

Parte 12 — Personas, relaciones laborales y seguridad y salud

Crear y operar una empresa real en Chile

Versión	1.2.0
Partes	1
Clases	14
Jurisdicción	Chile-first
Fecha base normativa	07-08-2026
Licencia	MIT

Material educativo y de ingeniería empresarial. No reemplaza asesoría legal, tributaria, contable, laboral, sanitaria, financiera ni regulatoria para un caso concreto. Antes de ejecutar un trámite hay que verificar la fuente oficial vigente.

Índice

Parte 12 — Personas, relaciones laborales y seguridad y salud	3
Clase 155 — Cuándo contratar versus externalizar	8
Clase 156 — Contrato de trabajo y cláusulas esenciales	12
Clase 157 — Registro y gestión en Mi DT	16
Clase 158 — Jornada ordinaria de 42 horas en 2026	20
Clase 159 — Control de asistencia, horas extra y descansos	24
Clase 160 — Remuneraciones imponible y no imponible	28
Clase 161 — Cotizaciones previsionales y seguridad social	32
Clase 162 — Vacaciones, permisos y licencias	36
Clase 163 — Reglamento interno y políticas	40
Clase 164 — Ley Karin: prevención, denuncia e investigación	44
Clase 165 — Subcontratación y servicios transitorios	48
Clase 166 — Ley 16.744 y seguro de accidentes	52
Clase 167 — Decreto 44 y gestión preventiva de riesgos	56
Clase 168 — Término de contrato y documentación de salida	60

Parte 12 — Personas, relaciones laborales y seguridad y salud

Contratar es la decisión que más obligaciones periódicas activa

Etapas 4 — El blindaje: contratos, datos y personas · salida de la etapa: Operación contractual y laboral sin contingencias abiertas

Estado de evidencia: VERIFICADO-FUENTE · **Clases:** 14 (155–168) · **Fecha base normativa:** 07-08-2026

Contenido central: Contratar o externalizar, contrato, Mi DT, 42 horas, remuneraciones, Ley Karin, DS 44 y término

Conceptos definidos en esta parte: 56

De qué trata esta parte

La primera contratación transforma la empresa: aparecen liquidaciones mensuales, cotizaciones con fecha de pago, obligaciones preventivas y un régimen de término que no admite improvisación. Por eso la parte empieza antes del contrato, en la decisión de contratar o externalizar, y en la advertencia de que la calificación de la relación no depende del nombre del documento sino de los hechos: horario, supervisión, exclusividad y continuidad.

El contexto chileno de 2026 tiene tres cambios que obligan a revisar prácticas heredadas. La jornada ordinaria es de 42 horas semanales desde el 26 de abril de 2026, camino a 40 en 2028, lo que exige rediseñar turnos y no absorber la reducción con horas extra permanentes. La Ley Karin obliga a todas las empresas con trabajadores a tener protocolo de prevención, canal de denuncia y procedimiento de investigación con plazos. Y el DS 44 exige gestión preventiva documentada, proporcional al tamaño pero no opcional.

Hay una obligación que merece tratamiento aparte: las cotizaciones previsionales son dinero del trabajador retenido por el empleador. No pagarlas impide además poner término válido al contrato, con el efecto de seguir devengando remuneraciones hasta regularizar.

Resultados de la parte

Al terminar esta parte podrás:

- **Elegir la figura correcta entre trabajador dependiente, honorarios y proveedor.**
- **Emitir contratos y registrar relaciones laborales conforme a la Dirección del Trabajo.**
- **Liquidar remuneraciones y cotizaciones con la estructura correcta.**
- **Cumplir las obligaciones preventivas y de investigación que exigen Ley Karin y Ley 16.744.**

Mapa de la parte

Diagrama — esquema de razonamiento. La versión renderizada está en el repositorio y en el sitio del programa.

Bloques: Obligaciones preventivas

Necesidad de trabajo -> ¿Hay subordinación? · horario · supervisión · exclusividad · continuidad

¿Hay subordinación? · horario · supervisión · exclusividad · continuidad --[no]-> Proveedor u honorarios

¿Hay subordinación? · horario · supervisión · exclusividad · continuidad --[sí]-> Contrato de trabajo

Proveedor u honorarios -> Si es contratista: · Ley 20.123, certificado · de cumplimiento antes de pagar

Contrato de trabajo -> Escrituración en plazo · y registro en Mi DT

Escrituración en plazo · y registro en Mi DT -> Jornada 42 h desde · 26-04-2026 · turnos y control

Escrituración en plazo · y registro en Mi DT -> Remuneración: · imponible y no imponible

Remuneración: · imponible y no imponible -> Cotizaciones: · dinero del trabajador

Cotizaciones: · dinero del trabajador -> Sin cotizaciones pagadas · no hay término válido

Escrituración en plazo · y registro en Mi DT -> Prevención

Prevención -> PREV3

PREV3 -> Término: causal fundada, · carta, finiquito formal

Marco aplicable

- Código del Trabajo
- Ley 21.561 de reducción gradual de jornada: 42 horas semanales desde el 26 de abril de 2026
- Ley 21.643 (Ley Karin) sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y DS 44 de gestión preventiva
- Ley 20.123 sobre subcontratación y servicios transitorios

Autoridades o contrapartes: Dirección del Trabajo, SUSESO, Mutualidades, Previred, IPS. **Profesionales de apoyo:** abogado laboral, encargado de personas, prevencionista de riesgos, contador de remuneraciones.

Riesgos característicos

- Contratar a honorarios a alguien que en los hechos es trabajador dependiente.
- No adecuar jornada y turnos al calendario de reducción legal.
- Carecer del protocolo ley karin y del canal de denuncia antes del primer caso.
- No registrar accidentes ni mantener la matriz de riesgos exigida por ds 44.

Las 14 clases

#	Global	Clase	Decisión que habilita
01	155	Cuándo contratar versus externalizar	elegir la figura correcta según los hechos reales de la relación
02	156	Contrato de trabajo y cláusulas esenciales	redactar contratos con cláusulas esenciales completas y funciones bien definidas
03	157	Registro y gestión en Mi DT	definir qué actos laborales se registran, quién los registra y con qué plazo
04	158	Jornada ordinaria de 42 horas en 2026	adecuar contratos, turnos y dotación al tramo de jornada vigente
05	159	Control de asistencia, horas extra y descansos	definir el sistema de control de asistencia y la política de horas extraordinarias
06	160	Remuneraciones imponibles y no imponibles	diseñar la estructura de remuneración con haberes correctamente clasificados
07	161	Cotizaciones previsionales y seguridad social	asegurar el pago íntegro y oportuno de cotizaciones como obligación prioritaria
08	162	Vacaciones, permisos y licencias	controlar el devengo y uso de feriados, permisos y licencias
09	163	Reglamento interno y políticas	determinar si corresponde reglamento interno y mantenerlo actualizado y difundido

#	Global	Clase	Decisión que habilita
10	164	Ley Karin: prevención, denuncia e investigación	implementar protocolo, canal y procedimiento de investigación conforme a la ley
11	165	Subcontratación y servicios transitorios	definir los controles que se exigirán a contratistas antes de cada pago
12	166	Ley 16.744 y seguro de accidentes	asegurar afiliación, prevención y procedimiento de denuncia de accidentes
13	167	Decreto 44 y gestión preventiva de riesgos	implementar la gestión preventiva documentada que exige la normativa
14	168	Término de contrato y documentación de salida	ejecutar el término con causal correcta y documentación completa

Glosario de la parte

Concepto	Definición operacional
Anexo	Documento que modifica o complementa el contrato.
Canal de denuncia	Medio confidencial para reportar.
Carta de aviso	Comunicación con causal, hechos y fecha.
Causal de término	Fundamento legal invocado para poner fin al contrato.
Cláusula esencial	Estipulación obligatoria: partes, funciones, lugar, remuneración, jornada, plazo.
Contrato de trabajo	Acuerdo escrito con las cláusulas mínimas del código del trabajo.
Control de asistencia	Registro obligatorio de entrada y salida.
Cotización adicional	Tasa variable según siniestralidad de la empresa.
Cotización previsional	Aporte obligatorio a pensiones, salud y seguro de cesantía.
Declaración y no pago	Situación en que se declara sin pagar, con consecuencias.
Denuncia de accidente	Obligación de reportar el accidente en plazo.
Depósito	Entrega del reglamento ante las autoridades correspondientes.
Derecho de información y retención	Facultad de exigir acreditación y retener pagos.
Descanso	Interrupciones y días de descanso obligatorios.
Difusión	Obligación de entregar y dejar constancia de conocimiento.
Distribución de jornada	Forma en que las horas se reparten en la semana.
Documentación de salida	Conjunto de entregas y devoluciones al término.
DS 44	Reglamento sobre gestión preventiva de riesgos laborales.
Empresa principal	La que encarga la obra y responde subsidiaria o solidariamente.
EST	Empresa de servicios transitorios, con reglas y causales propias.
Externalización	Contratación de un tercero para ejecutar una función.
Feriado anual	Días de vacaciones que corresponden por año de servicio.
Finiquito	Documento que liquida las obligaciones pendientes.
Finiquito electrónico	Suscripción del término de la relación por la plataforma.

Concepto	Definición operacional
Gratificación	Participación en utilidades con modalidades legales.
Haber no imponible	Asignación que no constituye remuneración: colación, movilización, viáticos.
Honorarios	Prestación independiente sin subordinación.
Hora extraordinaria	Tiempo trabajado sobre la jornada, con recargo legal.
Investigación	Procedimiento reglado con plazos y debido proceso.
Jornada de 42 horas	Límite vigente desde el 26 de abril de 2026.
Jornada ordinaria	Límite semanal de horas de trabajo.
Ley 16.744	Seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
Ley 21.561	Reducción gradual de la jornada a 40 horas.
Ley 21.643	Ley karin, sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
Ley Bustos	Impedimento de poner término al contrato sin cotizaciones pagadas.
Licencia médica	Reposo autorizado con subsidio y reglas propias.
Liquidación	Documento que detalla haberes y descuentos.
Matriz de riesgos	Identificación y evaluación de peligros por puesto.
Medida de control	Acción para eliminar o reducir el riesgo.
Mi DT	Plataforma electrónica de la dirección del trabajo.
Organismo administrador	Mutualidad o isl que administra el seguro.
Pacto de horas extra	Acuerdo escrito y temporal que las autoriza.
Permiso legal	Ausencia autorizada por ley para situaciones específicas.
Plazo de escrituración	Tiempo legal para poner el contrato por escrito.
Política interna	Norma de la empresa complementaria al reglamento.
Previred	Plataforma de declaración y pago de cotizaciones.
Programa de trabajo preventivo	Plan con actividades, responsables y plazos.
Protocolo de prevención	Documento obligatorio con medidas preventivas.
Reclasificación	Determinación de que un contrato civil encubre relación laboral.
Registro de saldos	Control de días devengados, usados y pendientes.
Registro electrónico	Obligación de informar actos laborales en la plataforma.
Reglamento interno	Documento obligatorio sobre orden, higiene y seguridad según dotación.
Remuneración imponible	Monto sobre el que se calculan cotizaciones.
Subcontratación	Ejecución de obras o servicios por un contratista para una empresa principal.
Trazabilidad	Registro que acredita el cumplimiento ante fiscalización.
Vínculo de subordinación	Dependencia que define la existencia de relación laboral.

Cómo se conecta

Se activa por las decisiones de dotación de la parte 20 y por la operación de la parte 13. Sus costos entran en el flujo de la parte 09, sus contingencias aparecen en la due diligence de la parte 22 y su canal de denuncias se integra con el de la parte 19.

Pauta bibliográfica

- Código del Trabajo; Ley 21.561 (jornada), Ley 21.643 (Ley Karin), Ley 20.123 (subcontratación).
- Ley 16.744 y DS 44 sobre gestión preventiva de riesgos laborales.
- Dirección del Trabajo — dictámenes por materia, contrastando siempre la fecha.

Fuentes oficiales de la parte

Dirección del Trabajo — Relaciones laborales y obligaciones del empleador <<https://www.dt.gob.cl/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Concentra el Código del Trabajo aplicado: dictámenes que interpretan la norma en casos concretos, la plataforma Mi DT para registrar contratos y finiquitos, y las guías de fiscalización.
- *Cómo leerla:* Los dictámenes valen más que las guías divulgativas: describen cómo la autoridad resolvió un caso real. Busca por materia y contrasta la fecha, porque un dictamen posterior puede cambiar el criterio anterior.

Biblioteca del Congreso Nacional · LeyChile — Normativa oficial consolidada <<https://www.bcn.cl/leychile/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Publica el texto oficial y consolidado de leyes, decretos y reglamentos, con la versión vigente a una fecha, el historial de modificaciones y la tramitación que las originó.
- *Cómo leerla:* Usa siempre el selector de versión vigente a la fecha en que ejecutarás el trámite, no la última publicada. Y lee el artículo transitorio: en normas en implantación gradual —jornada, datos personales— ahí está la fecha que realmente te aplica.

Anterior	Índice	Siguiente
Parte 11 · Consumidor, e-commerce, privacidad, IP y seguridad digital	Currículo · Programa	Parte 13 · Operaciones, compras, inventario y calidad

Clase 155 — Cuándo contratar versus externalizar

Parte 12 · Personas, relaciones laborales y seguridad y salud — clase 1 de 14

Estado de evidencia: VERIFICADO-FUENTE · **Jurisdicción:** Chile-first · **Fecha base normativa:** 07-08-2026

Decisión que habilita: elegir la figura correcta según los hechos reales de la relación

Entregable: análisis de la relación con indicadores de subordinación y decisión fundada de la figura

Propósito

Elegir la figura correcta según los hechos reales de la relación, porque la calificación no depende del nombre que se le ponga al contrato.

Resultados de aprendizaje

Al finalizar esta clase podrás:

- **Definir** con precisión los cuatro conceptos de la tabla siguiente y usarlos para describir un caso real.
- **Explicar** por qué esta materia condiciona decisiones de otras partes del programa.
- **Decidir** —elegir la figura correcta según los hechos reales de la relación— y justificar la decisión por escrito.
- **Producir** el entregable de la clase y contrastarlo contra su criterio de aceptación.
- **Distinguir** el dato estable del dato dinámico que exige revalidación en la fuente oficial.

Conceptos centrales

Concepto	Comprensión verificable
Vínculo de subordinación	Dependencia que define la existencia de relación laboral.
Honorarios	Prestación independiente sin subordinación.
Externalización	Contratación de un tercero para ejecutar una función.
Reclasificación	Determinación de que un contrato civil encubre relación laboral.

Flujo de razonamiento

Diagrama — esquema de razonamiento. La versión renderizada está en el repositorio y en el sitio del programa.

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Vínculo de subordinación

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Honorarios

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Externalización

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Reclasificación

Vínculo de subordinación + Honorarios + Externalización + Reclasificación -> elegir la figura correcta · según los hechos reales de la · relación

elegir la figura correcta · según los hechos reales de la · relación -> Entregable · análisis de la relación con · indicadores de subordinación y · decisión fundada de la figura

Entregable · análisis de la relación con · indicadores de subordinación y · decisión fundada de la figura -> ¿Cumple el criterio · de aceptación?

