



UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ESCUELA DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS
AUDITORÍA

SEMINARIO DE TÍTULO

**IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE 40 HORAS: MIDIENDO EL
COSTO DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN
CHILE**

**Seminario para optar al Título Profesional de Contador Auditor Con Grado
Académico de Licenciado en Contabilidad y Auditoria**

Cristofer Contreras Valdebenito
Katherine Retamal Cifuentes
Los Ángeles, Chile
2024

Profesor Guía: Carmen L. Veloso Ramos
Profesor Informante: Víctor Solar Pérez
Profesor Coordinador: Fernán Vásquez González
Departamento de Gestión Empresarial
Escuela de Ciencias y Tecnologías
Universidad de Concepción

DEDICATORIA

A Juan Retamal V. y Jessica Cifuentes O, pilares fundamentales de mi vida, cuyo amor incondicional ha sido mi más grande inspiración. Con profunda gratitud y amor, dedico este trabajo a ustedes, que me han enseñado el valor del esfuerzo, la perseverancia y la bondad. Sus sacrificios y apoyo constante han sido el cimiento de todo lo que soy.

Katherine Retamal

A todas las personas que quiero, especialmente a mis padres y amigos, quienes me han enseñado a ser una mejor persona cada día y me han brindado su apoyo en todo momento.

Cristofer Contreras

AGRADECIMIENTOS

Con la culminación de este seminario de título doy por finalizado un largo proceso de aprendizaje personal y académico en mi vida, sin duda fue un camino muy largo con muchos altos y bajos, muchos días de angustia y otros de felicidad.

Agradezco enormemente a Dios por cuan grande ha sido su amor para con mi vida, sin duda nada de lo que he logrado podría haberlo hecho solo con mi esfuerzo, agradezco a él por poner a personas tan valiosas que fueron parte del proceso para ingresar a la universidad Pastor Mario Pezo y Pastora Doris Cárdenas, la verdad un sueño cumplido que siempre vi muy lejano.

Agradezco infinitamente a mis padres que nunca dudaron de mi capacidad que siempre me daban ánimos y siempre se las arreglaron para que nada me faltara en mis años académicos, por apoyar incondicionalmente mis decisiones aun cuando realice mi cambio de carrera sé que sin su incondicional amor nada de esto sería posible, cada día me dieron las fuerzas que yo no tenía, agradezco a mi hermano quien también fue parte de este Proceso quien sin pedir nada a cambio siempre estuvo dispuesto en ir a dejarme.

Agradezco enormemente a mi Pareja quien llego cuando llevaba la mitad de los años cursados sin duda un apañe incondicional siempre dándome ánimos y expresando lo orgulloso que se sentía de mí, junto a sus padres quienes esperaban horas para poder llevarme cómoda en auto y no tener que viajar de pie.

Agradezco a mis familiares y amigos quienes sabiendo que viajaba lejos siempre intentaban traerme, María Inés, Jaime, Hno. Patricio y Hermana Patricia gracias por siempre estar ahí, gracias infinitas a quienes siempre expresaron su amor presentándome en sus oraciones.

Una de las cosas mas lindas emocionalmente que me entrego la universidad fue a mi mejor amiga Paula Saavedra quien desde el día uno cuando estudiamos Ingeniería comercial fue mi apañe a toda, siempre con una palabra de ánimo y diciéndome que era la mejor, cuando ya no daba más de la carga académica ahí estaba ella acompañándome y ayudándome en todo lo que podía, gracias a sus padres quienes sin conocerme me abrieron las puertas de su hogar y me hicieron sentir parte de ellos, siempre agradeceré inmensamente tanto cariño hacia mí Mi Tomi hermoso que en su linda inocencia me alegraba los días.

Es ahora cuando también quiero agradecer enormemente el conocimiento entregado por los docentes Profesor Fernán Vásquez, Paulina Vallejos. la universidad no seria lo mismo sin ustedes mil gracias por cada consejo y palabra de ánimo, no saben lo mucho que me ayudaron.

En especial quiero agradecer a la Profesora Carmen Veloso, más allá de lo académico como mi profesora guía y jefa de carrera, su apoyo ha sido incondicional y fundamental en mi formación como persona y profesional, agradezco su Guía, comprensión y cariño los cuales han trascendido las aulas sin duda agradeceré enormemente el que aceptara trabajar con migo.

Me despido con un texto bíblico que día a día mamá me expreso en mis años universitarios.

“Encomienda a Jehová tu camino, Y confía en él; y él hará. Exhibirá tu justicia como la luz, Y tu derecho como el mediodía. Guarda silencio ante Jehová, y espera en él. No te alteres con motivo del que prospera en su camino”

Katherine Retamal

AGRADECIMIENTOS

Aunque los años de formación de pregrado se vieron marcados por los efectos de la pandemia y dudé en múltiples ocasiones si seguir o no estudiando, la resiliencia de todos nosotros quedó reflejada en cada paso que dimos.

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por escucharme y darme la fuerza necesaria para no rendirme, por darme la fortaleza mental para madrugar y viajar todos los días, incluso cuando la motivación para ir a la universidad no siempre estaba presente. Gracias por permitirme cumplir un objetivo más en mi vida: finalizar esta carrera.

Durante esta etapa, conocí a personas clave que marcaron mi camino, quienes con sus consejos y aliento nos ayudaban a seguir adelante, incluso en los momentos en que nos sentíamos derrotados. A ellas les agradezco profundamente por todo su apoyo.

También quiero agradecer a las amistades que forjamos en la universidad, con quienes compartí momentos de felicidad que me hicieron olvidar las dificultades que estaba viviendo. Sin ellos, no habría sido posible terminar esta etapa de mi vida.

Cristofer Contreras

Implementación de la Ley de 40 horas: midiendo el costo de la reducción de la jornada laboral en Chile

Katherine Retamal

Cristofer Contreras

Resumen

Este seminario examina el impacto económico de la implementación de la Ley de 40 horas en Chile, enfocándose en los costos laborales derivados de la reducción de jornada para empresas del sector público y privado. La investigación muestra que, inicialmente, las empresas enfrentarán un aumento en los costos laborales, ya que deben mantener la productividad con menos horas trabajadas, lo que podría afectar la rentabilidad a corto plazo. La ley se implementó para mejorar el bienestar de los trabajadores, su salud mental y las condiciones laborales. Se comparan las diferencias entre ambos sectores, destacando que el público ofrece salarios más altos y mayor estabilidad, mientras que el privado se caracteriza por mayor flexibilidad. La reforma busca equilibrar la vida laboral y personal, proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que la reducción de horas no afecte sus remuneraciones. Esta legislación representa un avance en la protección laboral, con un enfoque en la equidad y el bienestar de la fuerza laboral chilena. Los resultados son relevantes para empresarios, trabajadores y académicos, y se sugieren futuras investigaciones sobre productividad, salud mental y estrategias empresariales para adaptarse a la ley.

CAPÍTULO 1

Introducción

1.1. Fundamentación del Tema

La reciente aprobación de la ley que reduce la jornada laboral en Chile, ley N°21.561 más conocida como la “Ley de 40 horas”, marca un hito significativo en la temática laboral del país y es el resultado de un extenso proceso de reconocimiento y evaluación del desgaste laboral que enfrentan los trabajadores. Este cambio legislativo surge después de años de crecientes preocupaciones sobre el impacto negativo de jornadas extensas en el ámbito familiar y de salud de trabajadores en Chile. Diversas investigaciones¹²³ y análisis normativos han demostrado que el exceso de horas de trabajo puede llevar a niveles elevados de estrés, disminución en la productividad y una mayor tasa de enfermedades relacionadas con el trabajo en exceso. Esta nueva ley busca mejorar las condiciones laborales de los trabajadores por ende es un esfuerzo del legislador buscando el bienestar personal y profesional. Además, la reducción de la jornada laboral está diseñada para fomentar un entorno laboral más justo, promoviendo no solo la satisfacción del trabajador sino que también del empleador, que busca una solvencia económica de largo plazo.

