podrá ser sancionado con multa a beneficio fiscal que de acuerdo al artículo 506 del Código del Trabajo, lo que implica que la multa está dada en base a rangos según el número de trabajadores que tenga la empresa, siendo estos tramos de multas los siguientes:

- ✓ Para la micro empresa, esto es de 1 a 9 trabajadores, de 1 a 5 unidades tributarias mensuales.
- ✓ Para la pequeña empresa, esto es de 10 a 49 trabajadores de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.
- ✓ Tratándose de medianas empresas, esto es 50 a 199 trabajadores la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.
- ✓ Tratándose de grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.

8. La copia del aviso de término de contrato que debe depositarse a la Inspección del Trabajo, ¿en qué plazo debe ingresarse?

La copia del aviso en que se comunica la terminación del contrato de trabajo, debe depositarse en la Inspección del Trabajo en el mismo plazo en que debe entregarse o enviarse al trabajador, este trámite actualmente debe ser realizado vía la página web de la Dirección del Trabajo, debiendo el empleador tener habilitada su clave de usuario para ello.

9. Cuando las causales invocadas para terminar el contrato de trabajo es la de necesidades de la empresa o desahucio, ¿En qué plazo debe darse el aviso?

En los casos en que el empleador invoque la causal de necesidades de la empresa (inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo) o la causal del desahucio (inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo), el aviso deberá darse al trabajador, con copia de la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con 30 días de anticipación.

10. ¿Qué sanción se contempla si el aviso no se entrega con los 30 días de anticipación a lo menos?

En el evento que el aviso no sea otorgado con la anticipación indicada, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo equivalente a la última remuneración mensual devengada.

11. ¿Qué menciones debe contener la carta por medio de la cual se comunica la terminación del contrato de trabajo?

El aviso por el cual se comunica la terminación del contrato de trabajo debe contener:

- a) La o las causales de término del contrato que se invocan.
- b) Los hechos en que se funda la causal invocada.
- c) El estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales, devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntándose los comprobantes del caso.
- d) Acreditación del pago de las cotizaciones previsionales y de salud, sea con los certificados que acrediten su pago o bien mediante copia de las planillas de cotizaciones previsionales pagadas.
- e) En la comunicación se debe informar si se otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicándose en ella que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, pudiendo el trabajador siempre optar por la suscripción de finiquito de forma presencial ante un ministro de fe.
- f) 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. La Dirección del Trabajo en ordinarios N°s 4185/063 de 27.10.2014 y 3866/042 de 07.10.2013, ha establecido que el empleador en la comunicación de término de contrato dirigida al trabajador debe comunicarle 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.
- g) En la comunicación se debe informar al trabajador que al suscribir el finiquito puede formular reserva de derechos que estime pertinente.
- h) Si bien la norma que nos ocupa no lo establece, debe indicarse:
 - ✓ La fecha de término de la relación laboral.
 - ✓ La fecha de emisión de la comunicación de término.

12. ¿Si la causal de término de contrato es la conclusión del Trabajo que dio origen al contrato, 159 N° 5, que debe indicar la carta de término?

En el caso de término de la relación laboral por la causal del artículo 159 N° 5, esto es conclusión del trabajo que dio origen al contrato de trabajo, la comunicación de término de la relación laboral debe indicar:

- ✓ Si bien la norma que nos ocupa no lo establece, debe indicarse:

- ✓ La fecha de término de la relación laboral.
- ✓ La fecha de emisión de la comunicación de termino.
- ✓ La causal de termino de contrato invocada. Esto es artículo 159 N° 5
- ✓ Los hechos en que se funda la causal invocada, esto es la indicación precisa del término de la faena o servicio convenido, esto guarda relación con la cláusula de duración convenida en el contrato individual de trabajo.
- ✓ El estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales, devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntándose los comprobantes que acrediten el pago de ellas.
- ✓ El monto de la indemnización por tiempo servido que le corresponda percibir al trabajador de conformidad a lo dispuesto en los articulo 163 y 23 transitorio del Código del Trabajo.
- ✓ En la comunicación se debe informar si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicándose en ella que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, pudiendo el trabajador siempre optar por la suscripción de finiquito de forma presencial ante un ministro de fe.
- ✓ 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.
- ✓ En la comunicación se debe informar al trabajador que al suscribir el finiquito puede formular reserva de derechos que estime pertinente.