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[sí]-> Evidencia archivada · y clase siguiente

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[no]-> Contexto del caso · actividad · escala · comuna

Desarrollo

1. El fondo del asunto

La calificación de la relación no depende del nombre del contrato sino de los hechos: horario, supervisión, exclusividad, herramientas y continuidad. Un contrato a honorarios con subordinación se reclasifica como laboral, con cobro retroactivo de cotizaciones, indemnizaciones y multas.

2. Cómo se traduce en la práctica

Horario, supervisión, exclusividad, herramientas y continuidad son los indicadores que un tribunal evaluará. Un contrato a honorarios con subordinación se reclasifica como laboral, con cobro retroactivo de cotizaciones, indemnizaciones y multas, y ese pasivo aparece completo en la due diligence de la parte 22.

3. Marco aplicable y quién interviene

- Código del Trabajo
- Ley 21.561 de reducción gradual de jornada: 42 horas semanales desde el 26 de abril de 2026
- Ley 21.643 (Ley Karin) sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y DS 44 de gestión preventiva
- Ley 20.123 sobre subcontratación y servicios transitorios

Autoridades o contrapartes involucradas: Dirección del Trabajo, SUSESO, Mutualidades, Previred, IPS.
Profesionales de apoyo: abogado laboral, encargado de personas, prevencionista de riesgos, contador de remuneraciones. La participación concreta depende del riesgo, del tamaño de la empresa y de la actividad económica.

Taller guiado

Aplica esta clase a **una** de las siguientes líneas de negocio y repite después el ejercicio con una segunda línea de carga regulatoria distinta:

Línea	Carga regulatoria
SaaS B2B con IA	media
Servicios profesionales	baja
E-commerce D2C	media
Alimentos o foodtech	alta
Exportación de servicios	media
Fintech regulada	alta
Construcción o servicios técnicos	alta

Secuencia de trabajo:

- Delimita el contexto: actividad económica, escala, comuna y etapa de la empresa.
- Reúne los antecedentes que la decisión exige y anota la fecha de cada fuente.
- Identifica las alternativas reales, incluida la de no hacer nada.
- Evalúa el impacto en mercado, caja, personas, regulación y operación.
- Toma la decisión y regístrala con sus supuestos.
- Produce el entregable.
- Contrástalo contra el criterio de aceptación.
- Anota lo que requiere validación profesional y programa su revisión.

Entregable

Análisis de la relación con indicadores de subordinación y decisión fundada de la figura.

Debe incluir decisión, supuestos, fuentes con fecha de consulta, responsable, riesgos identificados y próximos pasos.

Reto verificable

Resuelve la misma materia para una segunda línea de negocio con distinta carga regulatoria y explica por escrito **qué cambió, por qué y qué fuente lo determina**.

Criterio de aceptación

- los indicadores de subordinación están evaluados uno a uno
- la decisión considera el costo de una eventual reclasificación
- cada afirmación regulatoria está referida a una fuente oficial con fecha de consulta;
- los datos dinámicos quedan marcados para revalidación;
- hay un responsable asignado y evidencia reproducible del trabajo.

Errores frecuentes

Propios de esta clase:

- Usar honorarios para evitar costos laborales en una relación con subordinación.
- Externalizar una función crítica sin control de cumplimiento del proveedor.

Característicos de la parte 12:

- Contratar a honorarios a alguien que en los hechos es trabajador dependiente.
- No adecuar jornada y turnos al calendario de reducción legal.

Checklist Chile

- ¿existe norma o autoridad específica para esta materia?
- ¿la fuente consultada está vigente a la fecha de ejecución?
- ¿se activa algún trámite ante el SII?
- ¿se activa algún requisito municipal o sectorial?
- ¿afecta a consumidores o al tratamiento de datos personales?
- ¿afecta a trabajadores o a la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿afecta a impuestos, contabilidad o caja?
- ¿afecta a contratos o a propiedad intelectual?
- ¿requiere renovación, reporte periódico o revalidación?

Preguntas de comprobación

- ¿La persona cumple horario, recibe instrucciones y usa tus herramientas?
- ¿Cuánto costaría una reclasificación retroactiva de las relaciones que tienes hoy?
- ¿Qué función externalizaste sin controlar el cumplimiento del proveedor?

Fuentes oficiales

Dirección del Trabajo — Relaciones laborales y obligaciones del empleador <<https://www.dt.gob.cl/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Concentra el Código del Trabajo aplicado: dictámenes que interpretan la norma en casos concretos, la plataforma Mi DT para registrar contratos y finiquitos, y las guías de fiscalización.

- *Cómo leerla:* Los dictámenes valen más que las guías divulgativas: describen cómo la autoridad resolvió un caso real. Busca por materia y contrasta la fecha, porque un dictamen posterior puede cambiar el criterio anterior.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Relaciones laborales y obligaciones del empleador» para elegir la figura correcta según los hechos reales de la relación.

Biblioteca del Congreso Nacional · LeyChile — Normativa oficial consolidada <<https://www.bcn.cl/leychile/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Publica el texto oficial y consolidado de leyes, decretos y reglamentos, con la versión vigente a una fecha, el historial de modificaciones y la tramitación que las originó.
- *Cómo leerla:* Usa siempre el selector de versión vigente a la fecha en que ejecutarás el trámite, no la última publicada. Y lee el artículo transitorio: en normas en implantación gradual —jornada, datos personales— ahí está la fecha que realmente te aplica.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Normativa oficial consolidada» para elegir la figura correcta según los hechos reales de la relación.

Complementos del repositorio: glosario · ruta de lecturas · catálogo de fuentes.

Material educativo. Para una decisión real de alto impacto hay que verificar la fuente oficial vigente y validar con el profesional competente.

Anterior	Índice	Siguiente
Inicio de la parte	Parte 12 · Programa	156 · Contrato de trabajo y cláusulas esenciales

Clase 156 — Contrato de trabajo y cláusulas esenciales

Parte 12 · Personas, relaciones laborales y seguridad y salud — clase 2 de 14

Estado de evidencia: VERIFICADO-FUENTE · **Jurisdicción:** Chile-first · **Fecha base normativa:** 07-08-2026

Decisión que habilita: redactar contratos con cláusulas esenciales completas y funciones bien definidas

Entregable: modelo de contrato de trabajo con cláusulas esenciales y anexos tipo

Propósito

Redactar contratos con todas las cláusulas esenciales y funciones descritas con precisión operativa, dentro del plazo legal de escrituración.

Resultados de aprendizaje

Al finalizar esta clase podrás:

- **Definir** con precisión los cuatro conceptos de la tabla siguiente y usarlos para describir un caso real.
- **Explicar** por qué esta materia condiciona decisiones de otras partes del programa.
- **Decidir** —redactar contratos con cláusulas esenciales completas y funciones bien definidas— y justificar la decisión por escrito.
- **Producir** el entregable de la clase y contrastarlo contra su criterio de aceptación.
- **Distinguir** el dato estable del dato dinámico que exige revalidación en la fuente oficial.

Conceptos centrales

Concepto	Comprensión verificable
Contrato de trabajo	Acuerdo escrito con las cláusulas mínimas del código del trabajo.
Cláusula esencial	Estipulación obligatoria: partes, funciones, lugar, remuneración, jornada, plazo.
Anexo	Documento que modifica o complementa el contrato.
Plazo de escrituración	Tiempo legal para poner el contrato por escrito.

Flujo de razonamiento

Diagrama — esquema de razonamiento. La versión renderizada está en el repositorio y en el sitio del programa.

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Contrato de trabajo

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Cláusula esencial

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Anexo

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Plazo de escrituración

Contrato de trabajo + Cláusula esencial + Anexo + Plazo de escrituración -> redactar contratos con · cláusulas esenciales completas · y funciones bien definidas

redactar contratos con · cláusulas esenciales completas · y funciones bien definidas -> Entregable · modelo de contrato de trabajo · con cláusulas esenciales y · anexos tipo

Entregable · modelo de contrato de trabajo · con cláusulas esenciales y · anexos tipo -> ¿Cumple el criterio · de aceptación?

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[sí]-> Evidencia archivada · y clase siguiente

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[no]-> Contexto del caso · actividad · escala · comuna

Desarrollo

1. El fondo del asunto

El contrato debe escriturarse dentro del plazo legal y contener las cláusulas mínimas. La ausencia de escrituración hace presumir como estipulaciones las declaradas por el trabajador. Las funciones deben describirse con precisión suficiente para permitir la polifuncionalidad sin caer en indeterminación.

2. Cómo se traduce en la práctica

La falta de escrituración hace presumir como estipulaciones las que declara el trabajador, lo que traslada la carga probatoria completa al empleador. Y describir las funciones de forma vaga impide exigir cumplimiento después: la polifuncionalidad se pacta con precisión, no con ambigüedad.

3. Marco aplicable y quién interviene

- Código del Trabajo
- Ley 21.561 de reducción gradual de jornada: 42 horas semanales desde el 26 de abril de 2026
- Ley 21.643 (Ley Karin) sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y DS 44 de gestión preventiva
- Ley 20.123 sobre subcontratación y servicios transitorios

Autoridades o contrapartes involucradas: Dirección del Trabajo, SUSESO, Mutualidades, Previred, IPS.

Profesionales de apoyo: abogado laboral, encargado de personas, prevencionista de riesgos, contador de remuneraciones. La participación concreta depende del riesgo, del tamaño de la empresa y de la actividad económica.

Taller guiado

Aplica esta clase a **una** de las siguientes líneas de negocio y repite después el ejercicio con una segunda línea de carga regulatoria distinta:

Línea	Carga regulatoria
SaaS B2B con IA	media
Servicios profesionales	baja
E-commerce D2C	media
Alimentos o foodtech	alta
Exportación de servicios	media
Fintech regulada	alta
Construcción o servicios técnicos	alta

Secuencia de trabajo:

- Delimita el contexto: actividad económica, escala, comuna y etapa de la empresa.
- Reúne los antecedentes que la decisión exige y anota la fecha de cada fuente.
- Identifica las alternativas reales, incluida la de no hacer nada.
- Evalúa el impacto en mercado, caja, personas, regulación y operación.
- Toma la decisión y regístrala con sus supuestos.
- Produce el entregable.
- Contrástalo contra el criterio de aceptación.
- Anota lo que requiere validación profesional y programa su revisión.

Entregable

Modelo de contrato de trabajo con cláusulas esenciales y anexos tipo.

Debe incluir decisión, supuestos, fuentes con fecha de consulta, responsable, riesgos identificados y próximos pasos.

Reto verificable

Resuelve la misma materia para una segunda línea de negocio con distinta carga regulatoria y explica por escrito **qué cambió, por qué y qué fuente lo determina**.

Criterio de aceptación

- el contrato contiene todas las cláusulas esenciales
- las funciones están descritas con precisión operativa
- cada afirmación regulatoria está referida a una fuente oficial con fecha de consulta;
- los datos dinámicos quedan marcados para revalidación;
- hay un responsable asignado y evidencia reproducible del trabajo.

Errores frecuentes

Propios de esta clase:

- No escriturar dentro del plazo legal y quedar sujeto a la presunción.
- Describir las funciones de forma tan vaga que impide exigir cumplimiento.

Característicos de la parte 12:

- Contratar a honorarios a alguien que en los hechos es trabajador dependiente.
- No adecuar jornada y turnos al calendario de reducción legal.

Checklist Chile

- ¿existe norma o autoridad específica para esta materia?
- ¿la fuente consultada está vigente a la fecha de ejecución?
- ¿se activa algún trámite ante el SII?
- ¿se activa algún requisito municipal o sectorial?
- ¿afecta a consumidores o al tratamiento de datos personales?
- ¿afecta a trabajadores o a la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿afecta a impuestos, contabilidad o caja?
- ¿afecta a contratos o a propiedad intelectual?
- ¿requiere renovación, reporte periódico o revalidación?

Preguntas de comprobación

- ¿Escrituras los contratos dentro del plazo legal y con qué evidencia lo acreditas?
- ¿Las funciones descritas permiten exigir lo que realmente esperas del cargo?
- ¿Qué anexos modificaron el contrato y están firmados y archivados?

Fuentes oficiales

Dirección del Trabajo — Relaciones laborales y obligaciones del empleador <<https://www.dt.gob.cl/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Concentra el Código del Trabajo aplicado: dictámenes que interpretan la norma en casos concretos, la plataforma Mi DT para registrar contratos y finiquitos, y las guías de fiscalización.
- *Cómo leerla:* Los dictámenes valen más que las guías divulgativas: describen cómo la autoridad resolvió un caso real. Busca por materia y contrasta la fecha, porque un dictamen posterior puede cambiar el criterio anterior.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Relaciones laborales y obligaciones del empleador» para redactar contratos con cláusulas esenciales completas y funciones bien definidas.

Biblioteca del Congreso Nacional · LeyChile — Normativa oficial consolidada <<https://www.bcn.cl/leychile/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Publica el texto oficial y consolidado de leyes, decretos y reglamentos, con la versión vigente a una fecha, el historial de modificaciones y la tramitación que las originó.
- *Cómo leerla:* Usa siempre el selector de versión vigente a la fecha en que ejecutarás el trámite, no la última publicada. Y lee el artículo transitorio: en normas en implantación gradual —jornada, datos personales— ahí está la fecha que realmente te aplica.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Normativa oficial consolidada» para redactar contratos con cláusulas esenciales completas y funciones bien definidas.

Complementos del repositorio: glosario · ruta de lecturas · catálogo de fuentes.

Material educativo. Para una decisión real de alto impacto hay que verificar la fuente oficial vigente y validar con el profesional competente.

Anterior	Índice	Siguiente
155 · Cuándo contratar versus externalizar	Parte 12 · Programa	157 · Registro y gestión en Mi DT

Clase 157 — Registro y gestión en Mi DT

Parte 12 · Personas, relaciones laborales y seguridad y salud — clase 3 de 14

Estado de evidencia: VERIFICADO-FUENTE · **Jurisdicción:** Chile-first · **Fecha base normativa:** 07-08-2026

Decisión que habilita: definir qué actos laborales se registran, quién los registra y con qué plazo

Entregable: procedimiento de gestión en Mi DT con responsable, actos registrables y plazos

Propósito

Definir qué actos laborales se registran en Mi DT, quién lo hace y con qué plazo, porque la plataforma genera la evidencia de cumplimiento.

Resultados de aprendizaje

Al finalizar esta clase podrás:

- **Definir** con precisión los cuatro conceptos de la tabla siguiente y usarlos para describir un caso real.
- **Explicar** por qué esta materia condiciona decisiones de otras partes del programa.
- **Decidir** —definir qué actos laborales se registran, quién los registra y con qué plazo— y justificar la decisión por escrito.
- **Producir** el entregable de la clase y contrastarlo contra su criterio de aceptación.
- **Distinguir** el dato estable del dato dinámico que exige revalidación en la fuente oficial.

Conceptos centrales

Concepto	Comprensión verificable
Mi DT	Plataforma electrónica de la dirección del trabajo.
Registro electrónico	Obligación de informar actos laborales en la plataforma.
Finiquito electrónico	Suscripción del término de la relación por la plataforma.
Trazabilidad	Registro que acredita el cumplimiento ante fiscalización.

Flujo de razonamiento

Diagrama — esquema de razonamiento. La versión renderizada está en el repositorio y en el sitio del programa.