Antes de la reciente reforma, la ley laboral N° 18.620 en Chile establecía una jornada máxima de 48 horas semanales. Esta normativa estuvo vigente desde el 1 de enero de 1982, cuando se implementó bajo el régimen militar y se mantuvo en vigor durante más de 40 años. Esta normativa permitía a los empleadores exigir hasta 8 horas de trabajo diarias, de lunes a sábado, con un mínimo de 5 y un máximo de 6 días a la semana. El objetivo inicial era regularizar las condiciones de trabajo y garantizar una estructura laboral uniforme, lo cual no siempre era beneficioso para los trabajadores más aún considerando que muchos de ellos debía recorrer largas distancias para trasladarse a su lugar de trabajo. Sin embargo, con el tiempo, surgieron preocupaciones sobre el impacto de esta jornada extensa en la salud y bienestar de los trabajadores. Este marco regulatorio, aunque establecido para proteger los derechos laborales, se consideró insuficiente para abordar las necesidades modernas y los desafíos asociados con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Un hito significativo en la evolución de la jornada laboral en Chile se produjo entre los años 2004 y 2005, cuando se implementó por primera vez una reducción de 3 horas de la antigua jornada laboral, pasando de 48 a 45 horas semanales que fue promulgada el 11 de octubre de 2012. Esta reforma representó un paso importante hacia la modernización del marco laboral chileno, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y promover un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados. Esta medida buscó

1 The Effects of Work Hours on Health and Productivity" por G. H. P. Wang, J. S. W. Li, y X. J. Li (2017)

2 Work Hours and Health: A Review of the Evidence" por K. Virtanen, M. Stansfeld, y J. L. Ferrie (2012)

3 Long Working Hours and Health" por K. P. Dembe, J. G. Erickson, y D. L. Delclos (2005)

alinearse con las tendencias internacionales que abogaban por jornadas laborales más cortas como forma de aumentar la eficiencia y la satisfacción laboral, cuidar al trabajador y mejorar su calidad de vida. Aunque el cambio de 48 a 45 horas fue modesto, marcó una señal importante y preparó el camino para futuras reformas en esta materia.

La reducción de la jornada laboral no solo benefició a los trabajadores en términos de tiempo libre y bienestar social y familiar, sino que también contribuyó a un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

La actual reducción a 40 horas semanales en Chile representa un avance significativo en la política laboral del país. Esta medida, que entró en vigor en 2023, no solo busca incrementar la productividad al permitir que los empleados estén más descansados y motivados, sino también atender las crecientes demandas familiares y sociales por una mejor calidad de vida. Este enfoque también reconoce la importancia de la salud mental y física, al reducir el estrés asociado con extensas jornadas laborales y con ello el creciente aumento de licencias médicas por estrés laboral. Estudios⁴⁵ señalan que la reducción de la jornada laboral puede tener un impacto positivo en la eficiencia y creatividad laboral, ya que los empleados tienen más tiempo para recuperarse y volver al trabajo con una actitud renovada. En conjunto, la ley refleja una tendencia global hacia prácticas laborales más equilibradas y sostenibles, adaptadas a las necesidades de la fuerza laboral moderna.

Esta medida genera una serie de cambios que deben ser analizados desde un punto de vista contable financiero desde el feriado legal y la compensación de las horas extraordinarias hasta la adecuación y reducción de la jornada laboral. Por lo anterior, la Dirección del Trabajo ha emitido dos dictámenes N°199/05 del 28 de marzo y el Dictamen N°213/07 del 05 de abril del presente año que dan respuesta las interrogantes de muchas empresas en Chile que buscan comprender la implementación de la normativa. Sin embargo aún existen interrogantes relacionadas a la aplicación práctica de la norma.

Dado lo mencionado anteriormente es crucial realizar un seminario enfocado a este tema. Debido al cambio progresivo que se está realizando, además que la implementación de esta nueva ley es de manera paulatina esto para todos los trabajadores formales de todos los sectores las cuales recién en el año 2028 deberían tener implementadas las 40 horas de forma obligatoria, esto como resultado de la reducción de una hora de la jornada semanal por año o en otros casos semanas de cuatro jornadas de 10 horas y tres días de descanso todo esto con el objetivo de un balance laboral y familiar, es importante mencionar que algunas empresas ya adoptaron el sello de 40 horas ya que la legislación lo permite a quienes deseen de manera voluntaria.

Por lo tanto, la aplicación progresiva de la jornada quedaría de la siguiente forma:

Año	Jornada Laboral
26.04.2023	45 horas
26.04.2024	44 horas
26.04.2026	42 horas
26.04.2028	40 horas

⁴ The Four-Day Week: A Global Overview" por G. J. K. M. Hughes y R. L. McMahon (2021)

⁵ Work Time Reduction and Productivity: An Empirical Study" por C. G. Arntz y S. S. K. Bender (2016)

Fuente: Elaboración propia

Así también para quienes no quieran acogerse a este nuevo sistema laboral el incumplimiento puede generar sanciones administrativas, multas o demandas laborales. Por ejemplo, según el artículo 473 del Código del Trabajo, las multas se calculan en unidades tributarias mensuales (UTM), y su monto puede variar dependiendo de la gravedad del incumplimiento y el número de trabajadores afectados.

Cabe mencionar que los resultados de esta nueva ley trae consigo efectos negativos para la empresa esto desde el punto de vista monetario pues al reducir las horas los costos por hora trabajada aumenta lo que también llevará a la necesidad de aumentar el personal para así mantener la producción del servicio que se está entregando de igual manera estos cambios implican la posibilidad de pérdidas ya que de no contratar personal que supla los puestos de trabajo la productividad disminuirá de manera considerable.

Debido a que se ha abordado progresivamente y no al 100% esta ley, es que como futuros contadores auditores tenemos el objetivo de investigar en profundidad la acogida que se le ha dado a esta nueva jornada laboral lo que permitirá detectar problemas e inconvenientes a los cuales se verán enfrentados en este caso los empleadores pues no se permite disminuir las remuneraciones de los trabajadores lo cual tendrá como resultado problemas financieros y contables.

El objetivo principal de este seminario es examinar y comprender el impacto que causará la nueva ley laboral en nuestro país, la cual afectará tanto a empleadores como a trabajadores de los sectores público y privado. Es importante investigar cómo estos sectores podrían verse afectados de manera diferente por esta legislación. Más específicamente lo señalado en los dictámenes de la Dirección del Trabajo ha emitido dos dictámenes N°199/05 del 28 de marzo y el Dictamen N°213/07 del 05 de abril del presente año.

Como futuros contadores auditores, nos enfocaremos en analizar los cambios financieros y contables que encontrarán los empleadores. El aumento de costos, ya sea por mano de obra u otros factores, podría resultar en una disminución significativa de las utilidades de las empresas, lo que a su vez podría tener un impacto considerable en su situación financiera.

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo General

Evaluar el impacto económico de la implementación de la Ley de 40 horas mediante la medición de los costos asociados a la reducción de la jornada laboral para empresas chilenas.

1.2.2. Objetivos Específicos

Los objetivos específicos de esta investigación, acordes con el propósito general son los siguientes:

1. Investigar el cronograma de implementación entre la antigua jornada de trabajo y la nueva de 40 horas
2. Analizar cambios financieros dentro de la organización (costos en mano de obra)

3. Posibles alternativas que deberán adoptar las empresas en sus operaciones y organización del trabajo tales como la implementación de nueva tecnología y su costo.

1.3 Metodología

La metodología de esta investigación se compone de fases que están asociadas a los objetivos específicos del estudio y que se mencionan a continuación:

- Cambios preliminares de la ley (48 horas, 45 horas hasta llegar a la nueva Ley de 40 horas)
- Análisis de la Ley 21561 (En su desglose amplio de aplicación tanto para sector público como privado)
- Reducción de la jornada y la eliminación del antiguo factor de cálculo de las horas extras de 0.007777778. En vista de que el cambio de jornada será paulatino durante los años, cada jornada de trabajo tendrá un factor de cálculo diferente, el cual será:

44 horas semanales: 0.007954545

42 horas semanales: 0.008333333

40 horas semanales: 0.00875

- Determinación del costo de las horas hombre (H/H) y su efecto en resultado tanto para pequeñas como medianas empresas.
- Determinación del costo de la implementación de nuevas tecnologías ante la reducción de la jornada laboral.