Esta comunicación debe darse al trabajador al momento de concluir la relación laboral o bien dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de término de la relación laboral, la forma de entregarla es en forma personal al trabajador o bien vía correo certificado.

Es importante destacar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 169 del código del Trabajo, el monto establecido en la comunicación de término de la relación laboral, por concepto de indemnización por el tiempo servido es una oferta irrevocable de pago.

13. ¿Si la causal de termino de contrato es las necesidades de la empresa, que debe indicar la carta de termino?

El aviso de término de contrato por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, debe contener:

- ✓ La causal que se invoca.
- ✓ Los hechos que configuran la causal (salvo en los casos que la causal sea el desahucio).
- ✓ El estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales.
- ✓ El monto total de la indemnización por años de servicio que procede pagar conforme al artículo 163.
- ✓ En la comunicación se debe informar si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicándose en ella que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, pudiendo el trabajador siempre optar por la suscripción de finiquito de forma presencial ante un ministro de fe.

- ✓ 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. La Dirección del Trabajo en ordinarios N°s 4185/063 de 27.10.2014 y 3866/042 de 07.10.2013, ha establecido que el empleador en la comunicación de término de contrato dirigida al trabajador debe comunicarle 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.
- ✓ En la comunicación se debe informar al trabajador que al suscribir el finiquito puede formular reserva de derechos que estime pertinente.
- ✓ Si bien la norma que nos ocupa no lo establece, debe indicarse:
 - ✓ La fecha de término de la relación laboral.
 - ✓ La fecha de emisión de la comunicación de término.

Es necesario puntualizar que no es obligatorio indicar en la comunicación de término el monto de la indemnización por feriado legal o proporcional y el monto de la indemnización sustitutiva del aviso previo si correspondiera.

Esta comunicación, en virtud de lo previsto en el artículo 169, letra a, constituye una oferta irrevocable de pago de dicha indemnización y de la sustitutiva del aviso previo en caso que este no se hubiere dado. En consecuencia, el no pago de la indemnización al término de la relación laboral configura una infracción legal por parte del empleador.

14. El trabajador cuyo contrato de trabajo termine y considere que esa terminación no se ajusta a la ley, ¿En qué plazo puede reclamar?

El trabajador que considere que el despido de que se ha sido objeto es injustificado, indebido o improcedente o que no se ha invocado causal alguna, podrá demandar a su empleador ante el Juzgado Laboral competente dentro del plazo de 60 días hábiles.

15. ¿Desde cuándo se cuenta este plazo de 60 días?

El plazo para reclamar judicialmente por el despido se computa desde la separación del trabajador.

16. ¿Este plazo es de días corridos o hábiles?

El plazo es de días hábiles, esto es de lunes a sábado excluyendo los domingos y festivos.

17. El plazo para reclamar judicialmente por la terminación del contrato, ¿se suspende?

Este plazo se suspenderá, cuando dentro de este, el trabajador interponga un reclamo por considerar injustificada, indebida o improcedente la terminación del contrato ante la Inspección del Trabajo respectiva.

18. Suspendido el plazo de 60 días hábiles, ¿Cuándo continúa corriendo?

Este plazo de 60 días hábiles continuará corriendo una vez concluido el reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo.

19. ¿Se establece un máximo de tiempo para recurrir al Tribunal por el despido?

El trabajador que considere que la terminación del contrato ha sido injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado causal alguna, en ningún caso podrá recurrir al Tribunal después de transcurridos 90 días hábiles desde la separación del trabajo.

20. ¿Lo anterior significa que el plazo de 60 días se aumenta a 90 días?

No, el plazo para reclamar judicialmente por el despido es de 60 días hábiles que se suspende con el reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo y los 90 días son un límite a dicho plazo, el que en ningún caso podrá excederse.

21. En los casos que el trabajador recurre a la figura del despido indirecto del artículo 171 del Código del Trabajo, ¿En qué plazo debe interponer su demanda?

En estos casos el trabajador debe interponer su demanda ante el Tribunal respectivo en el plazo de 60 días hábiles contados desde que tuvo lugar la terminación del contrato.