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Mi DT
Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Registro electrónico
Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Finiquito electrónico
Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Trazabilidad
Mi DT + Registro electrónico + Finiquito electrónico + Trazabilidad -> definir qué actos laborales se · registran, quién los registra · y con qué plazo
definir qué actos laborales se · registran, quién los registra · y con qué plazo -> Entregable · procedimiento de gestión en Mi · DT con responsable, actos · registrables y plazos
Entregable · procedimiento de gestión en Mi · DT con responsable, actos · registrables y plazos -> ¿Cumple el criterio · de aceptación?
¿Cumple el criterio · de aceptación? --[sí]-> Evidencia archivada · y clase siguiente
¿Cumple el criterio · de aceptación? --[no]-> Contexto del caso · actividad · escala · comuna

Desarrollo

1. El fondo del asunto

Mi DT centraliza registro de contratos, anexos, finiquitos y control de asistencia electrónico. Usarla correctamente reduce el riesgo de fiscalización, porque genera la evidencia de cumplimiento en el mismo acto. Su uso incorrecto o tardío deja constancia del incumplimiento.

2. Cómo se traduce en la práctica

Registrar fuera de plazo deja constancia del retraso, de modo que el uso incorrecto de la plataforma documenta el incumplimiento en vez de prevenirlo. Dejar el acceso en manos de una sola persona sin respaldo es además un riesgo operativo cuando esa persona no está disponible.

3. Marco aplicable y quién interviene

- Código del Trabajo
- Ley 21.561 de reducción gradual de jornada: 42 horas semanales desde el 26 de abril de 2026
- Ley 21.643 (Ley Karin) sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y DS 44 de gestión preventiva
- Ley 20.123 sobre subcontratación y servicios transitorios

Autoridades o contrapartes involucradas: Dirección del Trabajo, SUSESO, Mutualidades, Previred, IPS.
Profesionales de apoyo: abogado laboral, encargado de personas, prevencionista de riesgos, contador de remuneraciones. La participación concreta depende del riesgo, del tamaño de la empresa y de la actividad económica.

Taller guiado

Aplica esta clase a **una** de las siguientes líneas de negocio y repite después el ejercicio con una segunda línea de carga regulatoria distinta:

Línea	Carga regulatoria
SaaS B2B con IA	media
Servicios profesionales	baja
E-commerce D2C	media
Alimentos o foodtech	alta
Exportación de servicios	media
Fintech regulada	alta
Construcción o servicios técnicos	alta

Secuencia de trabajo:

- Delimita el contexto: actividad económica, escala, comuna y etapa de la empresa.
- Reúne los antecedentes que la decisión exige y anota la fecha de cada fuente.
- Identifica las alternativas reales, incluida la de no hacer nada.
- Evalúa el impacto en mercado, caja, personas, regulación y operación.
- Toma la decisión y regístrala con sus supuestos.
- Produce el entregable.
- Contrástalo contra el criterio de aceptación.
- Anota lo que requiere validación profesional y programa su revisión.

Entregable

Procedimiento de gestión en mi dt con responsable, actos registrables y plazos.

Debe incluir decisión, supuestos, fuentes con fecha de consulta, responsable, riesgos identificados y próximos pasos.

Reto verificable

Resuelve la misma materia para una segunda línea de negocio con distinta carga regulatoria y explica por escrito **qué cambió, por qué y qué fuente lo determina**.

Criterio de aceptación

- el procedimiento cubre contratos, anexos y finiquitos
- hay responsable designado y respaldo de acceso
- cada afirmación regulatoria está referida a una fuente oficial con fecha de consulta;
- los datos dinámicos quedan marcados para revalidación;
- hay un responsable asignado y evidencia reproducible del trabajo.

Errores frecuentes

Propios de esta clase:

- Registrar los contratos fuera de plazo y dejar constancia del retraso.
- Dejar el acceso a la plataforma en manos de una sola persona sin respaldo.

Característicos de la parte 12:

- Contratar a honorarios a alguien que en los hechos es trabajador dependiente.
- No adecuar jornada y turnos al calendario de reducción legal.

Checklist Chile

- ¿existe norma o autoridad específica para esta materia?
- ¿la fuente consultada está vigente a la fecha de ejecución?
- ¿se activa algún trámite ante el SII?
- ¿se activa algún requisito municipal o sectorial?
- ¿afecta a consumidores o al tratamiento de datos personales?
- ¿afecta a trabajadores o a la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿afecta a impuestos, contabilidad o caja?
- ¿afecta a contratos o a propiedad intelectual?
- ¿requiere renovación, reporte periódico o revalidación?

Preguntas de comprobación

- ¿Quién registra en Mi DT y quién tiene acceso de respaldo?
- ¿Qué actos registraste fuera de plazo el último año?
- ¿Están tus contratos, anexos y finiquitos registrados o solo algunos?

Fuentes oficiales

Dirección del Trabajo — Relaciones laborales y obligaciones del empleador <<https://www.dt.gob.cl/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Concentra el Código del Trabajo aplicado: dictámenes que interpretan la norma en casos concretos, la plataforma Mi DT para registrar contratos y finiquitos, y las guías de fiscalización.

- *Cómo leerla:* Los dictámenes valen más que las guías divulgativas: describen cómo la autoridad resolvió un caso real. Busca por materia y contrasta la fecha, porque un dictamen posterior puede cambiar el criterio anterior.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Relaciones laborales y obligaciones del empleador» para definir qué actos laborales se registran, quién los registra y con qué plazo.

Complementos del repositorio: glosario · ruta de lecturas · catálogo de fuentes.

Material educativo. Para una decisión real de alto impacto hay que verificar la fuente oficial vigente y validar con el profesional competente.

Anterior	Índice	Siguiente
156 · Contrato de trabajo y cláusulas esenciales	Parte 12 · Programa	158 · Jornada ordinaria de 42 horas en 2026

Clase 158 — Jornada ordinaria de 42 horas en 2026

Parte 12 · Personas, relaciones laborales y seguridad y salud — clase 4 de 14

Estado de evidencia: VERIFICADO-FUENTE · **Jurisdicción:** Chile-first · **Fecha base normativa:** 07-08-2026

Decisión que habilita: adecuar contratos, turnos y dotación al tramo de jornada vigente

Entregable: plan de adecuación de jornada con contratos, turnos y estimación de impacto en costo

Propósito

Adecuar contratos, turnos y dotación al límite de 42 horas semanales vigente desde el 26 de abril de 2026, planificando ya el tramo de 40 horas.

Resultados de aprendizaje

Al finalizar esta clase podrás:

- **Definir** con precisión los cuatro conceptos de la tabla siguiente y usarlos para describir un caso real.
- **Explicar** por qué esta materia condiciona decisiones de otras partes del programa.
- **Decidir** —adecuar contratos, turnos y dotación al tramo de jornada vigente— y justificar la decisión por escrito.
- **Producir** el entregable de la clase y contrastarlo contra su criterio de aceptación.
- **Distinguir** el dato estable del dato dinámico que exige revalidación en la fuente oficial.

Conceptos centrales

Concepto	Comprensión verificable
Jornada ordinaria	Límite semanal de horas de trabajo.
Ley 21.561	Reducción gradual de la jornada a 40 horas.
Jornada de 42 horas	Límite vigente desde el 26 de abril de 2026.
Distribución de jornada	Forma en que las horas se reparten en la semana.

Flujo de razonamiento

Diagrama — esquema de razonamiento. La versión renderizada está en el repositorio y en el sitio del programa.

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Jornada ordinaria

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Ley 21.561

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Jornada de 42 horas

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Distribución de jornada

Jornada ordinaria + Ley 21.561 + Jornada de 42 horas + Distribución de jornada -> adecuar contratos, turnos y · dotación al tramo de jornada · vigente

adecuar contratos, turnos y · dotación al tramo de jornada · vigente -> Entregable · plan de adecuación de jornada · con contratos, turnos y · estimación de impacto en costo

Entregable · plan de adecuación de jornada · con contratos, turnos y · estimación de impacto en costo -> ¿Cumple el criterio · de aceptación?

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[sí]-> Evidencia archivada · y clase siguiente

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[no]-> Contexto del caso · actividad · escala · comuna

Desarrollo

1. El fondo del asunto

La reducción de jornada es gradual: 44 horas desde 2024, 42 horas desde el 26 de abril de 2026 y 40 horas desde 2028. Cada tramo exige revisar contratos, turnos, sistemas de control y dotación. Adaptar la operación con anticipación evita pagar horas extra estructurales o incumplir.

2. Cómo se traduce en la práctica

La reducción es gradual por la Ley 21.561 y cada tramo obliga a revisar contratos, sistemas de control y dotación. Absorber la reducción con horas extra permanentes no es una adecuación sino un incumplimiento caro: las horas extraordinarias tienen tope legal y proceden solo por necesidades temporales.

3. Marco aplicable y quién interviene

- Código del Trabajo
- Ley 21.561 de reducción gradual de jornada: 42 horas semanales desde el 26 de abril de 2026
- Ley 21.643 (Ley Karin) sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y DS 44 de gestión preventiva
- Ley 20.123 sobre subcontratación y servicios transitorios

Autoridades o contrapartes involucradas: Dirección del Trabajo, SUSESO, Mutualidades, Previred, IPS.

Profesionales de apoyo: abogado laboral, encargado de personas, prevencionista de riesgos, contador de remuneraciones. La participación concreta depende del riesgo, del tamaño de la empresa y de la actividad económica.

Taller guiado

Aplica esta clase a **una** de las siguientes líneas de negocio y repite después el ejercicio con una segunda línea de carga regulatoria distinta:

Línea	Carga regulatoria
SaaS B2B con IA	media
Servicios profesionales	baja
E-commerce D2C	media
Alimentos o foodtech	alta
Exportación de servicios	media
Fintech regulada	alta
Construcción o servicios técnicos	alta

Secuencia de trabajo:

- Delimita el contexto: actividad económica, escala, comuna y etapa de la empresa.
- Reúne los antecedentes que la decisión exige y anota la fecha de cada fuente.
- Identifica las alternativas reales, incluida la de no hacer nada.
- Evalúa el impacto en mercado, caja, personas, regulación y operación.
- Toma la decisión y regístrala con sus supuestos.
- Produce el entregable.
- Contrástalo contra el criterio de aceptación.
- Anota lo que requiere validación profesional y programa su revisión.

Entregable

Plan de adecuación de jornada con contratos, turnos y estimación de impacto en costo.

Debe incluir decisión, supuestos, fuentes con fecha de consulta, responsable, riesgos identificados y próximos pasos.

Reto verificable

Resuelve la misma materia para una segunda línea de negocio con distinta carga regulatoria y explica por escrito **qué cambió, por qué y qué fuente lo determina**.

Criterio de aceptación

- los contratos y turnos reflejan el límite vigente
- el impacto en costo de dotación está estimado
- cada afirmación regulatoria está referida a una fuente oficial con fecha de consulta;
- los datos dinámicos quedan marcados para revalidación;
- hay un responsable asignado y evidencia reproducible del trabajo.

Errores frecuentes

Propios de esta clase:

- Mantener jornadas contractuales superiores al límite vigente.
- Absorber la reducción con horas extra permanentes en vez de rediseñar turnos.

Característicos de la parte 12:

- Contratar a honorarios a alguien que en los hechos es trabajador dependiente.
- No adecuar jornada y turnos al calendario de reducción legal.

Checklist Chile

- ¿existe norma o autoridad específica para esta materia?
- ¿la fuente consultada está vigente a la fecha de ejecución?
- ¿se activa algún trámite ante el SII?
- ¿se activa algún requisito municipal o sectorial?
- ¿afecta a consumidores o al tratamiento de datos personales?
- ¿afecta a trabajadores o a la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿afecta a impuestos, contabilidad o caja?
- ¿afecta a contratos o a propiedad intelectual?
- ¿requiere renovación, reporte periódico o revalidación?

Preguntas de comprobación

- ¿Tus contratos y turnos reflejan el límite semanal vigente hoy?
- ¿Estás cubriendo la reducción con horas extra permanentes?
- ¿Qué impacto en costo de dotación tendrá el tramo de 40 horas?

Fuentes oficiales

Dirección del Trabajo — Relaciones laborales y obligaciones del empleador <<https://www.dt.gob.cl/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Concentra el Código del Trabajo aplicado: dictámenes que interpretan la norma en casos concretos, la plataforma Mi DT para registrar contratos y finiquitos, y las guías de fiscalización.

- *Cómo leerla:* Los dictámenes valen más que las guías divulgativas: describen cómo la autoridad resolvió un caso real. Busca por materia y contrasta la fecha, porque un dictamen posterior puede cambiar el criterio anterior.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Relaciones laborales y obligaciones del empleador» para adecuar contratos, turnos y dotación al tramo de jornada vigente.

Biblioteca del Congreso Nacional · LeyChile — Normativa oficial consolidada <<https://www.bcn.cl/leychile/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Publica el texto oficial y consolidado de leyes, decretos y reglamentos, con la versión vigente a una fecha, el historial de modificaciones y la tramitación que las originó.
- *Cómo leerla:* Usa siempre el selector de versión vigente a la fecha en que ejecutarás el trámite, no la última publicada. Y lee el artículo transitorio: en normas en implantación gradual —jornada, datos personales— ahí está la fecha que realmente te aplica.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Normativa oficial consolidada» para adecuar contratos, turnos y dotación al tramo de jornada vigente.

Complementos del repositorio: glosario · ruta de lecturas · catálogo de fuentes.

Material educativo. Para una decisión real de alto impacto hay que verificar la fuente oficial vigente y validar con el profesional competente.

Anterior	Índice	Siguiente
157 · Registro y gestión en Mi DT	Parte 12 · Programa	159 · Control de asistencia, horas extra y descansos

Clase 159 — Control de asistencia, horas extra y descansos

Parte 12 · Personas, relaciones laborales y seguridad y salud — clase 5 de 14

Estado de evidencia: VERIFICADO-FUENTE · **Jurisdicción:** Chile-first · **Fecha base normativa:** 07-08-2026

Decisión que habilita: definir el sistema de control de asistencia y la política de horas extraordinarias

Entregable: procedimiento de control de asistencia con pacto de horas extra y control de topes

Propósito

Operar un sistema de control de asistencia confiable, porque su ausencia invierte la carga probatoria en un juicio laboral.

Resultados de aprendizaje

Al finalizar esta clase podrás:

- **Definir** con precisión los cuatro conceptos de la tabla siguiente y usarlos para describir un caso real.
- **Explicar** por qué esta materia condiciona decisiones de otras partes del programa.
- **Decidir** —definir el sistema de control de asistencia y la política de horas extraordinarias— y justificar la decisión por escrito.
- **Producir** el entregable de la clase y contrastarlo contra su criterio de aceptación.
- **Distinguir** el dato estable del dato dinámico que exige revalidación en la fuente oficial.

Conceptos centrales

Concepto	Comprensión verificable
Control de asistencia	Registro obligatorio de entrada y salida.
Hora extraordinaria	Tiempo trabajado sobre la jornada, con recargo legal.
Descanso	Interrupciones y días de descanso obligatorios.
Pacto de horas extra	Acuerdo escrito y temporal que las autoriza.

Flujo de razonamiento

Diagrama — esquema de razonamiento. La versión renderizada está en el repositorio y en el sitio del programa.

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Control de asistencia

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Hora extraordinaria

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Descanso

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Pacto de horas extra

Control de asistencia + Hora extraordinaria + Descanso + Pacto de horas extra -> definir el sistema de control · de asistencia y la política de · horas extraordinarias

definir el sistema de control · de asistencia y la política de · horas extraordinarias -> Entregable · procedimiento de control de · asistencia con pacto de horas · extra y control de topes

Entregable · procedimiento de control de · asistencia con pacto de horas · extra y control de topes -> ¿Cumple el criterio · de aceptación?