1.4 Área disciplinaria

El seminario abordará la investigación sobre la implementación de la ley de 40 horas en Chile desde una perspectiva financiera contable. Este enfoque permitirá evaluar detalladamente los costos directos e indirectos asociados a la reducción de la jornada laboral, así como sus efectos en la contabilidad y la gestión financiera de las empresas. Analizaremos cómo estos cambios impactan los estados financieros y la planificación económica a nivel corporativo.

CAPÍTULO 2

2.1. Análisis normativo laboral del Sistema Público y Privado en Chile

En Chile, la normativa que rige los derechos y obligaciones de los trabajadores, tanto como para el sector público como privado, está establecida en diversos cuerpos legales y reglamentarios. A continuación, se describen algunos de los principales:

Sector Público

1. **El Estatuto Administrativo para funcionarios Públicos:** Correspondiente a la Ley 18.834 cuyo texto por primera vez fue publicado el año 1989 y su última versión el año 2005. Este estatuto que regula las relaciones laborales, derechos y deberes de los empleados y funcionarios que desempeñan sus labores en el sector público chileno, como los ministerios, servicios públicos, municipalidades, entre otros., busca establecer normas claras para estos funcionarios.
2. **El Código del Trabajo:** Correspondiente al Decreto con Fuerza de Ley cuyo texto fue publicado el 2003 y con su última modificación realizada mediante la Ley 21.690 de agosto de este año. Es el principal cuerpo legal que establece las normas que rigen las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en Chile, tanto para el sector público (en el caso de trabajadores adheridos al código) como privado. Abarca temas como jornada laboral, remuneraciones, contratación, seguridad, contratos colectivos, entre otros.
3. **La Ley de Probidad en la Función Pública:** Correspondiente a la Ley 20.880 sobre probidad en la función pública y la prevención de los conflictos de intereses que fue publicada en el año 2016 y con una última modificación al 17 de junio de 2024 mediante la Ley 21.677. Esta normativa tiene por objetivo promover la transparencia en el sector público, estableciendo principios y normas que deben seguir los funcionarios públicos en el desempeño de sus cargos, para evitar los conflictos de interés y corrupción.
4. **La Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública:** En lo que respecta a la Ley 20.285 publicada el año 2008 y con su última modificación al año 2020. Esta ley regula el principio de transparencia de la función pública, garantizando el derecho de acceso a la información de los órganos públicos, con el fin de promover la participación y confianza ciudadana.

Sector Privado

1. **La Ley de Subcontratación:** Mediante la Ley 20.213. Regula el trabajo en régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios, y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Publicada en el Diario Oficial el 14 de Octubre de 2006, entrada en plena vigencia desde el 14 de Enero de 2007. Establece responsabilidades y obligaciones para proteger los derechos de los trabajadores subcontratados.

2. **La Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en Chile:** Respecto a la Ley 16.744 vigente desde 1968 y con una última actualización del año 2022. Esta ley busca proteger la salud y seguridad de los trabajadores, asegurando atención médica y compensación económica en caso de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo y de trayecto.
3. **La Ley de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social:** Correspondiente a la ley 20.422 publicada el año 2010 y con una última modificación al año 2024. Busca garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, promoviendo su plena inclusión social, eliminando formas de discriminación fundada en la discapacidad.
 - Antes de 2018, Chile no tenía una ley que estableciera cuotas específicas para la contratación de personas con discapacidad en empresas privadas.
 - En 2017, se promulgó la Ley 21.015, conocida como "Ley de Inclusión Laboral", que entró en vigor en abril de 2018.
 - Esta ley establece que las empresas con 100 o más trabajadores deben contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asinatarias de una pensión de invalidez.
 - La implementación fue gradual: desde abril de 2018 para organismos públicos y empresas con 200 o más trabajadores, y desde abril de 2019 para empresas con 100 o más trabajadores.

Otras normativas

- **La Ley de Protección al Empleo:** Creada en respuesta a la crisis económica por COVID-19, permite a los empleadores y trabajadores acceder a beneficios de la seguridad social, como suspensión temporal del contrato o reducción de jornada, para evitar despidos masivos durante periodos de crisis. La Ley de Protección del Empleo y las leyes que de ella se derivan, fueron publicadas a partir de abril de 2020 con el fin de proteger la fuente laboral de los trabajadores y trabajadoras en el contexto de la pandemia por Covid-19, permitiéndoles acceder a las prestaciones y beneficios con cargo al Seguro de Cesantía durante ese período.
- **Convenios Internacionales:** Chile ha ratificado diversos convenios de la OIT que influyen en la regulación laboral, como los relacionados con la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Convenio N.º 140 sobre la licencia pagada de estudios (1974)	Convenio N.º 131 sobre la fijación de salarios mínimos (1970)
Convenio Internacional N.º 135 sobre los representantes de los trabajadores (1971)	Convenio N.º 121, sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (1964)
Convenio N.º 138 sobre la edad mínima (1973)	Convenio N.º 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957)
Convenio N.º 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)	Convenio N.º 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)
Convenio N.º 136 sobre el benceno (1971)	Convenio 103 sobre la protección de la maternidad (1952)
Convenio N.º 115 sobre la protección contra las radiaciones (1960)	Convenio N.º 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)
Convenio N.º 100 sobre igualdad de remuneración (1951)	Convenio N.º 80 sobre la revisión de los artículos finales (1946)
Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo de trabajadores agrícolas (1921)	Convenio Internacional sobre el uso de la cerusa en la pintura (1921)
Convenio Internacional sobre el descanso semanal en industrias (1921)	Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura) (1921)
Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria) (1919)	Convenio Internacional sobre las horas de trabajo en la industria (1919)

Fuente: Elaboración propia

Durante años se ha generado debate sobre si existe diferencias entre trabajar en el sector público o en el privado, ha habido muchos estudios y encuestas respecto a esto.

1. **Estudio del Ministerio de Hacienda (2019):** Este análisis reveló que los salarios en el sector público suelen ser más altos en comparación con el sector privado, especialmente en puestos de alta calificación. Sin embargo, las diferencias varían según la región y la ocupación.

Uno de los datos concluyentes de este estudio es que, el 50% de los trabajadores en Chile gana menos de \$503 mil y dos de cada tres personas remuneradas menos de 700 mil líquidos. Sólo el 19% gana más de \$1 millón.

2. **Informe de la Dirección del Trabajo (2020):** Este informe señaló que los trabajadores del sector público disfrutaban de mayor estabilidad laboral y beneficios adicionales (como vacaciones, licencias y pensiones) en comparación con sus pares del sector privado.

Un ejemplo de esto son el tratamiento de las licencias:

- **Sector Público:**

Cobertura total de la remuneración durante la licencia.

No hay límite de tiempo para las licencias médicas justificadas.

Proceso de tramitación interno y fiscalización menos estricta.

- **Sector Privado:**

Los primeros 3 días generalmente no se pagan (con excepciones).

Pago de subsidio desde el 4º día, basado en el promedio de los últimos 3 meses.

Límites de duración según el tipo de licencia.

Tramitación a través de COMPIN o ISAPRE, con fiscalización más estricta.

3. **Investigación de la Universidad de Chile (2021):** Este estudio concluyó que, aunque los salarios promedio en el sector público son más altos, las brechas salariales son más significativas en ciertas profesiones técnicas y en sectores económicos específicos del ámbito privado.
4. **Análisis de la Fundación Sol (2018):** Este informe abordó las diferencias en las condiciones laborales, destacando que el sector público presenta mejores condiciones en términos de seguridad social y derechos laborales, mientras que el sector privado a menudo se caracteriza por mayor flexibilidad contractual.

Las investigaciones en este campo indican que, por lo general, el sector público suele proporcionar remuneraciones más altas y entornos laborales más favorables. No obstante, las variaciones en las compensaciones y beneficios entre ambos sectores no son uniformes, sino que dependen de múltiples factores como el cargo, la especialización y el contexto particular de cada situación laboral.

Los empleados públicos en Chile tienen mayor estabilidad y mejores condiciones de educación, sus salarios por hora tienden a ser más altos que los de sus contrapartes en el sector privado. Las diferencias salariales siguen el patrón observado en otros países, donde generalmente los empleados públicos ganan más.