22. ¿Puede el trabajador demandar al empleador cuando se pone término al contrato de plazo fijo en forma anticipada?

El trabajador puede demandar al empleador si considera que la causal aplicada es injusta o improcedente, en el caso que el empleador invoque la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, el trabajador tiene derecho a demandar que el empleador indemnice el periodo de tiempo que faltaba hasta el término del plazo pactado, esto se denomina lucro cesante.

23. ¿Puede ponerse término a un contrato de plazo fijo llegada la fecha fijada para su término si el trabajador está gozando de licencia médica?

Sí, la ley solamente prohíbe dar término al (terminar el) contrato de trabajo de un dependiente con licencia médica cuando se invocan las causales del artículo 161 del Código del Trabajo.

24. ¿Puede el empleador poner término al contrato por obra o faena determinada si concluyeron los trabajos que le dieron origen y el trabajador está gozando de licencia médica?

Sí, al igual que en los contratos de plazo, el empleador se encuentra facultado para dar término a estos contratos de trabajos, ya que las licencias médicas no prorrogan los contratos por obra o faena ni los de plazo fijo; en definitiva, la única causal que no puede ser aplicada cuando el trabajador hace uso de licencia médica es la de necesidades de la empresa o la causal de desahucio.

25. El trabajador cuyo contrato a plazo fijo o por obra faena que termina estando con licencia médica, ¿puede continuar con licencia médica?

Si, el trabajador que se encuentra haciendo uso de licencia médica y concluye el plazo convenido o la obra para lo cual contratado, tiene derecho a los beneficios que le entrega la licencia médica, como también a recibir el pago de subsidio por incapacidad laboral, esto es, si la licencia es continuada (mismo diagnóstico y sin interrupción) el trabajador puede continuar con licencia médica aun cuando el contrato de trabajo haya terminado, y le seguirán pagando el subsidio hasta el término de la licencia médica.

26. ¿Dónde presenta la licencia médica ese trabajador cuyo contrato de trabajo terminó?

La debe presentar directamente en la Isapre directamente o en la Caja de Compensación (si es afiliado a FONASA y la empresa está afiliada a una caja) o deberá presentarla directamente en la COMPIN respectiva.

27. ¿Qué efectos produce la renuncia voluntaria del trabajador sin la anticipación mínima de 30 días que exige la ley?

La circunstancia de haberse presentado la renuncia voluntaria del trabajador, con menos de treinta días de anticipación, no trae consigo ningún tipo de sanción laboral para el trabajador.

28. ¿Cuáles son las formalidades que debe tener la renuncia voluntaria del trabajador?

Debe constar por escrito y ser ratificada ante ministro de fe.

29. ¿El trabajador pensionado de invalidez cuyo contrato no ha sido finiquitado debe continuar prestando servicios al empleador?

Sí, en la medida que su capacidad de trabajo le permita presta servicios.

30. ¿Puede la Dirección del Trabajo calificar la causal invocada para poner término al contrato de trabajo?

No, La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre las causales de término de contrato, ya que ello corresponde exclusiva y excluyentemente a los Tribunales de Justicia.

31. ¿Qué debe entenderse por injuria para los efectos de poner término al contrato?

Las injurias proferidas por el trabajador al empleador que la ley señala como suficiente para justificar el despido del trabajador deben entenderse en su sentido natural y obvio, es decir, como expresiones que agravian o ultrajan a otro, mediante obras o palabras que lo agravian.

32. ¿Qué debe entenderse por falta de probidad para los efectos de poner término al contrato?

La probidad es la rectitud y honradez en el obrar, por lo tanto, la falta de probidad es la ausencia de rectitud, de honradez o integridad en el actuar o proceder de una persona, en el desempeño de sus funciones.

33. ¿El consumo de alcohol en el lugar de trabajo o la prestación de servicios bajo su influencia es causal de terminación del contrato?

Estas situaciones pueden dar lugar a la terminación del contrato por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo para lo cual será menester, al igual que en todas las causales, contar con los medios de prueba que permitan acreditar tales circunstancias.

34. ¿Puede el empleador despedir a un trabajador por hechos que ya acontecieron pero que no se invocaron en su oportunidad?