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[sí]-> Evidencia archivada · y clase siguiente

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[no]-> Contexto del caso · actividad · escala · comuna

Desarrollo

1. El fondo del asunto

Las horas extraordinarias requieren pacto escrito, tienen tope y recargo legal, y solo proceden por necesidades temporales. Un registro de asistencia incompleto invierte la carga probatoria en un juicio laboral: sin registro, se tiende a dar por cierto lo que declara el trabajador.

2. Cómo se traduce en la práctica

Sin registro se tiende a dar por cierto lo que declara el trabajador sobre jornada y horas extraordinarias. Y las horas extra requieren pacto escrito, tienen tope y proceden solo por necesidades temporales: operar con horas extra permanentes sin pacto es incumplimiento estructural, no una excepción.

3. Marco aplicable y quién interviene

- Código del Trabajo
- Ley 21.561 de reducción gradual de jornada: 42 horas semanales desde el 26 de abril de 2026
- Ley 21.643 (Ley Karin) sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y DS 44 de gestión preventiva
- Ley 20.123 sobre subcontratación y servicios transitorios

Autoridades o contrapartes involucradas: Dirección del Trabajo, SUSESO, Mutualidades, Previred, IPS.
Profesionales de apoyo: abogado laboral, encargado de personas, prevencionista de riesgos, contador de remuneraciones. La participación concreta depende del riesgo, del tamaño de la empresa y de la actividad económica.

Taller guiado

Aplica esta clase a **una** de las siguientes líneas de negocio y repite después el ejercicio con una segunda línea de carga regulatoria distinta:

Línea	Carga regulatoria
SaaS B2B con IA	media
Servicios profesionales	baja
E-commerce D2C	media
Alimentos o foodtech	alta
Exportación de servicios	media
Fintech regulada	alta
Construcción o servicios técnicos	alta

Secuencia de trabajo:

- Delimita el contexto: actividad económica, escala, comuna y etapa de la empresa.
- Reúne los antecedentes que la decisión exige y anota la fecha de cada fuente.
- Identifica las alternativas reales, incluida la de no hacer nada.
- Evalúa el impacto en mercado, caja, personas, regulación y operación.
- Toma la decisión y regístrala con sus supuestos.
- Produce el entregable.
- Contrástalo contra el criterio de aceptación.
- Anota lo que requiere validación profesional y programa su revisión.

Entregable

Procedimiento de control de asistencia con pacto de horas extra y control de topes.

Debe incluir decisión, supuestos, fuentes con fecha de consulta, responsable, riesgos identificados y próximos pasos.

Reto verificable

Resuelve la misma materia para una segunda línea de negocio con distinta carga regulatoria y explica por escrito **qué cambió, por qué y qué fuente lo determina**.

Criterio de aceptación

- el sistema de control registra entrada, salida y descansos
- existe pacto escrito y control del tope legal
- cada afirmación regulatoria está referida a una fuente oficial con fecha de consulta;
- los datos dinámicos quedan marcados para revalidación;
- hay un responsable asignado y evidencia reproducible del trabajo.

Errores frecuentes

Propios de esta clase:

- Operar con horas extra permanentes sin pacto ni justificación temporal.
- No llevar registro de asistencia y perder la prueba en un conflicto.

Característicos de la parte 12:

- Contratar a honorarios a alguien que en los hechos es trabajador dependiente.
- No adecuar jornada y turnos al calendario de reducción legal.

Checklist Chile

- ¿existe norma o autoridad específica para esta materia?
- ¿la fuente consultada está vigente a la fecha de ejecución?
- ¿se activa algún trámite ante el SII?
- ¿se activa algún requisito municipal o sectorial?
- ¿afecta a consumidores o al tratamiento de datos personales?
- ¿afecta a trabajadores o a la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿afecta a impuestos, contabilidad o caja?
- ¿afecta a contratos o a propiedad intelectual?
- ¿requiere renovación, reporte periódico o revalidación?

Preguntas de comprobación

- ¿Qué sistema de control de asistencia usas y registra también los descansos?
- ¿Tienes pacto escrito de horas extraordinarias y controlas el tope legal?
- ¿Podrías probar la jornada efectiva de un trabajador de hace seis meses?

Fuentes oficiales

Dirección del Trabajo — Relaciones laborales y obligaciones del empleador <<https://www.dt.gob.cl/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Concentra el Código del Trabajo aplicado: dictámenes que interpretan la norma en casos concretos, la plataforma Mi DT para registrar contratos y finiquitos, y las guías de fiscalización.
- *Cómo leerla:* Los dictámenes valen más que las guías divulgativas: describen cómo la autoridad resolvió un caso real. Busca por materia y contrasta la fecha, porque un dictamen posterior puede cambiar el criterio anterior.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Relaciones laborales y obligaciones del empleador» para definir el sistema de control de asistencia y la política de horas extraordinarias.

Biblioteca del Congreso Nacional · LeyChile — Normativa oficial consolidada <<https://www.bcn.cl/leychile/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Publica el texto oficial y consolidado de leyes, decretos y reglamentos, con la versión vigente a una fecha, el historial de modificaciones y la tramitación que las originó.
- *Cómo leerla:* Usa siempre el selector de versión vigente a la fecha en que ejecutarás el trámite, no la última publicada. Y lee el artículo transitorio: en normas en implantación gradual —jornada, datos personales— ahí está la fecha que realmente te aplica.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Normativa oficial consolidada» para definir el sistema de control de asistencia y la política de horas extraordinarias.

Complementos del repositorio: glosario · ruta de lecturas · catálogo de fuentes.

Material educativo. Para una decisión real de alto impacto hay que verificar la fuente oficial vigente y validar con el profesional competente.

Anterior	Índice	Siguiente
158 · Jornada ordinaria de 42 horas en 2026	Parte 12 · Programa	160 · Remuneraciones imponible y no imponible

Clase 160 — Remuneraciones imponibles y no imponibles

Parte 12 · Personas, relaciones laborales y seguridad y salud — clase 6 de 14

Estado de evidencia: VERIFICADO-FUENTE · **Jurisdicción:** Chile-first · **Fecha base normativa:** 07-08-2026

Decisión que habilita: diseñar la estructura de remuneración con haberes correctamente clasificados

Entregable: estructura de remuneración con clasificación de haberes y cálculo de costo empresa

Propósito

Diseñar la estructura de remuneración clasificando correctamente cada haber, y calcular el costo empresa total y no el líquido.

Resultados de aprendizaje

Al finalizar esta clase podrás:

- **Definir** con precisión los cuatro conceptos de la tabla siguiente y usarlos para describir un caso real.
- **Explicar** por qué esta materia condiciona decisiones de otras partes del programa.
- **Decidir** —diseñar la estructura de remuneración con haberes correctamente clasificados— y justificar la decisión por escrito.
- **Producir** el entregable de la clase y contrastarlo contra su criterio de aceptación.
- **Distinguir** el dato estable del dato dinámico que exige revalidación en la fuente oficial.

Conceptos centrales

Concepto	Comprensión verificable
Remuneración imponible	Monto sobre el que se calculan cotizaciones.
Haber no imponible	Asignación que no constituye remuneración: colación, movilización, viáticos.
Gratificación	Participación en utilidades con modalidades legales.
Liquidación	Documento que detalla haberes y descuentos.

Flujo de razonamiento

Diagrama — esquema de razonamiento. La versión renderizada está en el repositorio y en el sitio del programa.

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Remuneración imponible

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Haber no imponible

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Gratificación

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Liquidación

Remuneración imponible + Haber no imponible + Gratificación + Liquidación -> diseñar la estructura de · remuneración con haberes · correctamente clasificados

diseñar la estructura de · remuneración con haberes · correctamente clasificados -> Entregable · estructura de remuneración con · clasificación de haberes y · cálculo de costo empresa

Entregable · estructura de remuneración con · clasificación de haberes y · cálculo de costo empresa -> ¿Cumple el criterio · de aceptación?

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[sí]-> Evidencia archivada · y clase siguiente

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[no]-> Contexto del caso · actividad · escala · comuna

Desarrollo

1. El fondo del asunto

La estructura de la remuneración determina el costo empresa y los derechos del trabajador. Usar haberes no imponibles por montos desproporcionados para reducir cotizaciones es una práctica que la Dirección del Trabajo y las instituciones previsionales fiscalizan y reliquidan.

2. Cómo se traduce en la práctica

Inflar haberes no imponibles —colación, movilización— para reducir cotizaciones es una práctica que la Dirección del Trabajo y las instituciones previsionales fiscalizan y reliquidan con efecto retroactivo. Y omitir la gratificación legal del cálculo subestima el costo real de cada contratación.

3. Marco aplicable y quién interviene

- Código del Trabajo
- Ley 21.561 de reducción gradual de jornada: 42 horas semanales desde el 26 de abril de 2026
- Ley 21.643 (Ley Karin) sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y DS 44 de gestión preventiva
- Ley 20.123 sobre subcontratación y servicios transitorios

Autoridades o contrapartes involucradas: Dirección del Trabajo, SUSESO, Mutualidades, Previred, IPS.
Profesionales de apoyo: abogado laboral, encargado de personas, prevencionista de riesgos, contador de remuneraciones. La participación concreta depende del riesgo, del tamaño de la empresa y de la actividad económica.

Taller guiado

Aplica esta clase a **una** de las siguientes líneas de negocio y repite después el ejercicio con una segunda línea de carga regulatoria distinta:

Línea	Carga regulatoria
SaaS B2B con IA	media
Servicios profesionales	baja
E-commerce D2C	media
Alimentos o foodtech	alta
Exportación de servicios	media
Fintech regulada	alta
Construcción o servicios técnicos	alta

Secuencia de trabajo:

- Delimita el contexto: actividad económica, escala, comuna y etapa de la empresa.
- Reúne los antecedentes que la decisión exige y anota la fecha de cada fuente.
- Identifica las alternativas reales, incluida la de no hacer nada.
- Evalúa el impacto en mercado, caja, personas, regulación y operación.
- Toma la decisión y regístrala con sus supuestos.
- Produce el entregable.
- Contrástalo contra el criterio de aceptación.
- Anota lo que requiere validación profesional y programa su revisión.

Entregable

Estructura de remuneración con clasificación de haberes y cálculo de costo empresa.

Debe incluir decisión, supuestos, fuentes con fecha de consulta, responsable, riesgos identificados y próximos pasos.

Reto verificable

Resuelve la misma materia para una segunda línea de negocio con distinta carga regulatoria y explica por escrito **qué cambió, por qué y qué fuente lo determina**.

Criterio de aceptación

- cada haber está clasificado con fundamento legal
- el costo empresa total está calculado
- cada afirmación regulatoria está referida a una fuente oficial con fecha de consulta;
- los datos dinámicos quedan marcados para revalidación;
- hay un responsable asignado y evidencia reproducible del trabajo.

Errores frecuentes

Propios de esta clase:

- Inflar haberes no imponibles para reducir cotizaciones.
- Omitir la gratificación legal en el cálculo del costo empresa.

Característicos de la parte 12:

- Contratar a honorarios a alguien que en los hechos es trabajador dependiente.
- No adecuar jornada y turnos al calendario de reducción legal.

Checklist Chile

- ¿existe norma o autoridad específica para esta materia?
- ¿la fuente consultada está vigente a la fecha de ejecución?
- ¿se activa algún trámite ante el SII?
- ¿se activa algún requisito municipal o sectorial?
- ¿afecta a consumidores o al tratamiento de datos personales?
- ¿afecta a trabajadores o a la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿afecta a impuestos, contabilidad o caja?
- ¿afecta a contratos o a propiedad intelectual?
- ¿requiere renovación, reporte periódico o revalidación?

Preguntas de comprobación

- ¿Cada haber de tus liquidaciones tiene fundamento legal para su clasificación?
- ¿Cuál es tu costo empresa total por cargo, no el líquido pagado?
- ¿Están tus haberes no imponibles en montos razonables frente al sueldo base?

Fuentes oficiales

Dirección del Trabajo — Relaciones laborales y obligaciones del empleador <<https://www.dt.gob.cl/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Concentra el Código del Trabajo aplicado: dictámenes que interpretan la norma en casos concretos, la plataforma Mi DT para registrar contratos y finiquitos, y las guías de fiscalización.
- *Cómo leerla:* Los dictámenes valen más que las guías divulgativas: describen cómo la autoridad resolvió un caso real. Busca por materia y contrasta la fecha, porque un dictamen posterior puede cambiar el criterio anterior.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Relaciones laborales y obligaciones del empleador» para diseñar la estructura de remuneración con haberes correctamente clasificados.

Biblioteca del Congreso Nacional · LeyChile — Normativa oficial consolidada <<https://www.bcn.cl/leychile/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Publica el texto oficial y consolidado de leyes, decretos y reglamentos, con la versión vigente a una fecha, el historial de modificaciones y la tramitación que las originó.
- *Cómo leerla:* Usa siempre el selector de versión vigente a la fecha en que ejecutarás el trámite, no la última publicada. Y lee el artículo transitorio: en normas en implantación gradual —jornada, datos personales— ahí está la fecha que realmente te aplica.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Normativa oficial consolidada» para diseñar la estructura de remuneración con haberes correctamente clasificados.

Complementos del repositorio: glosario · ruta de lecturas · catálogo de fuentes.

Material educativo. Para una decisión real de alto impacto hay que verificar la fuente oficial vigente y validar con el profesional competente.

Anterior	Índice	Siguiente
159 · Control de asistencia, horas extra y descansos	Parte 12 · Programa	161 · Cotizaciones previsionales y seguridad social

Clase 161 — Cotizaciones previsionales y seguridad social

Parte 12 · Personas, relaciones laborales y seguridad y salud — clase 7 de 14

Estado de evidencia: VERIFICADO-FUENTE · **Jurisdicción:** Chile-first · **Fecha base normativa:** 07-08-2026

Decisión que habilita: asegurar el pago íntegro y oportuno de cotizaciones como obligación prioritaria

Entregable: control mensual de cotizaciones con verificación de pago y certificado de cumplimiento

Propósito

Tratar las cotizaciones como lo que son —dinero del trabajador retenido por el empleador— y verificar su pago efectivo cada mes.

Resultados de aprendizaje

Al finalizar esta clase podrás:

- **Definir** con precisión los cuatro conceptos de la tabla siguiente y usarlos para describir un caso real.
- **Explicar** por qué esta materia condiciona decisiones de otras partes del programa.
- **Decidir** —asegurar el pago íntegro y oportuno de cotizaciones como obligación prioritaria— y justificar la decisión por escrito.
- **Producir** el entregable de la clase y contrastarlo contra su criterio de aceptación.
- **Distinguir** el dato estable del dato dinámico que exige revalidación en la fuente oficial.

Conceptos centrales

Concepto	Comprensión verificable
Cotización previsional	Aporte obligatorio a pensiones, salud y seguro de cesantía.
Previred	Plataforma de declaración y pago de cotizaciones.
Declaración y no pago	Situación en que se declara sin pagar, con consecuencias.
Ley Bustos	Impedimento de poner término al contrato sin cotizaciones pagadas.

