



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.305946/2025

ORDINARIO N°: 345 /

MATERIA:

Aplica doctrina.

RESUMEN:

Informa acerca de la doctrina vigente de este Servicio en materia de no discriminación en el ámbito de las remuneraciones.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Departamento Jurídico (S) de 31.07.2026.
- 2) Instrucciones de 12.06.2026 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 3) Ordinario N°726 de 04.11.2025 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Presentación de 14.10.2025 de Sindicato Nacional Unificado de Trabajadores de "Isapre Banmédica S.A." RSU N°1301.2909.

SANTIAGO,

03 AGO 2026

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A : SRES.DIRECTIVA SINDICATO NACIONAL UNIFICADO DE
TRABAJADORES DE "ISAPRE BANMÉDICA S.A."
RSU N°1301.2909 de 14.10.2025.
sindicatotrabajadoresbanmedica@gmail.com**

Mediante presentación de ANT. 4), se ha solicitado a esta Dirección del Trabajo un pronunciamiento jurídico que se refiera en forma específica a la situación de los trabajadores que se desempeñan en el cargo de "agentes de venta", toda vez que, existirían diferencias en las comisiones por venta que estos perciben.

En efecto, relata la organización sindical, que los dependientes "agentes de venta" se dividen, por una parte, en aquellos que prestan servicios por el canal de venta tradicional y, por otro lado, en quienes pertenecen al canal "conectados",

quienes vía formularios web, llamadas telefónicas y otras vías digitales cumplen sus funciones.

En este contexto, el empleador a través de instrucciones contenidas en el instrumento denominado "Protocolo de administración de prospectos FFVV v4", habría dispuesto una comisión más baja a los agentes del canal "conectados", en relación con otros vendedores que realizan labores comerciales equivalentes.

De esta manera, el Sindicato consulta si acaso es legal esta forma de actuar del empleador de discriminar a los trabajadores sólo por el canal de venta al cual pertenece cada dependiente, si esta situación podría considerarse una discriminación remunerativa indirecta. Finalmente, relata la situación dada por la "captura" de clientes, que habiéndose asignado un número de RUT a un determinado agente del canal "conectados", tal operación ya no puede ser reasignada a otro trabajador por un periodo de siete días corridos, asunto que limitaría el acceso a oportunidades comerciales al resto de los dependientes.

Posteriormente, en ANT. 3), consta que este Servicio otorgó traslado al empleador para recabar su opinión sobre la cuestión planteada, sin que a la fecha se haya recibido respuesta de la empresa sobre esta materia.

Al respecto, cúmpleme informar que el inciso 3° del N°16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República consagra que:

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Por su parte, los incisos 3°, 4° y 5° del artículo 2 del Código del Trabajo, prescriben lo siguiente:

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Además, el legislador laboral ha reconocido en favor del empleador una autonomía empresarial y amplias facultades de dirección, organización y control en relación con sus trabajadores, sin embargo, en el inciso 1° del artículo 5 del Estatuto Laboral, se han limitado estas atribuciones por el respeto a las garantías constitucionales de los mismos dependientes.

En tal sentido, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha destacado, en el Dictamen N°2.856/162 de 30.08.2002, lo siguiente:

En este sentido, es posible afirmar con rotundidad que, de conformidad a las normas constitucionales y en particular al inciso primero, del artículo 5º, del Código del Trabajo, los derechos fundamentales actúan, en nuestro sistema jurídico-laboral, como verdaderos ejes modeladores y conformadores de la idea de la "ciudadanía en la empresa".

Los derechos fundamentales necesariamente se alzan como límites infranqueables de los poderes empresariales, siendo ésta no una afirmación teórica o meramente simbólica, sino que un principio o valor normativo -función unificadora o integradora de los derechos fundamentales- que de forma ineludible debe irradiar y orientar la aplicación e interpretación de las normas laborales, debiendo darse primacía, de manera indiscutible a aquéllos por sobre éstos. Se crea pues, un principio de interpretación de la legislación común conforme al texto constitucional, de manera que toda la interpretación de las normas, cualquiera sea su rango y su objeto, debe ajustarse a la concepción del trabajador como un sujeto titular de derechos constitucionalmente protegidos.

Por otra parte, cabe considerar lo sostenido en el Dictamen N° 2210/ 035 de 05.06.2009, de este Servicio, en relación con el principio de igualdad, señalando al efecto que:

El principio de igualdad ha de entenderse contenedor de un contenido múltiple, al comprender tres aspectos normativos: la exigencia de igualdad o de igual tratamiento a quienes están en una misma situación o categoría; la permisión de la desigualdad, vale decir, de no tratar del mismo modo a quienes se encuentran en situaciones o categorías distintas, y, finalmente, la prohibición de la discriminación, lo que supone la prohibición de tratar distinto o de manera desigual a quienes se encuentran en categorías o situaciones distintas, pero construidas sobre la base de criterios injustificados de igualdad.

Seguidamente, fluye que uno de los ámbitos en donde debe ser respetado el principio de igualdad es en materia de las remuneraciones, en donde, si bien el empleador puede establecer diferencias entre los trabajadores, conforme dispone la Carta Fundamental, estas sólo pueden estar justificadas en base a la capacidad o idoneidad personal, o calificaciones o productividad, como reconoce el Dictamen N°1187/018 de 10.03.2010. Así, la misma norma en análisis establece que no serán consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades o idoneidad personal.

Así, de verificarse una distinción que no se justifique en tales aptitudes o habilidades, podría tratarse de un caso de discriminación arbitraria que signifique para el respectivo trabajador, o grupo de trabajadores, anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Por lo anteriormente expuesto, vía pronunciamiento jurídico no es procedente que este Servicio en forma apriorística sin una investigación previa, resuelva si una determinada instrucción del empleador, como es la situación relatada acerca de la

“captura de clientes” que describe la parte solicitante, es constitutiva de un acto de tipo discriminatorio.

Para denunciar eventuales comportamientos discriminatorios, el inciso 2° del artículo 485 del Código del Trabajo, señala que tales acciones pueden ser encauzadas a través del procedimiento de tutela laboral que establece el párrafo 6° del Capítulo II, del Título I, del Libro V del Código del Trabajo, lo que significa que es posible iniciar una denuncia en sede administrativa o ante los tribunales del trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. la doctrina vigente de este Servicio en materia de no discriminación en el ámbito de las remuneraciones.

Saluda a Ud.


MARTA DONAIRE MATAMOROS
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
03 AGO 2026
OFICINA DE PARTES


MDM/AMF/amf
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control