No, en estos casos se considera que opera el perdón de la causal que pudo haber motivado el despido, toda vez que las causales operan ipso facto, o sea, de inmediato.

35. ¿Puede ponerse término al contrato por los atrasos reiterados del trabajador?

Dependiendo de la reiteración y gravedad de los atrasos, se podría invocar como causal de término de contrato el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, es decir el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo. Además, es necesario que tales conductas del trabajador hayan sido amonestadas previamente y efectuados los descuentos de atrasos.

36. ¿Se puede despedir a un trabajador por la causal de necesidades de la empresa sin darse el aviso con 30 días de anticipación?

Sí, en este caso procede pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo.

37. ¿La circunstancia de que un trabajador se haya acogido a pensión de invalidez faculta al empleador para poner término a su contrato?

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 161 bis del Código del Trabajo, la invalidez total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. Si un trabajador es separado de sus funciones por este motivo, tiene derecho a la indemnización por años de servicios, con un incremento del 50%.

38. ¿Cuándo el trabajador ha sido notificado con anticipación del término de su contrato por la causal necesidades de la empresa, está obligado a prestar servicios durante el período del aviso previo?

Si, durante el período de aviso previo el contrato de trabajo se encuentra plenamente vigente, razón por la cual las partes se encuentran obligadas a su cumplimiento, debiendo por tal motivo el trabajador prestar servicios en la forma convenida en el contrato.

39. ¿Se puede despedir a un trabajador cuando sus cotizaciones previsionales se encuentran declaradas y no pagadas dentro del plazo legal?

Si las cotizaciones previsionales al momento del despido no se encuentran debidamente pagadas, el despido no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, manteniéndose la obligación del empleador de seguir pagando remuneración hasta la fecha en la cual pague dichas cotizaciones y comunique por correo certificado al trabajador esta circunstancia, el trabajador durante todo este periodo no se encuentra obligado a prestar servicios.

40. ¿Qué cotizaciones deben estar pagadas al término de la relación laboral y de qué instituciones?

Son las cotizaciones hasta el mes anterior al que termina el contrato de trabajo y corresponden a las cotizaciones para fondos de pensiones (sistema antiguo IPS o sistema de AFP), cotizaciones de salud (Isapre o Fonasa) y los aportes del empleador al Seguro de Cesantía.

41. ¿Puede el empleador dejar sin efecto la comunicación de término de contrato que ha dado al trabajador invocando la causal del artículo 161 del Código del Trabajo?

La comunicación del despido en base al artículo 161 es una oferta irrevocable, por lo que el empleador unilateralmente no puede dejar sin efecto la referida comunicación.

Sin embargo, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador esta comunicación podría dejarse sin efecto. Este tipo de acuerdo lo ideal es que conste por escrito.

42. ¿El trabajador notificado de su despido dispone de algún tiempo dentro de la jornada laboral para buscar empleo?

No, en nuestro ordenamiento jurídico no existe ningún permiso especial para los trabajadores notificados del término de la relación laboral en virtud del artículo 161, por lo que cualquier tipo de permiso deberá ser acordado.

43. ¿Qué efectos produce una licencia médica otorgada durante el plazo del preaviso de término de contrato por necesidades de la empresa?

El otorgamiento de una licencia por enfermedad interrumpe el plazo de preaviso de término de contrato por aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, el cual, por tanto, continúa una vez cumplido el período que abarca la licencia o su prórroga.

44. En caso que el aviso escrito se otorgue con menos de 30 días de anticipación, ¿Puede pagarse la indemnización sustitutiva en forma proporcional a los días que faltaron para completar el total de 30?

No, si el aviso no se da con los 30 días de anticipación corresponde el pago íntegro de esta indemnización.

45. ¿Cuál es el procedimiento para poner término a la relación laboral con derecho a indemnización cuando es el empleador quien incurre en algunas de las causales de término imputable a su conducta?