El análisis sobre las diferencias salariales entre empleados públicos y privados en Chile puede sustentarse con varios antecedentes.

1. **Estabilidad Laboral:** El sector público generalmente ofrece mayor estabilidad y beneficios adicionales, atrayendo a profesionales altamente calificados. En contraste, el sector privado suele presentar mayor volatilidad laboral, lo que puede inclinar la balanza hacia el empleo público.
2. **Condiciones de Trabajo:** Las entidades estatales suelen proporcionar condiciones más favorables, como horarios más estructurados y un entorno más previsible, lo que puede mejorar la calidad de vida de los empleados.
3. **Salarios y Beneficios:** Diversos estudios internacionales indican que, en promedio, los funcionarios públicos tienden a percibir salarios más elevados, especialmente en puestos de alta especialización. En Chile, esta tendencia es notable en áreas como educación y salud.
4. **Inversión en Educación y Capacitación:** El estado frecuentemente invierte más en la formación continua de sus empleados. Esto es particularmente evidente en el sector educativo.

5. **Impacto de la Regulación Laboral:** La legislación laboral chilena tiende a favorecer a los empleados públicos en términos de derechos y beneficios, incluyendo negociaciones colectivas y sistemas de pensiones mejores.
6. **Estudios Comparativos:** Estudios de organizaciones como la OCDE confirman que la tendencia de mejores salarios en el sector público no es exclusiva de Chile, sino un fenómeno observado en diversos países.
7. **Valoración de Servicios Públicos:** En sociedades que priorizan servicios públicos como educación y salud, se tiende a justificar la asignación de mayores recursos y salarios para atraer y retener talento, buscando mejorar la calidad de estos servicios.

Salario real por hora promedio según sector (en pesos)			
AÑO	SECTOR		DIFERENCIA PORCENTUAL
	PÚBLICO	PRIVADO	
2002	2139	1422	34%
2003	2150	1423	34%
2004	2173	1421	35%
2005	2536	1509	41%
2006	2502	1538	39%
2007	2221	1540	31%
2008	2286	1570	31%
2009	2366	1593	33%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta de Protección Social (EPS)

En esta tabla podemos ver la diferencia de salario real por hora entre ambos sectores, si bien se cree que en el sector privado se gana más, esto no siempre es así y la mayoría de las veces el sector público tiene mayor salario que el sector privado.

También los trabajadores del sector público experimentaron un crecimiento salarial un 14% mayor que los del sector público (36% vs 22%) entre quienes se mantuvieron en el mismo sector.

Si bien el sueldo puede ser un incentivo para trabajar, mucha gente se decide por el sector privado por la flexibilidad en la asignación de jornada y modalidades de trabajo, horas extras, etc.

Sector Privado:

- Jornada ordinaria: Generalmente limitada a 8 horas diarias y 44 horas semanales.
- Distribución: Máximo 6 días, mínimo 1 día de descanso semanal
- Límite diario: No puede exceder 10 horas por día

Sector Público:

- Jornada ordinaria: Usualmente de 8 horas diarias y 44 horas semanales.

- Distribución: Generalmente de lunes a viernes
- Horario: Usualmente de 8:30 a 17:30, con 1 hora para colación

HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias se definen como el tiempo trabajado que excede la jornada laboral ordinaria establecida. Pueden ser realizadas por trabajadores en relación de dependencia, es decir, aquellos que tienen un contrato de trabajo con un empleador.

Sector Privado

- Definición: Tiempo que excede la jornada ordinaria
- Límite: Máximo 2 horas por día
- Acuerdo: Debe pactarse por escrito
- Remuneración: Recargo mínimo del 50% sobre el sueldo convenido

Sector Público

- Definición: Trabajos realizados a continuación de la jornada ordinaria o en días sábado, domingo y festivos
- Límite: 12 horas semanales, las que pueden distribuirse a lo largo de la semana incluyendo el sexto día.
- Autorización: Requiere orden del jefe superior del servicio
- Compensación: Puede ser en tiempo o dinero, según disponibilidad presupuestaria

Las principales diferencias que podemos encontrar entre ambos sectores son en la jornada laboral (45hrs vs 44hrs), flexibilidad en la distribución de la jornada, límites y autorizaciones para horas extraordinarias, forma de pago de horas extraordinarias y rigidez en la estructura de la jornada (más flexible en el sector privado).

Otros factores adicionales de comparación son la estabilidad laboral ya que generalmente el sector público ofrece mayor estabilidad debido a las regulaciones y protecciones más estrictas, mientras que el sector privado la estabilidad puede variar dependiendo del desempeño y las condiciones del mercado.

Crecimiento de los salarios reales (En porcentajes)								
2002-2009								
Año	Total de trabajadores de la muestra		Trabajadores sin movilidad		Total		Ocupados todo el período	
2002	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado
Público	23	39	22		50	38	25	39
Privado	38	38		36	51	44	38	44

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta de Protección Social (EPS)

La tabla analiza el crecimiento de los salarios por hora promedio de diferentes tipos de trabajadores en Chile entre 2002 y 2009. Se divide en cuatro secciones principales:

- Columnas 1-2: Crecimiento salarial de trabajadores que pueden haber cambiado entre sector público y privado.
- Columnas 3-4: Incremento salarial de trabajadores que permanecieron en el mismo sector, es decir, sin movilidad.
- Columnas 5-6: Aumento salarial de trabajadores que rotaron entre sectores o pudieron estar desempleados.
- Columnas 7-8: Crecimiento salarial de trabajadores que se movieron entre sectores público y privado, pero mantuvieron empleo todo el período.

En primer lugar, los datos de la tabla muestran un menor crecimiento de los salarios de los trabajadores ocupados en el sector público, en relación con los ocupados en el sector privado que transitaron entre sectores. Entre los trabajadores sin movilidad, las remuneraciones de quienes trabajaron en el sector privado durante todo el período de análisis aumentaron un 14% más (36% comparado con un 22%) que lo observado respecto de quienes se mantuvieron en el sector público. Esto pudiera relacionarse con la flexibilidad existente en el sector privado para la determinación de sueldos, lo que en el sector público se establece mediante la Escala Única de Remuneraciones.

A partir del análisis del incremento salarial de los trabajadores con movilidad, se observa que el cambio de estado ocupacional pareciera vincularse a mayores aumentos de los salarios. Esto se refleja en el menor crecimiento observado entre quienes se mantuvieron ocupados todo el período, especialmente entre los que trabajaban en el sector público (columnas 5 y 7 del cuadro). En efecto, quienes trabajaron todo el período y estaban en el sector público, pero que durante esos años se movieron entre sectores, tuvieron un aumento de sus salarios del 25%, la mitad de lo observado (50%) para el total de trabajadores del sector público, que en algún momento dejaron de estar empleados. Por lo tanto, este mayor incremento de salarios se observa entre aquellos que entraron y salieron del mercado laboral, los que de acuerdo con los datos (no reportados) son principalmente mujeres con menos años de educación y menor salario por hora. Lo anterior sugiere que gran parte del crecimiento de salarios podría deberse a efectos de composición y no necesariamente a incrementos de productividad de los trabajadores.

CAPÍTULO 3

3.1. Norma laboral bajo Código del Trabajo

3.1.1 Jornada laboral de 48 horas

La jornada de trabajo es aquel tiempo en el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador estos en conformidad a lo estipulado en el contrato de trabajo así también se considerará parte de la jornada el tiempo en el que el trabajador este a disposición del empleador sin realizar alguna labor, esto por causas que no le sean imputables.

En este sentido, la ley 18.620 fue promulgada el 27 de mayo de 1987 la cual contempla que la jornada laboral para los trabajadores será de 48 horas. Esta Jornada no excederá de cuarenta y ocho horas semanales exceptuando a trabajadores que presten servicios a más de un empleador como los gerentes, administradores y todos aquellos los cuales no sean supervisados inmediatamente por un superior de igual manera los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Cabe destacar que para los choferes y auxiliares de locomoción colectiva la jornada laboral será de ciento noventa y dos horas mensuales así también para quienes se desempeñan a bordo de ferrocarriles.