Flujo de razonamiento

Diagrama — esquema de razonamiento. La versión renderizada está en el repositorio y en el sitio del programa.

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Cotización previsional

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Previred

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Declaración y no pago

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Ley Bustos

Cotización previsional + Previred + Declaración y no pago + Ley Bustos -> asegurar el pago íntegro y · oportuno de cotizaciones como · obligación prioritaria

asegurar el pago íntegro y · oportuno de cotizaciones como · obligación prioritaria -> Entregable · control mensual de · cotizaciones con verificación · de pago y certificado de · cumplimiento

Entregable · control mensual de · cotizaciones con verificación · de pago y certificado de · cumplimiento -> ¿Cumple el criterio · de aceptación?

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[sí]-> Evidencia archivada · y clase siguiente

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[no]-> Contexto del caso · actividad · escala · comuna

Desarrollo

1. El fondo del asunto

Las cotizaciones son de cargo del trabajador y de retención del empleador: no pagarlas es apropiarse de dinero ajeno. Además, la Ley Bustos impide despedir válidamente sin las cotizaciones al día, lo que puede obligar a pagar remuneraciones hasta su regularización.

2. Cómo se traduce en la práctica

Declarar sin pagar alivia la caja del mes y genera intereses, pero sobre todo activa la Ley Bustos: sin cotizaciones íntegramente pagadas no se puede poner término válido al contrato, y la relación sigue devengando remuneraciones hasta la regularización.

3. Marco aplicable y quién interviene

- Código del Trabajo
- Ley 21.561 de reducción gradual de jornada: 42 horas semanales desde el 26 de abril de 2026
- Ley 21.643 (Ley Karin) sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y DS 44 de gestión preventiva
- Ley 20.123 sobre subcontratación y servicios transitorios

Autoridades o contrapartes involucradas: Dirección del Trabajo, SUSESO, Mutualidades, Previred, IPS.
Profesionales de apoyo: abogado laboral, encargado de personas, prevencionista de riesgos, contador de remuneraciones. La participación concreta depende del riesgo, del tamaño de la empresa y de la actividad económica.

Taller guiado

Aplica esta clase a **una** de las siguientes líneas de negocio y repite después el ejercicio con una segunda línea de carga regulatoria distinta:

Línea	Carga regulatoria
SaaS B2B con IA	media
Servicios profesionales	baja
E-commerce D2C	media
Alimentos o foodtech	alta
Exportación de servicios	media
Fintech regulada	alta
Construcción o servicios técnicos	alta

Secuencia de trabajo:

- Delimita el contexto: actividad económica, escala, comuna y etapa de la empresa.
- Reúne los antecedentes que la decisión exige y anota la fecha de cada fuente.
- Identifica las alternativas reales, incluida la de no hacer nada.
- Evalúa el impacto en mercado, caja, personas, regulación y operación.
- Toma la decisión y regístrala con sus supuestos.
- Produce el entregable.
- Contrástalo contra el criterio de aceptación.
- Anota lo que requiere validación profesional y programa su revisión.

Entregable

Control mensual de cotizaciones con verificación de pago y certificado de cumplimiento.

Debe incluir decisión, supuestos, fuentes con fecha de consulta, responsable, riesgos identificados y próximos pasos.

Reto verificable

Resuelve la misma materia para una segunda línea de negocio con distinta carga regulatoria y explica por escrito **qué cambió, por qué y qué fuente lo determina**.

Criterio de aceptación

- existe verificación mensual de pago efectivo
- el cumplimiento se acredita antes de cualquier término de contrato
- cada afirmación regulatoria está referida a una fuente oficial con fecha de consulta;
- los datos dinámicos quedan marcados para revalidación;
- hay un responsable asignado y evidencia reproducible del trabajo.

Errores frecuentes

Propios de esta clase:

- Declarar sin pagar cotizaciones para aliviar la caja del mes.
- Despedir sin verificar que las cotizaciones estén íntegramente pagadas.

Característicos de la parte 12:

- Contratar a honorarios a alguien que en los hechos es trabajador dependiente.
- No adecuar jornada y turnos al calendario de reducción legal.

Checklist Chile

- ¿existe norma o autoridad específica para esta materia?
- ¿la fuente consultada está vigente a la fecha de ejecución?
- ¿se activa algún trámite ante el SII?
- ¿se activa algún requisito municipal o sectorial?
- ¿afecta a consumidores o al tratamiento de datos personales?
- ¿afecta a trabajadores o a la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿afecta a impuestos, contabilidad o caja?
- ¿afecta a contratos o a propiedad intelectual?
- ¿requiere renovación, reporte periódico o revalidación?

Preguntas de comprobación

- ¿Verificas el pago efectivo de cotizaciones o solo la declaración?
- ¿Tienes períodos declarados y no pagados y por qué monto?
- ¿Podrías despedir hoy a alguien con las cotizaciones al día?

Fuentes oficiales

Dirección del Trabajo — Relaciones laborales y obligaciones del empleador <<https://www.dt.gob.cl/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Concentra el Código del Trabajo aplicado: dictámenes que interpretan la norma en casos concretos, la plataforma Mi DT para registrar contratos y finiquitos, y las guías de fiscalización.
- *Cómo leerla:* Los dictámenes valen más que las guías divulgativas: describen cómo la autoridad resolvió un caso real. Busca por materia y contrasta la fecha, porque un dictamen posterior puede cambiar el criterio anterior.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Relaciones laborales y obligaciones del empleador» para asegurar el pago íntegro y oportuno de cotizaciones como obligación prioritaria.

Biblioteca del Congreso Nacional · LeyChile — Normativa oficial consolidada <<https://www.bcn.cl/leychile/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Publica el texto oficial y consolidado de leyes, decretos y reglamentos, con la versión vigente a una fecha, el historial de modificaciones y la tramitación que las originó.
- *Cómo leerla:* Usa siempre el selector de versión vigente a la fecha en que ejecutarás el trámite, no la última publicada. Y lee el artículo transitorio: en normas en implantación gradual —jornada, datos personales— ahí está la fecha que realmente te aplica.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Normativa oficial consolidada» para asegurar el pago íntegro y oportuno de cotizaciones como obligación prioritaria.

Complementos del repositorio: glosario · ruta de lecturas · catálogo de fuentes.

Material educativo. Para una decisión real de alto impacto hay que verificar la fuente oficial vigente y validar con el profesional competente.

Anterior	Índice	Siguiente
160 · Remuneraciones imponible y no imponible	Parte 12 · Programa	162 · Vacaciones, permisos y licencias

Clase 162 — Vacaciones, permisos y licencias

Parte 12 · Personas, relaciones laborales y seguridad y salud — clase 8 de 14

Estado de evidencia: VERIFICADO-FUENTE · **Jurisdicción:** Chile-first · **Fecha base normativa:** 07-08-2026

Decisión que habilita: controlar el devengo y uso de feriados, permisos y licencias

Entregable: registro de feriados y permisos con saldos y pasivo acumulado estimado

Propósito

Controlar el devengo y uso de feriados y permisos, porque el saldo no controlado se convierte en un pasivo que aparece completo en el finiquito.

Resultados de aprendizaje

Al finalizar esta clase podrás:

- **Definir** con precisión los cuatro conceptos de la tabla siguiente y usarlos para describir un caso real.
- **Explicar** por qué esta materia condiciona decisiones de otras partes del programa.
- **Decidir** —controlar el devengo y uso de feriados, permisos y licencias— y justificar la decisión por escrito.
- **Producir** el entregable de la clase y contrastarlo contra su criterio de aceptación.
- **Distinguir** el dato estable del dato dinámico que exige revalidación en la fuente oficial.

Conceptos centrales

Concepto	Comprensión verificable
Feriado anual	Días de vacaciones que corresponden por año de servicio.
Permiso legal	Ausencia autorizada por ley para situaciones específicas.
Licencia médica	Reposo autorizado con subsidio y reglas propias.
Registro de saldos	Control de días devengados, usados y pendientes.

Flujo de razonamiento

Diagrama — esquema de razonamiento. La versión renderizada está en el repositorio y en el sitio del programa.

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Feriado anual
Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Permiso legal
Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Licencia médica
Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Registro de saldos
Feriado anual + Permiso legal + Licencia médica + Registro de saldos -> controlar el devengo y uso de · feriados, permisos y licencias
controlar el devengo y uso de · feriados, permisos y licencias -> Entregable · registro de feriados y · permisos con saldos y pasivo · acumulado estimado
Entregable · registro de feriados y · permisos con saldos y pasivo · acumulado estimado -> ¿Cumple el criterio · de aceptación?
¿Cumple el criterio · de aceptación? --[sí]-> Evidencia archivada · y clase siguiente
¿Cumple el criterio · de aceptación? --[no]-> Contexto del caso · actividad · escala · comuna

Desarrollo

1. El fondo del asunto

El feriado se devenga y acumula, y su saldo no controlado se convierte en un pasivo que aparece completo en el finiquito. Llevar el registro de saldos y planificar el uso evita concentrar ausencias y evita descubrir el pasivo cuando alguien se va.

2. Cómo se traduce en la práctica

Llevar el registro y planificar el uso evita además concentrar ausencias en los mismos períodos. Los permisos que la ley establece como irrenunciables no admiten negociación: negarlos genera contingencia sin obtener nada a cambio, porque el derecho subsiste.

3. Marco aplicable y quién interviene

- Código del Trabajo
- Ley 21.561 de reducción gradual de jornada: 42 horas semanales desde el 26 de abril de 2026
- Ley 21.643 (Ley Karin) sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y DS 44 de gestión preventiva
- Ley 20.123 sobre subcontratación y servicios transitorios

Autoridades o contrapartes involucradas: Dirección del Trabajo, SUSESO, Mutualidades, Previred, IPS.
Profesionales de apoyo: abogado laboral, encargado de personas, prevencionista de riesgos, contador de remuneraciones. La participación concreta depende del riesgo, del tamaño de la empresa y de la actividad económica.

Taller guiado

Aplica esta clase a **una** de las siguientes líneas de negocio y repite después el ejercicio con una segunda línea de carga regulatoria distinta:

Línea	Carga regulatoria
SaaS B2B con IA	media
Servicios profesionales	baja
E-commerce D2C	media
Alimentos o foodtech	alta
Exportación de servicios	media
Fintech regulada	alta
Construcción o servicios técnicos	alta

Secuencia de trabajo:

- Delimita el contexto: actividad económica, escala, comuna y etapa de la empresa.
- Reúne los antecedentes que la decisión exige y anota la fecha de cada fuente.
- Identifica las alternativas reales, incluida la de no hacer nada.
- Evalúa el impacto en mercado, caja, personas, regulación y operación.
- Toma la decisión y regístrala con sus supuestos.
- Produce el entregable.
- Contrástalo contra el criterio de aceptación.
- Anota lo que requiere validación profesional y programa su revisión.

Entregable

Registro de feriados y permisos con saldos y pasivo acumulado estimado.

Debe incluir decisión, supuestos, fuentes con fecha de consulta, responsable, riesgos identificados y próximos pasos.

Reto verificable

Resuelve la misma materia para una segunda línea de negocio con distinta carga regulatoria y explica por escrito **qué cambió, por qué y qué fuente lo determina**.

Criterio de aceptación

- el registro muestra saldo devengado y pasivo estimado
- los permisos legales están identificados y son otorgables
- cada afirmación regulatoria está referida a una fuente oficial con fecha de consulta;
- los datos dinámicos quedan marcados para revalidación;
- hay un responsable asignado y evidencia reproducible del trabajo.

Errores frecuentes

Propios de esta clase:

- No controlar los saldos y descubrir el pasivo completo en el finiquito.
- Negar permisos que la ley establece como irrenunciables.

Característicos de la parte 12:

- Contratar a honorarios a alguien que en los hechos es trabajador dependiente.
- No adecuar jornada y turnos al calendario de reducción legal.

Checklist Chile

- ¿existe norma o autoridad específica para esta materia?
- ¿la fuente consultada está vigente a la fecha de ejecución?
- ¿se activa algún trámite ante el SII?
- ¿se activa algún requisito municipal o sectorial?
- ¿afecta a consumidores o al tratamiento de datos personales?
- ¿afecta a trabajadores o a la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿afecta a impuestos, contabilidad o caja?
- ¿afecta a contratos o a propiedad intelectual?
- ¿requiere renovación, reporte periódico o revalidación?

Preguntas de comprobación

- ¿Cuál es el pasivo acumulado por feriados no tomados en tu empresa?
- ¿Quién lleva el registro de saldos y con qué frecuencia se actualiza?
- ¿Qué permisos legales has negado por desconocimiento?

Fuentes oficiales

Dirección del Trabajo — Relaciones laborales y obligaciones del empleador <<https://www.dt.gob.cl/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Concentra el Código del Trabajo aplicado: dictámenes que interpretan la norma en casos concretos, la plataforma Mi DT para registrar contratos y finiquitos, y las guías de fiscalización.

- *Cómo leerla:* Los dictámenes valen más que las guías divulgativas: describen cómo la autoridad resolvió un caso real. Busca por materia y contrasta la fecha, porque un dictamen posterior puede cambiar el criterio anterior.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Relaciones laborales y obligaciones del empleador» para controlar el devengo y uso de feriados, permisos y licencias.

Biblioteca del Congreso Nacional · LeyChile — Normativa oficial consolidada <<https://www.bcn.cl/leychile/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Publica el texto oficial y consolidado de leyes, decretos y reglamentos, con la versión vigente a una fecha, el historial de modificaciones y la tramitación que las originó.
- *Cómo leerla:* Usa siempre el selector de versión vigente a la fecha en que ejecutarás el trámite, no la última publicada. Y lee el artículo transitorio: en normas en implantación gradual —jornada, datos personales— ahí está la fecha que realmente te aplica.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Normativa oficial consolidada» para controlar el devengo y uso de feriados, permisos y licencias.

Complementos del repositorio: glosario · ruta de lecturas · catálogo de fuentes.

Material educativo. Para una decisión real de alto impacto hay que verificar la fuente oficial vigente y validar con el profesional competente.

Anterior	Índice	Siguiente
161 · Cotizaciones previsionales y seguridad social	Parte 12 · Programa	163 · Reglamento interno y políticas

Clase 163 — Reglamento interno y políticas

Parte 12 · Personas, relaciones laborales y seguridad y salud — clase 9 de 14

Estado de evidencia: VERIFICADO-FUENTE · **Jurisdicción:** Chile-first · **Fecha base normativa:** 07-08-2026

Decisión que habilita: determinar si corresponde reglamento interno y mantenerlo actualizado y difundido

Entregable: reglamento interno vigente con constancia de difusión y depósito

Propósito

Mantener el reglamento interno vigente y difundido, porque sin él no hay fundamento para aplicar una medida disciplinaria.

Resultados de aprendizaje

Al finalizar esta clase podrás:

- **Definir** con precisión los cuatro conceptos de la tabla siguiente y usarlos para describir un caso real.
- **Explicar** por qué esta materia condiciona decisiones de otras partes del programa.
- **Decidir** —determinar si corresponde reglamento interno y mantenerlo actualizado y difundido— y justificar la decisión por escrito.
- **Producir** el entregable de la clase y contrastarlo contra su criterio de aceptación.
- **Distinguir** el dato estable del dato dinámico que exige revalidación en la fuente oficial.