Según lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, el trabajador puede poner término al contrato por haber incurrido el empleador en alguna de las causales que a continuación se enumeran:

- ✓ Falta de probidad, conductas de acoso sexual, vías de hecho, injurias, conducta inmoral grave o acoso laboral, debidamente comprobada.
- ✓ Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores y a la salud de estos.
- ✓ Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
- ✓ El trabajador debe cumplir dos obligaciones, una de tipo administrativa y la otra de tipo judicial, a saber:
 - a) Debe dar los avisos que exige el artículo 162, o sea, debe comunicar por escrito al empleador el término de contrato, indicando la causal que se invoca para tal efecto y los hechos que la configuran.
 - b) Esta comunicación debe efectuarse en el plazo de tres días hábiles contados desde la terminación del contrato. En el mismo plazo debe enviar copia del aviso a la Inspección del Trabajo.

El trabajador debe recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la terminación, para que este ordene el pago de las indemnizaciones correspondientes.

46. ¿Dónde se puede reclamar un derecho reservado en un finiquito?

Ante el Inspector del Trabajo o bien ante los Tribunales de Justicia, según la materia sobre la cual versa la reserva de derecho.

47. ¿Se deben registrar los términos de relación laboral en el sitio web de la dirección del Trabajo?

El artículo 9 bis del Código del Trabajo establece que los empleadores deben registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los 10 días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159 del código del Trabajo, esto es en caso de mutuo acuerdo de las partes, renuncia voluntaria o muerte del trabajador.

Al momento de hacer el registro del término de los servicios de un trabajador se debe informar la fecha de éste y la causal invocada.

De acuerdo a lo precedentemente señalado, tendremos que desde el 01.10.2021 los términos de contrato que se produzcan deberán ser registrados según la casual de termino invocada dentro de:

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.

48. ¿Cómo se computa el plazo de 30 días de anticipación en caso de que se invoque el desahucio o bien las necesidades de la empresa?

Respecto de la realización de los avisos de término de contrato por la causal de término de relación laboral por la causal de necesidades de la empresa contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo con a lo menos 30 días de anticipación, para efecto de no pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo, se debe ser muy cuidadoso respecto de la forma de cómputo de los días de anticipación con los que se dé el aviso previo, ya que si el aviso no cumple con ser notificado al trabajador con a lo menos 30 días de anticipación de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 169 del Código del Trabajo, se considera que el empleador ha hecho una oferta irrevocable de pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo al dependiente que se le ha notificado el término de contrato.

Respecto del cómputo de los días de plazo del aviso previo la Dirección del Trabajo ha señalado en Ordinario N° 6018/311, de 09.10.1997:

“Armonizando todo lo expuesto, preciso es concluir que para los efectos de computar el plazo de preaviso, tanto en el caso de aplicación de la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, como en la de desahucio, deben contabilizarse días completos en los términos antes señalados, debiendo, por tanto, excluirse para dicho cómputo aquellas fracciones de horas que no alcanzan a conformar un día.”

Así, a vía de ejemplo, si el trabajador es notificado personalmente de término de contrato por alguna de las citadas causales el día 17 de mayo a las 18 horas, el cómputo del plazo de que se trata deberá iniciarse a las 0 horas del día siguiente, esto es, el 18 de mayo, venciendo, por lo tanto, el 16 de junio a las 24 horas.”

A modo de ejemplo si la fecha de término de relación laboral es el día 30/04/2022 y el aviso se dio el 01/04/2022, tendríamos que la fecha en la cual se pondrá término al contrato, esto es el día 30/04/2022, no se considera, toda vez que el aviso debe ser previo a dicha fecha, el día de la notificación de la carta de término de contrato esto es el día 01/04/2022, tampoco se considera como parte del plazo de 30 días, toda vez que ese día no es un día completo de aviso, ya que la notificación se realizó una vez comenzado el día, por lo que el aviso se dio con 28 días de anticipación estando obligada la empresa a pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo, para que el aviso se otorgue con a lo menos 30 días de anticipación este debe haberse hecho a más tardar día 30 de marzo de 2022, para que se den los 30 días de aviso previo que la norma legal establece para evitar el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, recordemos que marzo tiene 31.

49. ¿Qué es la Renuncia Voluntaria?

La renuncia voluntaria es una causal de término del contrato de trabajo.

Si el trabajador decide renunciar debe cumplir con las siguientes formalidades:

- ✓ Debe ser presentada al empleador con, a lo menos, 30 días de anticipación.
- ✓ Por escrito y firmada por el trabajador.
- ✓ Ratificada por un ministro de fe que puede ser, entre otros, un Inspector del Trabajo o un notario público.