No se aplicará lo dispuesto en esta ley a quienes cumplan con labores discontinuas, intermitentes, trabajadores de empresas de telégrafo, teléfono, télex, luz agua, teatro o de alguna otra actividad análoga que sean calificadas como tal por el director del trabajo.

Esta jornada no podrá distribuirse en más de seis ni menos de cinco días en la semana ni tampoco podrá exceder diez horas por día. Si se podrán exceder de esta jornada en medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, solo cuando sobre vengan fuerza mayor o caso fortuito o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones imposterables en las maquinarias o instalaciones de ser así esas horas trabajadas en exceso será pagadas como horas extraordinarias.

En Chile se le da una importante relevancia a este tipo de horas, ya que afectan a empleados y empleadores. La legislación chilena establece que las horas ordinarias de trabajo no son más de 45 semanales, las cuales son distribuidas en un máximo de seis días.

Es importante mencionar que muchos trabajadores se ven en la necesidad de realizar horas extras esto a causa de la carga laboral o bien con el objetivo de mejorar su remuneración. Dichas horas extraordinarias deben ser pagadas con un 50% de recargo por sobre el valor de la hora normal lo cual compensa el esfuerzo de los trabajadores pues tienen mayor sobrecarga laboral y exceso de agotamiento.

En algunos sectores como la minería, la construcción y el comercio el exceso a las horas ordinarias es común ya que en estos casos se busca alcanzar el cumplimiento de metas pero también debe tomarse en consideración el bienestar del trabajador.

Cabe destacar que la regulación de las horas extraordinarias es fundamental ya que se debe asegurar el equilibrio entre la vida laboral y personal ya que en varias ocasiones, la cultura

laboral en Chile tiende a valorar la dedicación excesiva lo que puede llevar a los trabajadores a aceptar la realización de horas extras sin el debido resguardo de sus derechos, lo que ha generado un debate sobre la necesidad de mejorar la fiscalización y garantizar que las empresas cumplan con la normativa vigente.

Es importante mencionar que las horas trabajadas en día domingo y festivos se consideraran como extraordinarias para los efectos de su pago, así también en las faenas que por naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos horas por día las cuales se pagaran con el siguiente recargo.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo mínimo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse juntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

La base de cálculo para la determinación de las horas extraordinarias es el siguiente:

$$\left\{ \begin{array}{c} \text{SUELDO BASE} \times 28 \\ 30 \\ \hline 192 \end{array} \right\} \times 1,5 = \text{VALOR HORA EXTRA}$$

Fuente: Elaboración Propia según el artículo 32 del código del trabajador

A modo de Ejemplo.

Se le solicita al trabajador x que se quede a realizar una hora extraordinarias a su jornada laboral de 48 horas, a lo cual el accede. Este trabajador cuenta con un sueldo base de 500.000.- A continuación, calcularemos el valor de cada hora extraordinaria que realizará

$$\left\{ \begin{array}{c} \$ \\ 500.000 \\ 30 \\ \hline 192 \end{array} \right\} \times 28 \times 1,5 = 3.646$$

Ahora bien, se realizará una comparación entre el cálculo anterior de un trabajador que cumple con 48 horas de jornada laboral versus alguien que cumple con 45 y 44 horas respectivamente.

Jornada 45 horas:

$$500.000/30*28/180=2.593 * 1.5=3.889.-$$

Jornada 44 horas:

$$500.000/30*28/176=2.652 * 1.5=3.977.-$$

Al calcular el valor de la hora extra de un trabajador con un mismo sueldo pero distinta jornada laboral , podemos evidenciar que al disminuir la horas de trabajo el cálculo permite verificar que la hora ordinaria es mejor pagada cuando la jornada laboral es menor por lo tanto la hora extraordinaria es aún mejor remunerada.

Para cumplir con el objetivo de llevar un buen control y así determinar las horas de trabajo el empleador llevara un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o con un reloj control, cuando no sea posible aplicar las normas previstas de la ley o cuando su aplicación sea necesaria para alguna fiscalización la dirección del trabajo podrá regular o establecer mediante una resolución fundada un sistema especial para el control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado.

Es importante mencionar que cada trabajador tiene derecho a un descanso entre la jornada, es por esto que la jornada se dividirá en dos partes entre las cuales habrá al menos un tiempo de media hora que será destinado a colación , periodo el cual no será considerado como trabajado a la hora de computar la jornada diaria.

Los días que la ley declare como festivos y días domingo serán de descanso , salvo a actividades autorizadas por la ley que permitan trabajar esos días.

El descanso , obligaciones y prohibiciones mencionadas anteriormente empezaran a más tardar a las veintiuna horas del día anterior al domingo o festivo y terminaran a las seis horas del día siguiente de este exceptuando algunas alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación de turnos de trabajo.

Aquellas empresas y faenas no exceptuadas al descanso dominical no distribuirán su jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya domingo o festivo , salvo en caso de fuerza mayor.

En caso de que la Dirección del Trabajo exprese que no existiese fuerza mayor el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y también existe la posibilidad de que se le aplicara una multa a este.

Todo lo anterior exceptúa a los siguientes trabajadores.

- en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable
- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria.
- en las obras o labores que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados.
- en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa.
- a bordo de naves; 6. en las faenas portuarias.

en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. Por otra parte, las empresas que se exceptúan del descanso dominical otorgaran un día de descanso por motivo de compensación a las actividades desarrolladas en día domingo. Estos descansos podrían ser comunes para todos los trabajadores o por turnos para no paralizar el curso de las labores, en caso de acumularse más de un día de descanso en la semana las partes podrán acordar de manera especial una forma para distribuir o remunerar de los días de descanso que exceden de uno semanal en este caso no podrá ser inferior a la previsto en la ley.

De manera practica un trabajador contratado en una pequeña empresa con un sueldo de 700.000 realiza dos horas extras las cuales su empleador se las paga según lo establecido con un 50% de Recargo.

$700.000/30 \times 28/192 = 3.403 \times 1.5 = 5.104 \times 2$ (horas extraordinarias) = 10.208.-

Por otra parte un trabajador que presta servicios a una gran empresa con un sueldo mínimo mensual de 850.000 realiza dos horas extra un día sábado en horario nocturno a la cual su empleador ofrece remunerar con hasta un 80% de recargo.

Calculamos:

$850.000/30 \times 28/192 = 4.132 \times 1.8 = 7.437 \times 2$ (horas extraordinarias) = 17.875.-

Con respecto a lo anterior la Dirección de Trabajo podrá autorizar casos calificados mediante una resolución fundada el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en esta ley no pudiera aplicarse.

En el caso que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos ambas partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas interrumpidas, al termino deberán otorgarse lo días de descanso compensatorio de los domingos o festivos que hayan tenido lugar en dicho periodo bisemanal aumentados en uno.

Es importante mencionar que los inspectores municipales y personal de carabineros de chile podrán también denunciar ante la respectiva inspección del trabajo las infracciones a lo dispuesto de que tomen conocimiento con ocasión del ejercicio de las funciones que le son propias.

3.1.2 Jornada laboral de 45 horas

Desde el 1° de Enero del año 2005, la jornada laboral tuvo una disminución de 48 a 45 horas semanales lo cual marco un significativo cambio en la norma chilena para todos los trabajadores esto ya que por décadas estaba vigente la jornada de 48 horas laborales la creación de esta nueva ley la cual tiene por objetivo mejorar las condiciones y bien estar

laboral de los trabajadores, esto dado que por las extensas jornadas de trabajo no había un buen ambiente laboral, además de poca satisfacción de la prestación de servicios por parte del empleador y trabajador.

Actualmente la distribución de la jornada de 45 horas puede ser en un mínimo de 5 días y un máximo de 6.

Para aquellos contratos individuales, instrumentos colectivos o reglamentos internos que tengan pactados 45 o menos horas semanales de trabajo no procede rebajar proporcionalmente la jornada laboral.

En cuanto a la jornada diaria de 10 horas de trabajo establecida en el inciso 2° del Código del Trabajo, esta no sufre variación alguna, asimismo tampoco varía la disposición legal del artículo 28°, que indica que la jornada ordinaria de trabajo no puede distribuirse en menos de cinco días.