Conceptos centrales

Concepto	Comprensión verificable
Reglamento interno	Documento obligatorio sobre orden, higiene y seguridad según dotación.
Política interna	Norma de la empresa complementaria al reglamento.
Difusión	Obligación de entregar y dejar constancia de conocimiento.
Depósito	Entrega del reglamento ante las autoridades correspondientes.

Flujo de razonamiento

Diagrama — esquema de razonamiento. La versión renderizada está en el repositorio y en el sitio del programa.

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Reglamento interno

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Política interna

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Difusión

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Depósito

Reglamento interno + Política interna + Difusión + Depósito -> determinar si corresponde · reglamento interno y · mantenerlo actualizado y · difundido

determinar si corresponde · reglamento interno y · mantenerlo actualizado y · difundido -> Entregable · reglamento interno vigente con · constancia de difusión y · depósito

Entregable · reglamento interno vigente con · constancia de difusión y · depósito -> ¿Cumple el criterio · de aceptación?

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[sí]-> Evidencia archivada · y clase siguiente

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[no]-> Contexto del caso · actividad · escala · comuna

Desarrollo

1. El fondo del asunto

El reglamento interno es obligatorio a partir de cierta dotación y debe difundirse y depositarse. Su valor práctico es habilitar sanciones: sin reglamento difundido, aplicar una medida disciplinaria queda sin fundamento. Debe actualizarse tras cambios legales relevantes como la Ley Karin.

2. Cómo se traduce en la práctica

Es obligatorio a partir de cierta dotación y debe difundirse y depositarse ante las autoridades correspondientes. Un reglamento desactualizado que no incorpora los cambios legales recientes —Ley Karin, entre otros— deja a la empresa sin el instrumento justo cuando lo necesita.

3. Marco aplicable y quién interviene

- Código del Trabajo
- Ley 21.561 de reducción gradual de jornada: 42 horas semanales desde el 26 de abril de 2026
- Ley 21.643 (Ley Karin) sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y DS 44 de gestión preventiva
- Ley 20.123 sobre subcontratación y servicios transitorios

Autoridades o contrapartes involucradas: Dirección del Trabajo, SUSESO, Mutualidades, Previred, IPS.
Profesionales de apoyo: abogado laboral, encargado de personas, prevencionista de riesgos, contador de remuneraciones. La participación concreta depende del riesgo, del tamaño de la empresa y de la actividad económica.

Taller guiado

Aplica esta clase a **una** de las siguientes líneas de negocio y repite después el ejercicio con una segunda línea de carga regulatoria distinta:

Línea	Carga regulatoria
SaaS B2B con IA	media
Servicios profesionales	baja
E-commerce D2C	media
Alimentos o foodtech	alta
Exportación de servicios	media
Fintech regulada	alta
Construcción o servicios técnicos	alta

Secuencia de trabajo:

- Delimita el contexto: actividad económica, escala, comuna y etapa de la empresa.
- Reúne los antecedentes que la decisión exige y anota la fecha de cada fuente.
- Identifica las alternativas reales, incluida la de no hacer nada.
- Evalúa el impacto en mercado, caja, personas, regulación y operación.
- Toma la decisión y regístrala con sus supuestos.
- Produce el entregable.
- Contrástalo contra el criterio de aceptación.
- Anota lo que requiere validación profesional y programa su revisión.

Entregable

Reglamento interno vigente con constancia de difusión y depósito.

Debe incluir decisión, supuestos, fuentes con fecha de consulta, responsable, riesgos identificados y próximos pasos.

Reto verificable

Resuelve la misma materia para una segunda línea de negocio con distinta carga regulatoria y explica por escrito **qué cambió, por qué y qué fuente lo determina**.

Criterio de aceptación

- el reglamento está vigente y difundido con constancia
- incorpora las obligaciones legales actuales
- cada afirmación regulatoria está referida a una fuente oficial con fecha de consulta;
- los datos dinámicos quedan marcados para revalidación;
- hay un responsable asignado y evidencia reproducible del trabajo.

Errores frecuentes

Propios de esta clase:

- Mantener un reglamento desactualizado que no incorpora los cambios legales.
- Aplicar sanciones no contempladas en el reglamento difundido.

Característicos de la parte 12:

- Contratar a honorarios a alguien que en los hechos es trabajador dependiente.
- No adecuar jornada y turnos al calendario de reducción legal.

Checklist Chile

- ¿existe norma o autoridad específica para esta materia?
- ¿la fuente consultada está vigente a la fecha de ejecución?
- ¿se activa algún trámite ante el SII?
- ¿se activa algún requisito municipal o sectorial?
- ¿afecta a consumidores o al tratamiento de datos personales?
- ¿afecta a trabajadores o a la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿afecta a impuestos, contabilidad o caja?
- ¿afecta a contratos o a propiedad intelectual?
- ¿requiere renovación, reporte periódico o revalidación?

Preguntas de comprobación

- ¿Tu reglamento interno está vigente e incorpora los cambios legales recientes?
- ¿Puedes acreditar que cada trabajador lo recibió y lo conoció?
- ¿Aplicaste alguna sanción no contemplada en el reglamento difundido?

Fuentes oficiales

Dirección del Trabajo — Relaciones laborales y obligaciones del empleador <<https://www.dt.gob.cl/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Concentra el Código del Trabajo aplicado: dictámenes que interpretan la norma en casos concretos, la plataforma Mi DT para registrar contratos y finiquitos, y las guías de fiscalización.

- *Cómo leerla:* Los dictámenes valen más que las guías divulgativas: describen cómo la autoridad resolvió un caso real. Busca por materia y contrasta la fecha, porque un dictamen posterior puede cambiar el criterio anterior.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Relaciones laborales y obligaciones del empleador» para determinar si corresponde reglamento interno y mantenerlo actualizado y difundido.

Biblioteca del Congreso Nacional · LeyChile — Normativa oficial consolidada <<https://www.bcn.cl/leychile/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Publica el texto oficial y consolidado de leyes, decretos y reglamentos, con la versión vigente a una fecha, el historial de modificaciones y la tramitación que las originó.
- *Cómo leerla:* Usa siempre el selector de versión vigente a la fecha en que ejecutarás el trámite, no la última publicada. Y lee el artículo transitorio: en normas en implantación gradual —jornada, datos personales— ahí está la fecha que realmente te aplica.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Normativa oficial consolidada» para determinar si corresponde reglamento interno y mantenerlo actualizado y difundido.

Complementos del repositorio: glosario · ruta de lecturas · catálogo de fuentes.

Material educativo. Para una decisión real de alto impacto hay que verificar la fuente oficial vigente y validar con el profesional competente.

Anterior	Índice	Siguiente
162 · Vacaciones, permisos y licencias	Parte 12 · Programa	164 · Ley Karin: prevención, denuncia e investigación

Clase 164 — Ley Karin: prevención, denuncia e investigación

Parte 12 · Personas, relaciones laborales y seguridad y salud — clase 10 de 14

Estado de evidencia: VERIFICADO-FUENTE · **Jurisdicción:** Chile-first · **Fecha base normativa:** 07-08-2026

Decisión que habilita: implementar protocolo, canal y procedimiento de investigación conforme a la ley

Entregable: protocolo Ley Karin con canal habilitado, procedimiento de investigación y registro de casos

Propósito

Implementar protocolo, canal de denuncia y procedimiento de investigación conforme a la Ley 21.643, que obliga a toda empresa con trabajadores.

Resultados de aprendizaje

Al finalizar esta clase podrás:

- **Definir** con precisión los cuatro conceptos de la tabla siguiente y usarlos para describir un caso real.
- **Explicar** por qué esta materia condiciona decisiones de otras partes del programa.
- **Decidir** —implementar protocolo, canal y procedimiento de investigación conforme a la ley— y justificar la decisión por escrito.
- **Producir** el entregable de la clase y contrastarlo contra su criterio de aceptación.
- **Distinguir** el dato estable del dato dinámico que exige revalidación en la fuente oficial.

Conceptos centrales

Concepto	Comprensión verificable
Ley 21.643	Ley karin, sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
Protocolo de prevención	Documento obligatorio con medidas preventivas.
Canal de denuncia	Medio confidencial para reportar.
Investigación	Procedimiento reglado con plazos y debido proceso.

Flujo de razonamiento

Diagrama — esquema de razonamiento. La versión renderizada está en el repositorio y en el sitio del programa.

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Ley 21.643

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Protocolo de prevención

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Canal de denuncia

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Investigación

Ley 21.643 + Protocolo de prevención + Canal de denuncia + Investigación -> implementar protocolo, canal y · procedimiento de investigación · conforme a la ley

implementar protocolo, canal y · procedimiento de investigación · conforme a la ley -> Entregable · protocolo Ley Karin con canal · habilitado, procedimiento de · investigación y registro de · casos

Entregable · protocolo Ley Karin con canal · habilitado, procedimiento de · investigación y registro de · casos -> ¿Cumple el criterio · de aceptación?

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[sí]-> Evidencia archivada · y clase siguiente

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[no]-> Contexto del caso · actividad · escala · comuna

Desarrollo

1. El fondo del asunto

La Ley Karin obliga a todas las empresas con trabajadores a tener protocolo de prevención, canal de denuncia y procedimiento de investigación con plazos. La investigación puede ser interna o derivarse a la Dirección del Trabajo, y el incumplimiento del procedimiento genera responsabilidad aunque el hecho denunciado no se acredite.

2. Cómo se traduce en la práctica

El incumplimiento del procedimiento genera responsabilidad aunque el hecho denunciado no se acredite, porque lo que se exige es el debido proceso con plazos. Tener el protocolo sin canal operativo ni personas capacitadas para investigar es el escenario más común y el que peor resultado produce.

3. Marco aplicable y quién interviene

- Código del Trabajo
- Ley 21.561 de reducción gradual de jornada: 42 horas semanales desde el 26 de abril de 2026
- Ley 21.643 (Ley Karin) sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y DS 44 de gestión preventiva
- Ley 20.123 sobre subcontratación y servicios transitorios

Autoridades o contrapartes involucradas: Dirección del Trabajo, SUSESO, Mutualidades, Previred, IPS.

Profesionales de apoyo: abogado laboral, encargado de personas, prevencionista de riesgos, contador de remuneraciones. La participación concreta depende del riesgo, del tamaño de la empresa y de la actividad económica.

Taller guiado

Aplica esta clase a **una** de las siguientes líneas de negocio y repite después el ejercicio con una segunda línea de carga regulatoria distinta:

Línea	Carga regulatoria
SaaS B2B con IA	media
Servicios profesionales	baja
E-commerce D2C	media
Alimentos o foodtech	alta
Exportación de servicios	media
Fintech regulada	alta
Construcción o servicios técnicos	alta

Secuencia de trabajo:

- Delimita el contexto: actividad económica, escala, comuna y etapa de la empresa.
- Reúne los antecedentes que la decisión exige y anota la fecha de cada fuente.
- Identifica las alternativas reales, incluida la de no hacer nada.
- Evalúa el impacto en mercado, caja, personas, regulación y operación.
- Toma la decisión y regístrala con sus supuestos.
- Produce el entregable.
- Contrástalo contra el criterio de aceptación.
- Anota lo que requiere validación profesional y programa su revisión.

Entregable

Protocolo ley karin con canal habilitado, procedimiento de investigación y registro de casos.

Debe incluir decisión, supuestos, fuentes con fecha de consulta, responsable, riesgos identificados y próximos pasos.

Reto verificable

Resuelve la misma materia para una segunda línea de negocio con distinta carga regulatoria y explica por escrito **qué cambió, por qué y qué fuente lo determina**.

Criterio de aceptación

- el protocolo, el canal y el procedimiento están implementados
- hay personas designadas y capacitadas para investigar
- cada afirmación regulatoria está referida a una fuente oficial con fecha de consulta;
- los datos dinámicos quedan marcados para revalidación;
- hay un responsable asignado y evidencia reproducible del trabajo.

Errores frecuentes

Propios de esta clase:

- Tener el protocolo sin canal operativo ni personas capacitadas para investigar.
- Investigar sin respetar plazos y garantías del debido proceso.

Característicos de la parte 12:

- Contratar a honorarios a alguien que en los hechos es trabajador dependiente.
- No adecuar jornada y turnos al calendario de reducción legal.

Checklist Chile

- ¿existe norma o autoridad específica para esta materia?
- ¿la fuente consultada está vigente a la fecha de ejecución?
- ¿se activa algún trámite ante el SII?
- ¿se activa algún requisito municipal o sectorial?
- ¿afecta a consumidores o al tratamiento de datos personales?
- ¿afecta a trabajadores o a la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿afecta a impuestos, contabilidad o caja?
- ¿afecta a contratos o a propiedad intelectual?
- ¿requiere renovación, reporte periódico o revalidación?

Preguntas de comprobación

- ¿Tienes protocolo, canal operativo y personas designadas y capacitadas para investigar?
- ¿A quién llega una denuncia y qué pasa si involucra a esa misma persona?
- ¿Podrías cumplir los plazos de investigación con los recursos actuales?

Fuentes oficiales

Dirección del Trabajo — Relaciones laborales y obligaciones del empleador <<https://www.dt.gob.cl/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Concentra el Código del Trabajo aplicado: dictámenes que interpretan la norma en casos concretos, la plataforma Mi DT para registrar contratos y finiquitos, y las guías de fiscalización.
- *Cómo leerla:* Los dictámenes valen más que las guías divulgativas: describen cómo la autoridad resolvió un caso real. Busca por materia y contrasta la fecha, porque un dictamen posterior puede cambiar el criterio anterior.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Relaciones laborales y obligaciones del empleador» para implementar protocolo, canal y procedimiento de investigación conforme a la ley.

Biblioteca del Congreso Nacional · LeyChile — Normativa oficial consolidada <<https://www.bcn.cl/leychile/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Publica el texto oficial y consolidado de leyes, decretos y reglamentos, con la versión vigente a una fecha, el historial de modificaciones y la tramitación que las originó.
- *Cómo leerla:* Usa siempre el selector de versión vigente a la fecha en que ejecutarás el trámite, no la última publicada. Y lee el artículo transitorio: en normas en implantación gradual —jornada, datos personales— ahí está la fecha que realmente te aplica.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Normativa oficial consolidada» para implementar protocolo, canal y procedimiento de investigación conforme a la ley.

Complementos del repositorio: glosario · ruta de lecturas · catálogo de fuentes.

Material educativo. Para una decisión real de alto impacto hay que verificar la fuente oficial vigente y validar con el profesional competente.

Anterior	Índice	Siguiente
163 · Reglamento interno y políticas	Parte 12 · Programa	165 · Subcontratación y servicios transitorios

Clase 165 — Subcontratación y servicios transitorios

Parte 12 · Personas, relaciones laborales y seguridad y salud — clase 11 de 14

Estado de evidencia: VERIFICADO-FUENTE · **Jurisdicción:** Chile-first · **Fecha base normativa:** 07-08-2026

Decisión que habilita: definir los controles que se exigirán a contratistas antes de cada pago

Entregable: procedimiento de control de subcontratistas con certificados exigidos y retención por incumplimiento

Propósito

Controlar a los contratistas ejerciendo el derecho de información antes de cada pago, que es lo que limita la responsabilidad de la empresa principal.