El trabajador puede optar por realizar la renuncia voluntaria en forma presencial o de forma electrónica.

50. ¿Quiénes pueden ser ministros de fe para ratificar una renuncia voluntaria?

La renuncia del trabajador debe ser firmada por el interesado y, además, debe ser ratificada por un ministro de fe. Para estos efectos, pueden actuar como ministros de fe:

- ✓ El inspector del trabajo
- ✓ Un notario público de la localidad
- ✓ El oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente
- ✓ El presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos.

51. ¿Se puede presentar la renuncia voluntaria por correo electrónico al empleador?

La renuncia voluntaria del trabajador puede realizarse en forma presencial o de forma electrónica a través del portal Mi DT en el sitio web de la Dirección del Trabajo. Sin embargo, la ley no admite la posibilidad de formalizar la renuncia del trabajador mediante el envío de un correo electrónico al empleador.

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

Si, toda vez que no existe impedimento para poner fin a un contrato de trabajo por la causal de renuncia del trabajador, aunque se encuentre haciendo uso de licencia médica.

53. ¿Se puede poner fin al contrato de trabajo por renuncia voluntaria cuando el trabajador se encuentra haciendo uso de vacaciones?

Si, toda vez que no existe impedimento para que el trabajador renuncie a su empleo en el momento que lo desee, incluso durante sus vacaciones o feriado anual. De este modo si el trabajador formaliza por escrito y ratifica ante un ministro de fe su renuncia voluntaria y luego la notifica al empleador entregándole una copia, la relación laboral concluirá en la fecha que el trabajador haya señalado en su carta de renuncia.

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

El empleador siempre está obligado a otorgar y poner a disposición el pago del finiquito dentro de los 10 días siguientes a la separación del trabajador, independiente de la causal de despido o de término de contrato, salvo en el caso de los contratos de trabajo de duración no superior a treinta días a menos que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste. Respecto a los montos que corresponde pagar si se pone término por renuncia, corresponderá el pago de los días trabajados y del feriado proporcional, que es una compensación en dinero de las vacaciones, en el caso que el trabajador no las haya usado.

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

El fuero maternal es una protección que impide que el empleador ponga término al contrato de la trabajadora con fuero en tanto no cuente con la autorización judicial o desafuero correspondiente.

Por lo anterior, nada impide que, si la trabajadora así lo desea, pueda renunciar voluntariamente a su empleo, aun estando con fuero maternal.

Es importante señalar que en tal caso la ley no establece derecho a indemnización.

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

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

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

El empleador no se encuentra facultado para obligar a renunciar a un trabajador toda vez que, por definición, la renuncia del trabajador es voluntaria, en consecuencia, el trabajador no está obligado a renunciar a su empleo, aunque el empleador así lo desee.

58. ¿Qué efectos produce la renuncia voluntaria del trabajador sin la anticipación mínima de 30 días que exige la ley?

La renuncia voluntaria del trabajador con menos de 30 días de anticipación no está sancionada en el Código del Trabajo. Si el empleador estima que la renuncia imprevista del trabajador le genera perjuicio económico podrá recurrir a los tribunales civiles para intentar exigir una eventual indemnización si procediere, conforme a las reglas generales.

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

La renuncia del trabajador debe ser comunicada al empleador mediante la entrega de una copia impresa debidamente ratificada ante un ministro de fe. Si el empleador se niega a recibirla, el trabajador podría enviarla por correo certificado al domicilio del empleador, conservando el comprobante de dicho envío.

60. ¿Cómo se pone término al contrato de un trabajador fallecido?

La muerte del trabajador pone término a la relación laboral por la causal establecida en el artículo 159 N° 3 del Código del Trabajo, sin que se exija alguna formalidad para dicho termino de contrato.

Si el empleador adeuda remuneraciones al trabajador fallecido, éstas se deben pagar a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta la concurrencia del costo de los mismos, los que deberán ser acreditados con los documentos pertinentes.

En el evento que existiere un saldo después de haberse efectuado el pago señalado y solamente tratándose de sumas que no exceden a 5 unidades tributarias anuales, el empleador debe pagarlo al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido, uno a falta de otros, en el orden en que se han indicado, debiendo para ello acreditarse el estado civil respectivo.