Es importante mencionar que la reducción de la nueva jornada laboral de 45 horas no altera las normas sobre el descanso diario y semanal previstas en los artículos 34° y 36° del Código del Trabajo los cuales señalan lo siguiente:

PRIMERO “La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo” (Artículo 34° código del trabajo).

Cabe destacar que el horario de colación no puede ser reducido ya que esto podría llevar a incurrir en una infracción ya que el trabajador podría denunciar este hecho en la inspección del trabajo.

SEGUNDO “El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.” (Artículo 36° código del trabajo).

Para que la jornada laboral diaria se adecue y cumpla con las 45 horas semanales el dictamen N° 4338/168 publicado el 22 de septiembre del año 2004 señala las siguientes alternativas.

1) De común acuerdo entre las partes. El empleador y sus trabajadores acuerdan modificar la jornada diaria, para así ajustar la jornada semanal a la nueva exigencia legal. En este caso, la modificación debe consignarse por escrito y firmarse por los contratantes al dorso del ejemplar del contrato o en un documento anexo. El pacto no debe modificar la distribución semanal de la jornada.

2) El empleador modifica unilateralmente la jornada diaria. Este procedimiento debe ser utilizado cuando las partes no pudieron acordar en forma conjunta la modificación de la jornada diaria. Sin embargo, el empleador deberá reducir la jornada diaria de tal forma que no implique una modificación de la distribución semanal de la jornada.

3) Modificación de turnos regidos por Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad. En este caso, la modificación unilateral que realiza el empleador debe ser comunicada a los trabajadores 30 días antes de la fecha en que empieza a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

También, se debe entregar una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.

El ajuste de los turnos no debe implicar una modificación de la distribución semanal de la jornada.

La normativa chilena indica lo siguiente en algunos casos tales como:

- **Jornada Laboral:** Según la normativa chilena, la jornada laboral estándar es de 45 horas semanales. Esto se distribuye generalmente en 6 días de trabajo a la semana, con una jornada diaria de 7.5 horas. Sin embargo, también es posible repartir las horas de manera diferente, por ejemplo, en 5 días de 9 horas cada uno.
- **Horas Extras:** Las horas de trabajo que superen las 45 horas semanales se consideran horas extraordinarias. Estas horas deben ser remuneradas con un recargo, que por ley no puede ser inferior al 50% sobre el valor de la hora ordinaria. El trabajador tiene derecho a que se le pague este recargo o, en algunos casos, a recibir tiempo compensatorio, si así lo acuerdan ambas partes.
- **Descanso y Vacaciones:** La ley también establece tiempos mínimos de descanso y períodos de vacaciones. Por ejemplo, los trabajadores tienen derecho a un día de descanso semanal, y los períodos de vacaciones anuales se calculan en función del tiempo trabajado.
- **Flexibilidad:** Aunque la ley establece un límite general, existen mecanismos para modificar la distribución de la jornada laboral mediante acuerdos entre empleador y empleado. Por ejemplo, se pueden establecer jornadas más largas en algunos días con compensación en otros.
- **Modificaciones y Reformas:** La legislación laboral en Chile puede estar sujeta a cambios y reformas. Es importante mantenerse actualizado con respecto a las modificaciones que puedan afectar las horas laborales y otras condiciones de trabajo.
- **Regulación y Cumplimiento:** El cumplimiento de estas normas es supervisado por la Dirección del Trabajo y otras autoridades laborales en Chile. Las empresas están obligadas a registrar las horas trabajadas y a pagar las horas extraordinarias según lo estipulado por la ley.

Si las partes no llegan a acuerdo para ajustar a jornada laboral tal situación configurara una infracción a la normativa contenida en el código del trabajo.

Es importante mencionar que a partir del 01 de enero de 2005 constituye una jornada extraordinaria la que exceda 45 horas semanales o de la pactada por el empleador en caso de ser menor. Para los trabajadores renumerados mensualmente el valor de la hora extraordinaria se determinará de la siguiente manera.

HORAS EXTRAS SUELDO MENSUAL

$$\left(\frac{\text{SUELDO MENSUAL}}{30 \text{ (DIAS)}} \times 28 \times 1,5 \right)$$

180 HORAS

Fuente: Elaboración Propia

Para quienes reciben sueldo diario y están afectos a jornada de 45 horas se determina de la siguiente manera.

HORAS EXTRAS SUELDO DIARIO

	VALOR	HORAS
$\frac{\text{TOTAL DE 4 SEMANAS}}{180} + 50\% = \text{EXTRA}$		

Fuente: Elaboración Propia

Los cambios en la jornada laboral afecta algunas actividades y sistemas de distribución de jornada de trabajo y de descanso. Tales como:

Jornada de trabajo bisemanal : en caso de que el trabajo se efectúe en un lugar apartado del centro urbano se pueden pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas de manera interrumpida pero a lo cual se debe otorgar los días de descanso compensatorio de los días domingos o festivos que hayan pasado en su turno bisemanal. Debido a esta modificación , la jornada bisemanal se reduce desde 96 a 90 horas.

Jornada a tiempo parcial : esta jornada de tiempo parcial es aquella que no supera dos tercios de la jornada ordinaria esto se refiere que aquellos trabajadores que tengan pactadas 32 horas semanales tendrán que reajustar sus horarios para cumplir con solamente 30 horas.

Trabajadores de transporte interurbano de carga y pasajeros: Aquellos trabajadores que realicen labores de chofer o auxiliar de locomoción colectiva interurbana, vehículos de carga terrestre y de los que se desempeñan a bordo de ferrocarriles verán disminuida su jornada laboral de 192 a 180 horas mensuales por lo tanto las empresas que se dediquen a este rubro deben adecuar sus jornadas ordinarias a partir de la fecha indicada.

Jornada para personal de hoteles, restaurantes y clubes:

En el caso del personal de hoteles, restaurantes y clubes, cuyo movimiento diario no sea notoriamente escaso, más el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina de dichos establecimientos, se encuentran afectos a la jornada ordinaria de trabajo general, por lo que deberán ajustar a partir del 1° de Enero de 2005, la jornada ordinaria de trabajo

semanal a 45 horas. De ser así, la administración de la empresa deberá ajustar las jornadas diarias de trabajo, reduciendo la cantidad de horas a trabajar, ya sea, en uno o varios días de la semana sin alterar la distribución semanal de la jornada de trabajo. Se mantiene la disposición de distribuir la jornada hasta un máximo de cinco días.

Si las partes no llegan a acuerdo para modificar la jornada diaria que permita ajustarse a la jornada laboral de 45 horas semanales i si el empleador no la modifica unilateralmente en los casos en que se encuentra facultado para ello, esta situación se definirá como una infracción a la normativa contenida en los artículos 31°, inciso 1°, y 32° del Código del Trabajo “Pactar por escrito horas extraordinarias solamente cuando estas no perjudiquen la salud del trabajador y para atender necesidades o situaciones temporales ocurridas en la empresa”, sin perjuicio de lo anteriormente mencionado que la obligación del trabajador de pagar como extraordinarias las horas trabajadas en exceso al nuevo límite laboral.

Es por ello que todos aquellos Empleadores que no cumplan con la jornada laboral establecida el artículo 5 de la ley N°21.530, el incumplimiento de lo dispuesto en esta ley será sancionado de conformidad con lo establecido será sancionado de conforme al artículo 506 del código del trabajo.

Quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo de acuerdo al artículo 22° del código del trabajo.

- Dependientes/as que usualmente desempeñan cargos de confianza o alta responsabilidad y que, por lo mismo, normalmente representan al empleador y;
 - Trabajadores/as que presten servicios personales sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.
 - Trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras
- La aplicación de las causales de exclusión de limitación de jornada laboral debe entenderse como una situación anómala y de excepción, por lo que en ningún caso pueden transformarse en la regla general de una empresa. Sin perjuicio de lo señalado, se debe mencionar la situación especial de los/las deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas en que la jornada de trabajo no se regula por la regla general del artículo 22 inciso primero, sino que debe organizarse por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los y las deportistas.