Resultados de aprendizaje

Al finalizar esta clase podrás:

- **Definir** con precisión los cuatro conceptos de la tabla siguiente y usarlos para describir un caso real.
- **Explicar** por qué esta materia condiciona decisiones de otras partes del programa.
- **Decidir** —definir los controles que se exigirán a contratistas antes de cada pago— y justificar la decisión por escrito.
- **Producir** el entregable de la clase y contrastarlo contra su criterio de aceptación.
- **Distinguir** el dato estable del dato dinámico que exige revalidación en la fuente oficial.

Conceptos centrales

Concepto	Comprensión verificable
Subcontratación	Ejecución de obras o servicios por un contratista para una empresa principal.
Empresa principal	La que encarga la obra y responde subsidiaria o solidariamente.
Derecho de información y retención	Facultad de exigir acreditación y retener pagos.
EST	Empresa de servicios transitorios, con reglas y causales propias.

Flujo de razonamiento

Diagrama — esquema de razonamiento. La versión renderizada está en el repositorio y en el sitio del programa.

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Subcontratación

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Empresa principal

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Derecho de información y · retención

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> EST

Subcontratación + Empresa principal + Derecho de información y · retención + EST -> definir los controles que se · exigirán a contratistas antes · de cada pago

definir los controles que se · exigirán a contratistas antes · de cada pago -> Entregable · procedimiento de control de · subcontratistas con · certificados exigidos y · retención por incumplimiento

Entregable · procedimiento de control de · subcontratistas con · certificados exigidos y · retención por incumplimiento -> ¿Cumple el criterio · de aceptación?

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[sí]-> Evidencia archivada · y clase siguiente

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[no]-> Contexto del caso · actividad · escala · comuna

Desarrollo

1. El fondo del asunto

La Ley 20.123 hace responder a la empresa principal por las obligaciones laborales y previsionales del contratista. Ejercer el derecho de información —exigir certificados de cumplimiento— transforma la responsabilidad solidaria en subsidiaria. No ejercerlo equivale a asumir la deuda del contratista.

2. Cómo se traduce en la práctica

La Ley 20.123 hace responder solidaria o subsidiariamente por las obligaciones laborales y previsionales del contratista. Exigir certificados de cumplimiento transforma la solidaria en subsidiaria; no exigirlos equivale a garantizar la deuda de un tercero sobre el que no se tiene control.

3. Marco aplicable y quién interviene

- Código del Trabajo
- Ley 21.561 de reducción gradual de jornada: 42 horas semanales desde el 26 de abril de 2026
- Ley 21.643 (Ley Karin) sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y DS 44 de gestión preventiva
- Ley 20.123 sobre subcontratación y servicios transitorios

Autoridades o contrapartes involucradas: Dirección del Trabajo, SUSESO, Mutualidades, Previred, IPS.
Profesionales de apoyo: abogado laboral, encargado de personas, prevencionista de riesgos, contador de remuneraciones. La participación concreta depende del riesgo, del tamaño de la empresa y de la actividad económica.

Taller guiado

Aplica esta clase a **una** de las siguientes líneas de negocio y repite después el ejercicio con una segunda línea de carga regulatoria distinta:

Línea	Carga regulatoria
SaaS B2B con IA	media
Servicios profesionales	baja
E-commerce D2C	media
Alimentos o foodtech	alta
Exportación de servicios	media
Fintech regulada	alta
Construcción o servicios técnicos	alta

Secuencia de trabajo:

- Delimita el contexto: actividad económica, escala, comuna y etapa de la empresa.
- Reúne los antecedentes que la decisión exige y anota la fecha de cada fuente.
- Identifica las alternativas reales, incluida la de no hacer nada.
- Evalúa el impacto en mercado, caja, personas, regulación y operación.
- Toma la decisión y regístrala con sus supuestos.
- Produce el entregable.
- Contrástalo contra el criterio de aceptación.
- Anota lo que requiere validación profesional y programa su revisión.

Entregable

Procedimiento de control de subcontratistas con certificados exigidos y retención por incumplimiento.

Debe incluir decisión, supuestos, fuentes con fecha de consulta, responsable, riesgos identificados y próximos pasos.

Reto verificable

Resuelve la misma materia para una segunda línea de negocio con distinta carga regulatoria y explica por escrito **qué cambió, por qué y qué fuente lo determina**.

Criterio de aceptación

- se exige certificado de cumplimiento antes de cada pago
- el procedimiento contempla retención ante incumplimiento
- cada afirmación regulatoria está referida a una fuente oficial con fecha de consulta;
- los datos dinámicos quedan marcados para revalidación;
- hay un responsable asignado y evidencia reproducible del trabajo.

Errores frecuentes

Propios de esta clase:

- Pagar al contratista sin exigir certificado de cumplimiento previsional.
- Usar servicios transitorios fuera de las causales que la ley permite.

Característicos de la parte 12:

- Contratar a honorarios a alguien que en los hechos es trabajador dependiente.
- No adecuar jornada y turnos al calendario de reducción legal.

Checklist Chile

- ¿existe norma o autoridad específica para esta materia?
- ¿la fuente consultada está vigente a la fecha de ejecución?
- ¿se activa algún trámite ante el SII?
- ¿se activa algún requisito municipal o sectorial?
- ¿afecta a consumidores o al tratamiento de datos personales?
- ¿afecta a trabajadores o a la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿afecta a impuestos, contabilidad o caja?
- ¿afecta a contratos o a propiedad intelectual?
- ¿requiere renovación, reporte periódico o revalidación?

Preguntas de comprobación

- ¿Exiges certificado de cumplimiento previsional antes de cada pago al contratista?
- ¿Qué haces si el certificado muestra deuda: retienes o pagas igual?
- ¿Estás usando servicios transitorios fuera de las causales que la ley permite?

Fuentes oficiales

Dirección del Trabajo — Relaciones laborales y obligaciones del empleador <<https://www.dt.gob.cl/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Concentra el Código del Trabajo aplicado: dictámenes que interpretan la norma en casos concretos, la plataforma Mi DT para registrar contratos y finiquitos, y las guías de fiscalización.
- *Cómo leerla:* Los dictámenes valen más que las guías divulgativas: describen cómo la autoridad resolvió un caso real. Busca por materia y contrasta la fecha, porque un dictamen posterior puede cambiar el criterio anterior.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Relaciones laborales y obligaciones del empleador» para definir los controles que se exigirán a contratistas antes de cada pago.

Biblioteca del Congreso Nacional · LeyChile — Normativa oficial consolidada <<https://www.bcn.cl/leychile/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Publica el texto oficial y consolidado de leyes, decretos y reglamentos, con la versión vigente a una fecha, el historial de modificaciones y la tramitación que las originó.
- *Cómo leerla:* Usa siempre el selector de versión vigente a la fecha en que ejecutarás el trámite, no la última publicada. Y lee el artículo transitorio: en normas en implantación gradual —jornada, datos personales— ahí está la fecha que realmente te aplica.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Normativa oficial consolidada» para definir los controles que se exigirán a contratistas antes de cada pago.

Complementos del repositorio: glosario · ruta de lecturas · catálogo de fuentes.

Material educativo. Para una decisión real de alto impacto hay que verificar la fuente oficial vigente y validar con el profesional competente.

Anterior	Índice	Siguiente
164 · Ley Karin: prevención, denuncia e investigación	Parte 12 · Programa	166 · Ley 16.744 y seguro de accidentes

Clase 166 — Ley 16.744 y seguro de accidentes

Parte 12 · Personas, relaciones laborales y seguridad y salud — clase 12 de 14

Estado de evidencia: VERIFICADO-FUENTE · **Jurisdicción:** Chile-first · **Fecha base normativa:** 07-08-2026

Decisión que habilita: asegurar afiliación, prevención y procedimiento de denuncia de accidentes

Entregable: procedimiento de accidentes con denuncia, investigación y registro de siniestralidad

Propósito

Asegurar afiliación, prevención y denuncia oportuna de accidentes, entendiendo que la cotización adicional convierte la prevención en ahorro directo.

Resultados de aprendizaje

Al finalizar esta clase podrás:

- **Definir** con precisión los cuatro conceptos de la tabla siguiente y usarlos para describir un caso real.
- **Explicar** por qué esta materia condiciona decisiones de otras partes del programa.
- **Decidir** —asegurar afiliación, prevención y procedimiento de denuncia de accidentes— y justificar la decisión por escrito.
- **Producir** el entregable de la clase y contrastarlo contra su criterio de aceptación.
- **Distinguir** el dato estable del dato dinámico que exige revalidación en la fuente oficial.

Conceptos centrales

Concepto	Comprensión verificable
Ley 16.744	Seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
Organismo administrador	Mutualidad o isl que administra el seguro.
Cotización adicional	Tasa variable según siniestralidad de la empresa.
Denuncia de accidente	Obligación de reportar el accidente en plazo.

Flujo de razonamiento

Diagrama — esquema de razonamiento. La versión renderizada está en el repositorio y en el sitio del programa.

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Ley 16.744

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Organismo administrador

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Cotización adicional

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Denuncia de accidente

Ley 16.744 + Organismo administrador + Cotización adicional + Denuncia de accidente -> asegurar afiliación, · prevención y procedimiento de · denuncia de accidentes

asegurar afiliación, · prevención y procedimiento de · denuncia de accidentes -> Entregable · procedimiento de accidentes · con denuncia, investigación y · registro de siniestralidad

Entregable · procedimiento de accidentes · con denuncia, investigación y · registro de siniestralidad -> ¿Cumple el criterio · de aceptación?

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[sí]-> Evidencia archivada · y clase siguiente

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[no]-> Contexto del caso · actividad · escala · comuna

Desarrollo

1. El fondo del asunto

La afiliación al seguro es obligatoria y la cotización adicional depende de la siniestralidad, lo que convierte la prevención en un ahorro directo. No denunciar un accidente en plazo genera multas y complica la cobertura del trabajador, además de dejar a la empresa sin la protección del seguro.

2. Cómo se traduce en la práctica

La tasa varía según siniestralidad, de modo que la gestión preventiva tiene retorno medible. No denunciar accidentes menores en plazo genera multas, complica la cobertura del trabajador y deja a la empresa sin trazabilidad para analizar causas y evitar la repetición.

3. Marco aplicable y quién interviene

- Código del Trabajo
- Ley 21.561 de reducción gradual de jornada: 42 horas semanales desde el 26 de abril de 2026
- Ley 21.643 (Ley Karin) sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y DS 44 de gestión preventiva
- Ley 20.123 sobre subcontratación y servicios transitorios

Autoridades o contrapartes involucradas: Dirección del Trabajo, SUSESO, Mutualidades, Previred, IPS.
Profesionales de apoyo: abogado laboral, encargado de personas, prevencionista de riesgos, contador de remuneraciones. La participación concreta depende del riesgo, del tamaño de la empresa y de la actividad económica.

Taller guiado

Aplica esta clase a **una** de las siguientes líneas de negocio y repite después el ejercicio con una segunda línea de carga regulatoria distinta:

Línea	Carga regulatoria
SaaS B2B con IA	media
Servicios profesionales	baja
E-commerce D2C	media
Alimentos o foodtech	alta
Exportación de servicios	media
Fintech regulada	alta
Construcción o servicios técnicos	alta

Secuencia de trabajo:

- Delimita el contexto: actividad económica, escala, comuna y etapa de la empresa.
- Reúne los antecedentes que la decisión exige y anota la fecha de cada fuente.
- Identifica las alternativas reales, incluida la de no hacer nada.
- Evalúa el impacto en mercado, caja, personas, regulación y operación.
- Toma la decisión y regístrala con sus supuestos.
- Produce el entregable.
- Contrástalo contra el criterio de aceptación.
- Anota lo que requiere validación profesional y programa su revisión.

Entregable

Procedimiento de accidentes con denuncia, investigación y registro de siniestralidad.

Debe incluir decisión, supuestos, fuentes con fecha de consulta, responsable, riesgos identificados y próximos pasos.

Reto verificable

Resuelve la misma materia para una segunda línea de negocio con distinta carga regulatoria y explica por escrito **qué cambió, por qué y qué fuente lo determina**.

Criterio de aceptación

- existe procedimiento de denuncia con plazos
- la siniestralidad se registra y se analiza
- cada afirmación regulatoria está referida a una fuente oficial con fecha de consulta;
- los datos dinámicos quedan marcados para revalidación;
- hay un responsable asignado y evidencia reproducible del trabajo.

Errores frecuentes

Propios de esta clase:

- No denunciar accidentes menores y perder trazabilidad y cobertura.
- Tratar la prevención como costo sin considerar su efecto en la cotización adicional.

Característicos de la parte 12:

- Contratar a honorarios a alguien que en los hechos es trabajador dependiente.
- No adecuar jornada y turnos al calendario de reducción legal.

Checklist Chile

- ¿existe norma o autoridad específica para esta materia?
- ¿la fuente consultada está vigente a la fecha de ejecución?
- ¿se activa algún trámite ante el SII?
- ¿se activa algún requisito municipal o sectorial?
- ¿afecta a consumidores o al tratamiento de datos personales?
- ¿afecta a trabajadores o a la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿afecta a impuestos, contabilidad o caja?
- ¿afecta a contratos o a propiedad intelectual?
- ¿requiere renovación, reporte periódico o revalidación?

Preguntas de comprobación

- ¿Cuál es tu cotización adicional y cómo evolucionó los últimos tres años?
- ¿Denuncias todos los accidentes, incluidos los menores, y en plazo?
- ¿Analizas la causa de cada accidente o solo cumples el trámite?

Fuentes oficiales

Dirección del Trabajo — Relaciones laborales y obligaciones del empleador <<https://www.dt.gob.cl/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Concentra el Código del Trabajo aplicado: dictámenes que interpretan la norma en casos concretos, la plataforma Mi DT para registrar contratos y finiquitos, y las guías de fiscalización.
- *Cómo leerla:* Los dictámenes valen más que las guías divulgativas: describen cómo la autoridad resolvió un caso real. Busca por materia y contrasta la fecha, porque un dictamen posterior puede cambiar el criterio anterior.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Relaciones laborales y obligaciones del empleador» para asegurar afiliación, prevención y procedimiento de denuncia de accidentes.

Biblioteca del Congreso Nacional · LeyChile — Normativa oficial consolidada <<https://www.bcn.cl/leychile/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Publica el texto oficial y consolidado de leyes, decretos y reglamentos, con la versión vigente a una fecha, el historial de modificaciones y la tramitación que las originó.
- *Cómo leerla:* Usa siempre el selector de versión vigente a la fecha en que ejecutarás el trámite, no la última publicada. Y lee el artículo transitorio: en normas en implantación gradual —jornada, datos personales— ahí está la fecha que realmente te aplica.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Normativa oficial consolidada» para asegurar afiliación, prevención y procedimiento de denuncia de accidentes.

Complementos del repositorio: glosario · ruta de lecturas · catálogo de fuentes.

Material educativo. Para una decisión real de alto impacto hay que verificar la fuente oficial vigente y validar con el profesional competente.

Anterior	Índice	Siguiente
165 · Subcontratación y servicios transitorios	Parte 12 · Programa	167 · Decreto 44 y gestión preventiva de riesgos

Clase 167 — Decreto 44 y gestión preventiva de riesgos

Parte 12 · Personas, relaciones laborales y seguridad y salud — clase 13 de 14

Estado de evidencia: VERIFICADO-FUENTE · **Jurisdicción:** Chile-first · **Fecha base normativa:** 07-08-2026

Decisión que habilita: implementar la gestión preventiva documentada que exige la normativa

Entregable: matriz de riesgos por puesto con medidas de control y programa preventivo anual

Propósito

Implementar la gestión preventiva documentada que exige el DS 44, con matriz de riesgos por puesto y verificación de las medidas.