Respecto del finiquito la Dirección del Trabajo ha señalado en Dictamen 2944/0138 de 02/08/2001, que no resulta jurídicamente procedente que el ex empleador de un trabajador fallecido exija de la o las personas que deban percibir el pago de las remuneraciones u otras prestaciones que a aquél se le hubieren quedado adeudando, la suscripción de un finiquito, toda vez que es un acto entre vivos que se celebra entre el empleador y el trabajador, calidad esta última que no tienen las personas anteriormente señaladas.

Sin perjuicio de lo anterior, nada obsta a que el ex empleador del trabajador fallecido exija que las personas que recibirán el correspondiente pago suscriban un recibo u otro documento, en que conste el pago efectuado, con expresa declaración de las cantidades percibidas y los conceptos a que ellas corresponden.

61. ¿Puede ponerse término a un contrato de plazo fijo llegada la fecha fijada para su término si el trabajador está gozando de licencia médica?

Si, toda vez que cuando las partes han suscrito un contrato de trabajo a plazo fijo este terminará al vencimiento del plazo fijado, independientemente de si el trabajador se encuentra gozando de licencia médica, toda vez que ésta sólo impide al empleador poner término al contrato por la causal de necesidades de la empresa, esto es, por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo.

Por ello, si llegada la fecha de término del contrato las partes no lo renuevan, y el empleador decide poner término al contrato por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, vale decir, por vencimiento del plazo convenido, debe comunicar tal circunstancia al trabajador, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación.

Esta comunicación se debe entregar personalmente o por correo certificado con copia a la Inspección del Trabajo, conteniendo la información que se señala en el artículo 162 del referido Código, esto es, la causal legal aplicada, los hechos en que se funda el despido y el estado de pago en que se encuentran sus cotizaciones previsionales.

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 regirá 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 cumpro 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 registrarán 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 2° 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 1° 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 2° del artículo 22 del Código del Trabajo. En consecuencia, dicha labor no calificaría dentro de las excepciones contempladas por el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, por lo que deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1° 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 2° 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 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.

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 empresaS.A., no pueden quedar exceptuadas de jornada de acuerdo lo dispuesto en el cuerpo del presente informe.

ORD. N° 689, de 07.10.2025

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 irroque 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 atribuciones¹:

- 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, entendiendo 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 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 2º 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: Mantención 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; Mantención de redes, instalación de equipos y mantención 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 2º 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 1º 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 2º 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 Mantenimiento 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 Mantenimiento 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 Mantenimiento 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 afectados 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, cumpla 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 concurren 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 DICIEMBRE 2025

GRATIFICACIÓN LEGAL 2025: CLAVES PARA LA RELIQUIDACIÓN POR CAMBIO DEL IMM

Una de las modalidades más utilizadas para el pago de la gratificación legal es el abono mensual del 25% de las remuneraciones, con tope en la doceava parte de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM), conforme al artículo 50 del Código del Trabajo.

Este mecanismo implica que los pagos mensuales realizados durante el año tienen el carácter de anticipos, por lo que los empleadores están obligados a verificar al 31 de diciembre si dichos pagos cubren íntegramente la gratificación legal anual o si existen diferencias a favor del trabajador.

IMM VIGENTE DURANTE 2025

- ✓ Enero a abril: \$510.636
- ✓ Mayo a diciembre: \$529.000

Debido a este reajuste, el tope mensual de gratificación también varió:

- ✓ Enero a abril: \$202.127
- ✓ Mayo a diciembre: \$209.396

CRITERIO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

La Dirección del Trabajo ha establecido reiteradamente que el IMM que debe considerarse para el tope anual de 4,75 IMM es el vigente al 31 de diciembre del año respectivo, fecha en que se devenga el derecho a gratificación. En consecuencia, los pagos mensuales efectuados durante el año deben reliquidarse al cierre del ejercicio, considerando:

Actualización de remuneraciones y gratificaciones pagadas según variación del IPC (art. 63 del Código del Trabajo).

Comparación entre el 25% de las remuneraciones anuales actualizadas y el tope anual de 4,75 IMM.

Para el año 2025, el tope anual corresponde a \$2.512.750.