Luego de esta reducción de horario surgieron muchas preguntas entre los empleadores pues según cálculos las horas laborales empezaron a tener un costo más elevado es por esto que se tuvo la intención de reducir las remuneraciones de los trabajadores.

Es así como la dirección del trabajo, como respuesta a todas las interrogantes es que mediante el dictamen N°4415/171 complemento el dictamen N°43387168, estos señalan que ambas partes involucradas en la actividad laboral no tienen la facultad para acordar rebaja alguna de la remuneración pactada, además de que la reducción de jornada busca un aumento de en el bienestar de los trabajadores lo cual se haría imposible si esta medida se viera acompañada de una merma de los ingresos. Como consecuencia del imperativo legal de la reducción de jornada laboral y según el mismo código del trabajo que nos indica que las remuneraciones totales de los trabajadores no pueden sufrir rebajas de dinero a

causa de la disminución de la jornada laboral, lo cual es independiente del sistema de remuneración existente en cualquier empresa.

3.1.3 Jornada laboral de 40 horas

La Ley 21.561, conocida como la Ley de 40 Horas, fue promulgada en abril de 2023 y beneficia a los trabajadores que se rigen por el código del trabajo, tiene como objetivo reducir la jornada laboral en Chile de 45 a 40 horas semanales de manera gradual. Esta ley tiene por objetivo principal mejorar la calidad de vida de los trabajadores, permitiéndoles un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, esto debido a múltiples quejas por parte de los trabajadores por lo extensos que llegan a ser sus horarios, ya que además del tiempo en el trabajo está el tiempo que demoran en transportarse a este, provocando que sus horarios que deberían ser de 8 horas en realidad se vean reflejados como hasta 12 horas al día. Esto resulta perjudicial para la salud del trabajador debido a que muchas veces es privado del tiempo necesario para desarrollarse ya sea de forma personal o con su familia, teniendo muchas veces que reducir sus horas de sueño para poder cumplir con sus deberes, lo cual ha dañado tanto la salud física como mental del trabajador a largo plazo. Por ello al reducir la cantidad de horas laborales a la semana se busca dar solución a esa problemática que lleva años agobiando a los trabajadores y también a los empleadores quienes no tienen plena satisfacción del desarrollo de las actividades, así como también mejorar la productividad ya que el trabajo no les resultara tan fatigoso como solía serlo con el horario de 45 horas.

Estudios señalan que la reducción de la jornada laboral puede tener un impacto positivo en la eficiencia y creatividad laboral.

Antes de la modificación de la ley el código del trabajo permitía controlar la jornada solo con libros de asistencia o con un reloj control pero con tarjetas de registro lo que facilitaba la posibilidad del empleador de controlar la asistencia mediante un libro. Con la publicación de esta nueva ley existen algunos cambios en el sistema de registro de asistencia como libros de asistencia, reloj control con tarjetas de registro y sistema de control electrónicos (una resolución del Director del Trabajo establecerá y regulará las condiciones y requisitos que deberá cumplir).

El cambio en las horas laborales se encuentra agregado en el artículo 22 del código del trabajo. El cual dice así:

“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo” (art. N° 22 código del trabajo)

Implementación Gradual

La reducción de la jornada laboral se implementará de manera gradual para permitir que las empresas y los trabajadores se adapten a los cambios, aun así cabe destacar que existen empresas que han adoptado el sello de 40 horas el cual es una certificación que otorga de

manera gratuita el ministerio del trabajo y previsión social a las empresas de todo tamaño o rubro.

El cronograma de implementación es el siguiente:

26 de abril de 2024: Reducción a 44 horas semanales.

26 de abril de 2026: Reducción a 42 horas semanales.

26 de abril de 2028: Reducción a 40 horas semanales.

Para las jornadas de trabajo excepcionales, quienes trabajen en procesos continuos, tales como la minería se permite compensar con días de descanso anual adicional al exceso por sobre 40 horas.

Flexibilidad en la Jornada Laboral

La ley permite una distribución flexible de las horas laborales, siempre y cuando no se excedan las 40 horas semanales. Esto incluye la posibilidad de implementar jornadas de trabajo comprimidas, como la jornada 4x3, donde se trabajan cuatro días y se descansan tres.

En el caso de trabajadores de casa particular puertas a dentro se mantendrá el sistema actual , con el descanso mínimo de 12 horas diarias , pero con una compensación de descanso mensual de dos días adicional esto con el fin de materializar la rebaja laboral , los días mencionados anteriormente podrán ser acumulados pero de común acuerdo en un periodo de tres meses para así garantizar un tiempo de descanso efectivo.

Quedan fuera de esta nueva normativa legal los contratados para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por el trabajador; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

Beneficios para los Trabajadores

La reducción de la jornada laboral tiene varios beneficios para los trabajadores tales como:

Mejor calidad de vida: Más tiempo libre para actividades personales y familiares.

Reducción del estrés: Menos horas de trabajo pueden contribuir a una mejor salud mental y física.

Mayor productividad: Estudios han demostrado que jornadas laborales más cortas pueden aumentar la productividad.

Derechos de Padres y Cuidadores

La ley incorpora derechos específicos para trabajadores que son padres, madres o cuidadores de niños de hasta 12 años. Estos trabajadores pueden ajustar su horario de entrada y salida en hasta una hora para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Para poder ejercer este derecho el trabajador deberá entregar al empleador el correspondiente certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal del niño o niña , hecho esto el empleador no podrá negarse.

Jornada parcial de trabajo

Esta ley mantiene la jornada parcial pero con la salvedad que elimina la referencia de “ dos tercios” y señala expresamente que no pueden ser superiores a 30 horas las trabajadas.

Alguna problemáticas que se han dado con el transcurso del tiempo son :

Durante el proceso de creación y aplicación de esta nueva ley , surgieron una serie de problemáticas entre los trabajadores y sus empleadores debido a diversas dudas sobre los cambios que se empezarían a aplicar. Una de las principales dudas fue en relación con las remuneraciones, surgió el temor a que estas se vieran reducidas , esto (desde la perspectiva

de los empleadores) se debería a que, al analizarlo detalladamente, este cambio haría que se trabajasen menos horas por un mismo sueldo, lo que también significaría que cada hora de trabajo tendría un aumento de su valor, para entrar en perspectiva, pensemos que con 45 horas un sueldo de \$500.000 cada hora de trabajo mensual valdría \$2.777, en cambio con la ley de 40 horas valdrían \$3.125, y por ello los empleadores se negarían a tener que pagar más por hora por menos trabajo realizado, sin embargo de parte del gobierno se ha asegurado que no se reducirían los sueldos, ya que esto atentaría contra los derechos de los trabajadores, y en caso de que alguna empresa o empleador no respetara esto, el trabajador debe realizar la denuncia correspondiente ante la oficina de la Dirección del Trabajo correspondiente.

Es por todo esto y más que la dirección del trabajo ha emitido cinco dictámenes que tienen como objetivo lo siguiente:

- 1) Informar respecto al contenido y entrada en vigencia de la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, publicada en el Diario Oficial con fecha 26.04.2023.
- 2) Informar sobre distribución de jornada laboral y los pactos sobre ampliación del tope semanal.
- 3) Informar sobre la reducción de jornada en contratos establecidos bajo el artículo 22, inciso 2° del Código del Trabajo
- 4) Informar sobre compensación de horas extras y feriados
- 5) Informar sobre adecuación de la jornada laboral mediante acuerdo suscrito entre los empleadores y las organizaciones sindicales o los trabajadores

Cabe precisar que a partir del 26.04.2028 entraran en vigencia las siguientes Normas:

MATERIA	ARTICULO
Limite mensual de la jornada de trabajo de la persona de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros	Artículo 25° inciso 1° Del código del trabajo
Limite mensual y distribución de la jornada de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.	Artículo 25 bis inciso 1° del código del trabajo
Jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles.	Artículo 25 ter N°1 del código del trabajo.
Reducción de la jornada de los choferes de los servicios de transporte urbano colectivo de pasajeros.	Artículo 26 del código del trabajo.
Límite de días de distribución semanal de la jornada.	Artículo 28 inciso 1° del código del trabajo.
Sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos sobre un promedio de 42 horas semanales.	Incisos 8° y final del artículo 38 del trabajo.