Resultados de aprendizaje

Al finalizar esta clase podrás:

- **Definir** con precisión los cuatro conceptos de la tabla siguiente y usarlos para describir un caso real.
- **Explicar** por qué esta materia condiciona decisiones de otras partes del programa.
- **Decidir** —implementar la gestión preventiva documentada que exige la normativa— y justificar la decisión por escrito.
- **Producir** el entregable de la clase y contrastarlo contra su criterio de aceptación.
- **Distinguir** el dato estable del dato dinámico que exige revalidación en la fuente oficial.

Conceptos centrales

Concepto	Comprensión verificable
DS 44	Reglamento sobre gestión preventiva de riesgos laborales.
Matriz de riesgos	Identificación y evaluación de peligros por puesto.
Medida de control	Acción para eliminar o reducir el riesgo.
Programa de trabajo preventivo	Plan con actividades, responsables y plazos.

Flujo de razonamiento

Diagrama — esquema de razonamiento. La versión renderizada está en el repositorio y en el sitio del programa.

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> DS 44

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Matriz de riesgos

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Medida de control

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Programa de trabajo · preventivo

DS 44 + Matriz de riesgos + Medida de control + Programa de trabajo · preventivo -> implementar la gestión · preventiva documentada que · exige la normativa

implementar la gestión · preventiva documentada que · exige la normativa -> Entregable · matriz de riesgos por puesto · con medidas de control y · programa preventivo anual

Entregable · matriz de riesgos por puesto · con medidas de control y · programa preventivo anual -> ¿Cumple el criterio · de aceptación?

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[sí]-> Evidencia archivada · y clase siguiente

¿Cumple el criterio · de aceptación? --[no]-> Contexto del caso · actividad · escala · comuna

Desarrollo

1. El fondo del asunto

El DS 44 exige gestión preventiva documentada: identificar peligros, evaluar riesgos, definir medidas de control y verificar su implementación. Aplica también a empresas pequeñas, con exigencias proporcionales. Un accidente sin matriz de riesgos previa agrava significativamente la responsabilidad del empleador.

2. Cómo se traduce en la práctica

Aplica también a empresas pequeñas con exigencias proporcionales. Un accidente sin matriz de riesgos previa agrava significativamente la responsabilidad del empleador, y documentar medidas de control que nadie implementa ni verifica produce el peor de los dos mundos: costo administrativo sin protección.

3. Marco aplicable y quién interviene

- Código del Trabajo
- Ley 21.561 de reducción gradual de jornada: 42 horas semanales desde el 26 de abril de 2026
- Ley 21.643 (Ley Karin) sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y DS 44 de gestión preventiva
- Ley 20.123 sobre subcontratación y servicios transitorios

Autoridades o contrapartes involucradas: Dirección del Trabajo, SUSESO, Mutualidades, Previred, IPS.
Profesionales de apoyo: abogado laboral, encargado de personas, prevencionista de riesgos, contador de remuneraciones. La participación concreta depende del riesgo, del tamaño de la empresa y de la actividad económica.

Taller guiado

Aplica esta clase a **una** de las siguientes líneas de negocio y repite después el ejercicio con una segunda línea de carga regulatoria distinta:

Línea	Carga regulatoria
SaaS B2B con IA	media
Servicios profesionales	baja
E-commerce D2C	media
Alimentos o foodtech	alta
Exportación de servicios	media
Fintech regulada	alta
Construcción o servicios técnicos	alta

Secuencia de trabajo:

- Delimita el contexto: actividad económica, escala, comuna y etapa de la empresa.
- Reúne los antecedentes que la decisión exige y anota la fecha de cada fuente.
- Identifica las alternativas reales, incluida la de no hacer nada.
- Evalúa el impacto en mercado, caja, personas, regulación y operación.
- Toma la decisión y regístrala con sus supuestos.
- Produce el entregable.
- Contrástalo contra el criterio de aceptación.
- Anota lo que requiere validación profesional y programa su revisión.

Entregable

Matriz de riesgos por puesto con medidas de control y programa preventivo anual.

Debe incluir decisión, supuestos, fuentes con fecha de consulta, responsable, riesgos identificados y próximos pasos.

Reto verificable

Resuelve la misma materia para una segunda línea de negocio con distinta carga regulatoria y explica por escrito **qué cambió, por qué y qué fuente lo determina**.

Criterio de aceptación

- la matriz cubre todos los puestos de trabajo
- cada medida de control tiene responsable y verificación
- cada afirmación regulatoria está referida a una fuente oficial con fecha de consulta;
- los datos dinámicos quedan marcados para revalidación;
- hay un responsable asignado y evidencia reproducible del trabajo.

Errores frecuentes

Propios de esta clase:

- Elaborar la matriz de riesgos después del primer accidente.
- Documentar medidas de control que no se implementan ni verifican.

Característicos de la parte 12:

- Contratar a honorarios a alguien que en los hechos es trabajador dependiente.
- No adecuar jornada y turnos al calendario de reducción legal.

Checklist Chile

- ¿existe norma o autoridad específica para esta materia?
- ¿la fuente consultada está vigente a la fecha de ejecución?
- ¿se activa algún trámite ante el SII?
- ¿se activa algún requisito municipal o sectorial?
- ¿afecta a consumidores o al tratamiento de datos personales?
- ¿afecta a trabajadores o a la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿afecta a impuestos, contabilidad o caja?
- ¿afecta a contratos o a propiedad intelectual?
- ¿requiere renovación, reporte periódico o revalidación?

Preguntas de comprobación

- ¿Tienes matriz de riesgos por puesto y está actualizada?
- ¿Quién verifica que las medidas de control se implementaron efectivamente?
- ¿Elaboraste la matriz antes o después del primer accidente?

Fuentes oficiales

Dirección del Trabajo — Relaciones laborales y obligaciones del empleador <<https://www.dt.gob.cl/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Concentra el Código del Trabajo aplicado: dictámenes que interpretan la norma en casos concretos, la plataforma Mi DT para registrar contratos y finiquitos, y las guías de fiscalización.
- *Cómo leerla:* Los dictámenes valen más que las guías divulgativas: describen cómo la autoridad resolvió un caso real. Busca por materia y contrasta la fecha, porque un dictamen posterior puede cambiar el criterio anterior.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Relaciones laborales y obligaciones del empleador» para implementar la gestión preventiva documentada que exige la normativa.

Biblioteca del Congreso Nacional · LeyChile — Normativa oficial consolidada <<https://www.bcn.cl/leychile/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Publica el texto oficial y consolidado de leyes, decretos y reglamentos, con la versión vigente a una fecha, el historial de modificaciones y la tramitación que las originó.
- *Cómo leerla:* Usa siempre el selector de versión vigente a la fecha en que ejecutarás el trámite, no la última publicada. Y lee el artículo transitorio: en normas en implantación gradual —jornada, datos personales— ahí está la fecha que realmente te aplica.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Normativa oficial consolidada» para implementar la gestión preventiva documentada que exige la normativa.

Complementos del repositorio: glosario · ruta de lecturas · catálogo de fuentes.

Material educativo. Para una decisión real de alto impacto hay que verificar la fuente oficial vigente y validar con el profesional competente.

Anterior	Índice	Siguiente
166 · Ley 16.744 y seguro de accidentes	Parte 12 · Programa	168 · Término de contrato y documentación de salida

Clase 168 — Término de contrato y documentación de salida

Parte 12 · Personas, relaciones laborales y seguridad y salud — clase 14 de 14

Estado de evidencia: VERIFICADO-FUENTE · **Jurisdicción:** Chile-first · **Fecha base normativa:** 07-08-2026

Decisión que habilita: ejecutar el término con causal correcta y documentación completa

Entregable: checklist de término con causal fundada, carta, verificación de cotizaciones y finiquito

Propósito

Ejecutar el término con causal correcta y documentación completa, verificando las cotizaciones antes de comunicar la decisión.

Resultados de aprendizaje

Al finalizar esta clase podrás:

- **Definir** con precisión los cuatro conceptos de la tabla siguiente y usarlos para describir un caso real.
- **Explicar** por qué esta materia condiciona decisiones de otras partes del programa.
- **Decidir** —ejecutar el término con causal correcta y documentación completa— y justificar la decisión por escrito.
- **Producir** el entregable de la clase y contrastarlo contra su criterio de aceptación.
- **Distinguir** el dato estable del dato dinámico que exige revalidación en la fuente oficial.

Conceptos centrales

Concepto	Comprensión verificable
Causal de término	Fundamento legal invocado para poner fin al contrato.
Carta de aviso	Comunicación con causal, hechos y fecha.
Finiquito	Documento que liquida las obligaciones pendientes.
Documentación de salida	Conjunto de entregas y devoluciones al término.

Flujo de razonamiento

Diagrama — esquema de razonamiento. La versión renderizada está en el repositorio y en el sitio del programa.

Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Causal de término
Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Carta de aviso
Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Finiquito
Contexto del caso · actividad · escala · comuna -> Documentación de salida
Causal de término + Carta de aviso + Finiquito + Documentación de salida -> ejecutar el término con causal · correcta y documentación · completa
ejecutar el término con causal · correcta y documentación · completa -> Entregable · checklist de término con · causal fundada, carta, · verificación de cotizaciones y · finiquito
Entregable · checklist de término con · causal fundada, carta, · verificación de cotizaciones y · finiquito -> ¿Cumple el criterio · de aceptación?
¿Cumple el criterio · de aceptación? --[sí]-> Evidencia archivada · y clase siguiente
¿Cumple el criterio · de aceptación? --[no]-> Contexto del caso · actividad · escala · comuna

Desarrollo

1. El fondo del asunto

El término de contrato exige causal correcta, carta con hechos precisos, cotizaciones al día y finiquito suscrito conforme a la ley. Los errores más caros son invocar una causal sin fundamento y no tener las cotizaciones pagadas, que puede obligar a seguir pagando remuneraciones.

2. Cómo se traduce en la práctica

Los dos errores más caros son invocar una causal sin poder acreditar los hechos y comunicar el despido con cotizaciones impagas. El segundo activa la Ley Bustos y puede obligar a seguir pagando remuneraciones hasta regularizar, con un costo que multiplica varias veces la indemnización original.

3. Marco aplicable y quién interviene

- Código del Trabajo
- Ley 21.561 de reducción gradual de jornada: 42 horas semanales desde el 26 de abril de 2026
- Ley 21.643 (Ley Karin) sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y DS 44 de gestión preventiva
- Ley 20.123 sobre subcontratación y servicios transitorios

Autoridades o contrapartes involucradas: Dirección del Trabajo, SUSESO, Mutualidades, Previred, IPS.
Profesionales de apoyo: abogado laboral, encargado de personas, prevencionista de riesgos, contador de remuneraciones. La participación concreta depende del riesgo, del tamaño de la empresa y de la actividad económica.

Taller guiado

Aplica esta clase a **una** de las siguientes líneas de negocio y repite después el ejercicio con una segunda línea de carga regulatoria distinta:

Línea	Carga regulatoria
SaaS B2B con IA	media
Servicios profesionales	baja
E-commerce D2C	media
Alimentos o foodtech	alta
Exportación de servicios	media
Fintech regulada	alta
Construcción o servicios técnicos	alta

Secuencia de trabajo:

- Delimita el contexto: actividad económica, escala, comuna y etapa de la empresa.
- Reúne los antecedentes que la decisión exige y anota la fecha de cada fuente.
- Identifica las alternativas reales, incluida la de no hacer nada.
- Evalúa el impacto en mercado, caja, personas, regulación y operación.
- Toma la decisión y regístrala con sus supuestos.
- Produce el entregable.
- Contrástalo contra el criterio de aceptación.
- Anota lo que requiere validación profesional y programa su revisión.

Entregable

Checklist de término con causal fundada, carta, verificación de cotizaciones y finiquito.

Debe incluir decisión, supuestos, fuentes con fecha de consulta, responsable, riesgos identificados y próximos pasos.

Reto verificable

Resuelve la misma materia para una segunda línea de negocio con distinta carga regulatoria y explica por escrito **qué cambió, por qué y qué fuente lo determina**.

Criterio de aceptación

- la causal invocada está fundada en hechos acreditables
- las cotizaciones están verificadas antes de la comunicación
- cada afirmación regulatoria está referida a una fuente oficial con fecha de consulta;
- los datos dinámicos quedan marcados para revalidación;
- hay un responsable asignado y evidencia reproducible del trabajo.

Errores frecuentes

Propios de esta clase:

- Invocar necesidades de la empresa sin poder acreditar los hechos.
- Comunicar el despido sin tener las cotizaciones íntegramente pagadas.

Característicos de la parte 12:

- Contratar a honorarios a alguien que en los hechos es trabajador dependiente.
- No adecuar jornada y turnos al calendario de reducción legal.

Checklist Chile

- ¿existe norma o autoridad específica para esta materia?
- ¿la fuente consultada está vigente a la fecha de ejecución?
- ¿se activa algún trámite ante el SII?
- ¿se activa algún requisito municipal o sectorial?
- ¿afecta a consumidores o al tratamiento de datos personales?
- ¿afecta a trabajadores o a la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿afecta a impuestos, contabilidad o caja?
- ¿afecta a contratos o a propiedad intelectual?
- ¿requiere renovación, reporte periódico o revalidación?

Preguntas de comprobación

- ¿Puedes acreditar con hechos la causal que piensas invocar?
- ¿Verificaste el pago íntegro de cotizaciones antes de comunicar?
- ¿Tu finiquito cumple las formalidades que le dan efecto liberatorio?

Fuentes oficiales

Dirección del Trabajo — Relaciones laborales y obligaciones del empleador <<https://www.dt.gob.cl/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Concentra el Código del Trabajo aplicado: dictámenes que interpretan la norma en casos concretos, la plataforma Mi DT para registrar contratos y finiquitos, y las guías de fiscalización.
- *Cómo leerla:* Los dictámenes valen más que las guías divulgativas: describen cómo la autoridad resolvió un caso real. Busca por materia y contrasta la fecha, porque un dictamen posterior puede cambiar el criterio anterior.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Relaciones laborales y obligaciones del empleador» para ejecutar el término con causal correcta y documentación completa.

Biblioteca del Congreso Nacional · LeyChile — Normativa oficial consolidada <<https://www.bcn.cl/leychile/>> · verificado 2026-08-19

- *Qué contiene:* Publica el texto oficial y consolidado de leyes, decretos y reglamentos, con la versión vigente a una fecha, el historial de modificaciones y la tramitación que las originó.
- *Cómo leerla:* Usa siempre el selector de versión vigente a la fecha en que ejecutarás el trámite, no la última publicada. Y lee el artículo transitorio: en normas en implantación gradual —jornada, datos personales— ahí está la fecha que realmente te aplica.
- *Uso en esta clase:* aporta el marco de «Normativa oficial consolidada» para ejecutar el término con causal correcta y documentación completa.

Complementos del repositorio: glosario · ruta de lecturas · catálogo de fuentes.

Material educativo. Para una decisión real de alto impacto hay que verificar la fuente oficial vigente y validar con el profesional competente.

Anterior	Índice	Siguiente
167 · Decreto 44 y gestión preventiva de riesgos	Parte 12 · Programa	169 · Diseño de procesos end-to-end