PAGO DE DIFERENCIAS

Si al efectuar la reliquidación el monto pagado resulta inferior al que legalmente corresponde, la diferencia debe pagarse a más tardar en abril de 2026.



Si, por el contrario, los anticipos actualizados igualan o superan el tope legal, no existe monto adeudado, aun cuando el IMM haya aumentado durante el año.

ERRORES FRECUENTES

Un error común es utilizar los factores de actualización del SII (operación renta), los cuales no aplican en materia laboral. Para la gratificación legal debe usarse exclusivamente la variación del IPC determinada por el INE, conforme al artículo 63 del Código del Trabajo.

IMPORTANTE

La determinación de diferencias de gratificación no es automática ni uniforme, ya que pueden existir situaciones especiales, como:

- ✓ Trabajadores con períodos incompletos.
- ✓ Licencias médicas.
- ✓ Jornadas parciales.
- ✓ Remuneraciones variables.
- ✓ Suspensión del contrato por huelga.
- ✓ Cada caso debe analizarse individualmente.

👉 Estas y otras situaciones especiales serán abordadas en detalle en la Revista Laboral de marzo 2026, disponible para los suscriptores de Boletín del Trabajo.

Mas información: www.boletindeltrabajo.cl

CARTOLA ESTADÍSTICA

DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	69.542
I.P.C	0,3
ÍNDICE I.P.C	109,47
RBMN BASICA	19.329
RBMN MEDIA	20.337

FACTORES DE INCREMENTO DE REMUNERACIONES (1)

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

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

\$ 271.686

Monto por trabajador: \$ 46.187

A contar enero- diciembre 2025

Circular N° 2 de 11.01.202 TGR

INGRESO MÍNIMO MENSUAL

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

TOPES IMPONIBLES

	VALOR EN UF AÑO 2025	VALOR EN PESOS NOVIEMBRE 2025	VALOR EN PESOS DICIEMBRE 2025
Tope imponible AFP	87.8	3.480.707	3.488.115
Tope imponible IPS (EX INP)	60	2.375.860	2.378.615
Tope imponible AFC	131.9	5.228.990	5.240.118

GRATIFICACIÓN LEGAL ARTÍCULOS 47 Y 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

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

CARGAS FAMILIARES A CONTAR DEL 01 DE MAYO DEL 2025

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

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

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

UNIDAD DE FOMENTO (UF)

Día	Mes	Valor (\$)
10	Diciembre 2025	39.647,42
11	Diciembre 2025	39.651,25
12	Diciembre 2025	39.655,08
13	Diciembre 2025	39.658,92
14	Diciembre 2025	39.662,75
15	Diciembre 2025	39.666,58
16	Diciembre 2025	39.670,41
17	Diciembre 2025	39.674,25
18	Diciembre 2025	39.678,08
19	Diciembre 2025	39.681,92
20	Diciembre 2025	39.685,75

Día	Mes	Valor (\$)
21	Diciembre 2025	39.689,59
22	Diciembre 2025	39.693,42
23	Diciembre 2025	39.697,26
24	Diciembre 2025	39.701,09
25	Diciembre 2025	39.704,93
26	Diciembre 2025	39.708,77
27	Diciembre 2025	39.712,60
28	Diciembre 2025	39.716,44
29	Diciembre 2025	39.720,28
30	Diciembre 2025	39.724,12
31	Diciembre 2025	39.727,96

Día	Mes	Valor (\$)
1	Enero 2026	39.731,79
2	Enero 2026	39.735,63
3	Enero 2026	39.739,47
4	Enero 2026	39.743,31
5	Enero 2026	39.747,15
6	Enero 2026	39.751,00
7	Enero 2026	39.754,84
8	Enero 2026	39.758,68
9	Enero 2026	39.762,52

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 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
XII	DICIEMBRE	• EL SUELDO MÍNIMO MENSUAL



CALENDARIO 2025

Enero

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

Febrero

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

Marzo

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

Abril

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

Mayo

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

Junio

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

Julio

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

Agosto

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

Septiembre

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

Octubre

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

Noviembre

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

Diciembre

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

MESA CENTRAL
22 96 40 600

Arturo Prat #1268
Santiago Centro

www.portaldesoluciones.cl