Modalidades señaladas por reglamento para el caso de las limitaciones de jornada de trabajadores agrícolas	Artículo 88 inciso 2° del código del trabajo.
Calculo y pago de las remuneraciones del personal embarcado.	Inciso 2° artículo 109 código del trabajo.
Jornada laboral de los tripulantes de vuelo y de cabina.	Artículo 152 ter D del código del trabajo.

Fuente: Dictamen General 81/02

El desarrollo del sistema laboral chileno, desde el comienzo de la jornada laboral de 48 horas hasta la reciente implementación de la ley 21.561 la cual hace una reducción a 40 horas semanales, refleja un significativo cambio en la búsqueda de equilibrio entre la vida laboral y bien estar personal del trabajador. este proceso ha sido impulsado por la creciente necesidad de los trabajadores que solicitan condiciones más justas y saludables. Mientras que la jornada de 48 horas representaba un modelo rígido y agotador con el pasar del tiempo la transición a las 45 horas indicaba un avance hacia una mayor flexibilidad para los empleados es así que en la actualidad la nueva ley implementada de 40 horas tiene por objetivo principal fomentar la productividad sin sacrificar el bien estar de los trabajadores. Es importante mencionar que este cambio no beneficia solamente a los trabajadores, sino que también busca aumentar la motivación y la eficiencia en las empresas. Al ser de manera progresiva la implementación de la nueva ley y mientras Chile se adapta a este nuevo sistema, la clave será garantizar que esta nueva reforma sea implementada de manera correcta, promoviendo una cultura que valore tanto la dedicación como al tiempo personal.

CAPÍTULO 4

Resultados

Con el objetivo de evaluar el impacto económico de la implementación de la Ley de 40 horas mediante la medición de los costos asociados a la reducción de la jornada laboral para empresas chilenas se realizó un análisis como ejemplo práctico de una empresa local de la comuna de Laja la cual su identidad se mantendrá en anonimato por temas de resguardo. Adicionalmente un análisis comparativo con una entidad pública (Municipalidad de los ángeles) cuyos datos analizados fueron tomados desde la página de transparencia de la misma entidad este análisis se realizó desde el mes de Enero a Septiembre. Finalmente también se realizó un análisis de una alumna de la carrera que prestaba servicios para una empresa quienes no estaban realizando el pago correspondiente por las horas extras realizadas. Podemos mencionar que en términos generales esta ley 21.561 la cual tiene como objetivo la reducción a 40 horas ordinarias conlleva a un directo aumento del salario real por hora pues esta nueva ya que esta misma prohíbe la disminución de las remuneraciones tras a implementación de la nueva normativa es por esto que en ninguna circunstancia se permitirá la reducción de los sueldos por la baja de horas trabajadas.

Por otra parte y no menos importante al considerar un aumento en el valor de las horas extras esto implicaría un aumento en el pago de cotizaciones previsionales por parte de la empresa lo que aumenta inmediatamente el costo de mano de obra de la compañía.

Cabe destacar que según el Ministerio del Trabajo y Previsión Social la implementación de la ley 21.561 que reduce paulatinamente la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales debe considerar principios como el descanso efectivo, responsabilidad económica y corresponsabilidad es así como las etapas del proceso de implementación de la nueva ley corresponden a:

Durante el primer año (año 2024) se mantendrá un diálogo con el consejo superior laboral respecto la implementación de la disminución de horas ordinarias trabajadas para esta primera instancia la labor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social está en resolver aspectos procedimentales, normativos y llevar a cabo un seguimiento de casos de empresas que reduzcan la jornada a las 40 horas de inmediato es por eso que existe un **sello de 40 horas** el cual es un reconocimiento público a las empresas que adelantan la reducción de jornada, que otorga gratuitamente el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, como una acción concreta de fomento al trabajo decente y al desarrollo de un buen vivir es así como ya son **831** empresas que cuentan con este sello.

¿Cuál es el procedimiento que debe adoptar una empresa para obtener dicho sello?

Según el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el procedimiento es el siguiente:

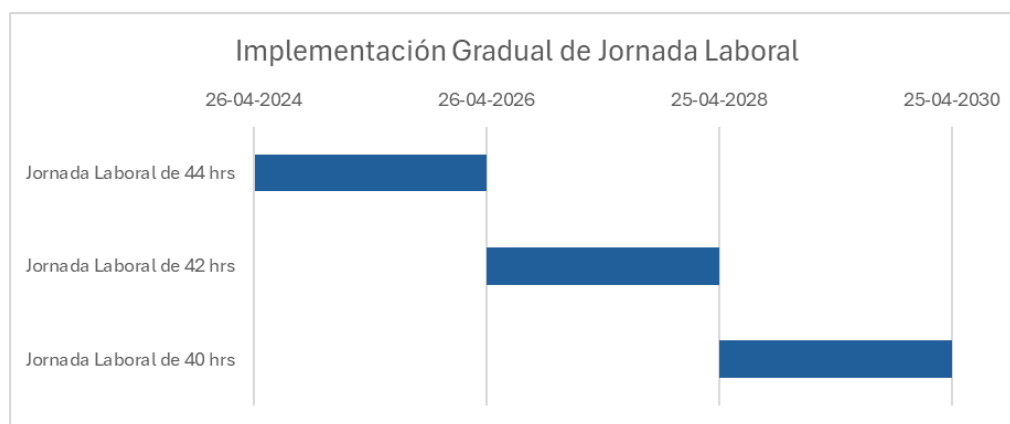
- Tener los contratos de trabajo registrados en el registro electrónico laboral (REL) del portal web de la Dirección del Trabajo “Portal mi DT” en virtud de lo dispuesto en el decreto N°14 , de 2023 de Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento del registro electrónico laboral conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 515 del código del trabajo.
- Tener contrato, conforme a la normativa del código del trabajo, a lo menos el 80% de los trabajadores y trabajadoras con una jornada ordinaria que no supere las 40 horas ni menos de 30 horas semanales.
- No haber sido condenada por vulneración a los derechos fundamentales previstos en el párrafo 6° del capítulo II del título I del libro V del código del trabajo.
- Estar al día en el pago de las obligaciones previsionales de sus trabajadoras y trabajadores.

Como se mencionó en párrafos anteriores 831 empresas ya cuentan con este sello dentro de las cuales 6 pertenecen específicamente a la comuna de Los Ángeles.

RAZON SOCIAL	REGION	COMUNA
ASESORIAS AUDICONT SPA	BIO BIO	LOS ANGELES
ROJAS AUDITORES EIRL	BIO BIO	LOS ANGELES
COMERCIAL DE MI TIERRA	BIO BIO	LOS ANGELES
HOME CAFÈ SPA	BIO BIO	LOS ANGELES
SERVICIOS INTEGRALES DE ALIMENTACION SERVINTAL LIMITADA	BIO BIO	LOS ANGELES
SERVICIOS PROFESIONALES VARGAS Y CIA LTDA	BIO BIO	LOS ANGELES

Fuente: Elaboración propia

La ley N°21.561 la cual modifica el Código del Trabajo para reducir gradualmente la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales en Chile. Esta normativa, publicada en abril de 2023, establece una implementación gradual en un plazo de 5 años, buscando mejorar la calidad de vida de los trabajadores y aumentar la productividad laboral sin afectar negativamente las remuneraciones.



Fuente: Elaboración propia

La primera etapa empieza el 26 de abril de 2024 y se reduce la jornada laboral de 45 a 44 horas semanales, 26 de abril de 2026 es en donde se da inicio a la segunda etapa de la implementación, en donde la jornada laboral pasa de 44 a 42 horas semanales y por último tenemos la tercera etapa la cual empieza el 26 de abril de 2028 en donde todas las empresas deberán tener implementada la jornada de 40 horas semanales.

Esta nueva ley busca principalmente conseguir beneficios como: Mejorar la salud mental y física de los trabajadores, aumentar la productividad por hora trabajada, que los trabajadores puedan tener mayor tiempo para la familia y el desarrollo personal, todo esto sin ver una disminución en el salario al tener menos horas de trabajo. Tal como ya se ha aplicado en otros países como Alemania, Francia y España.

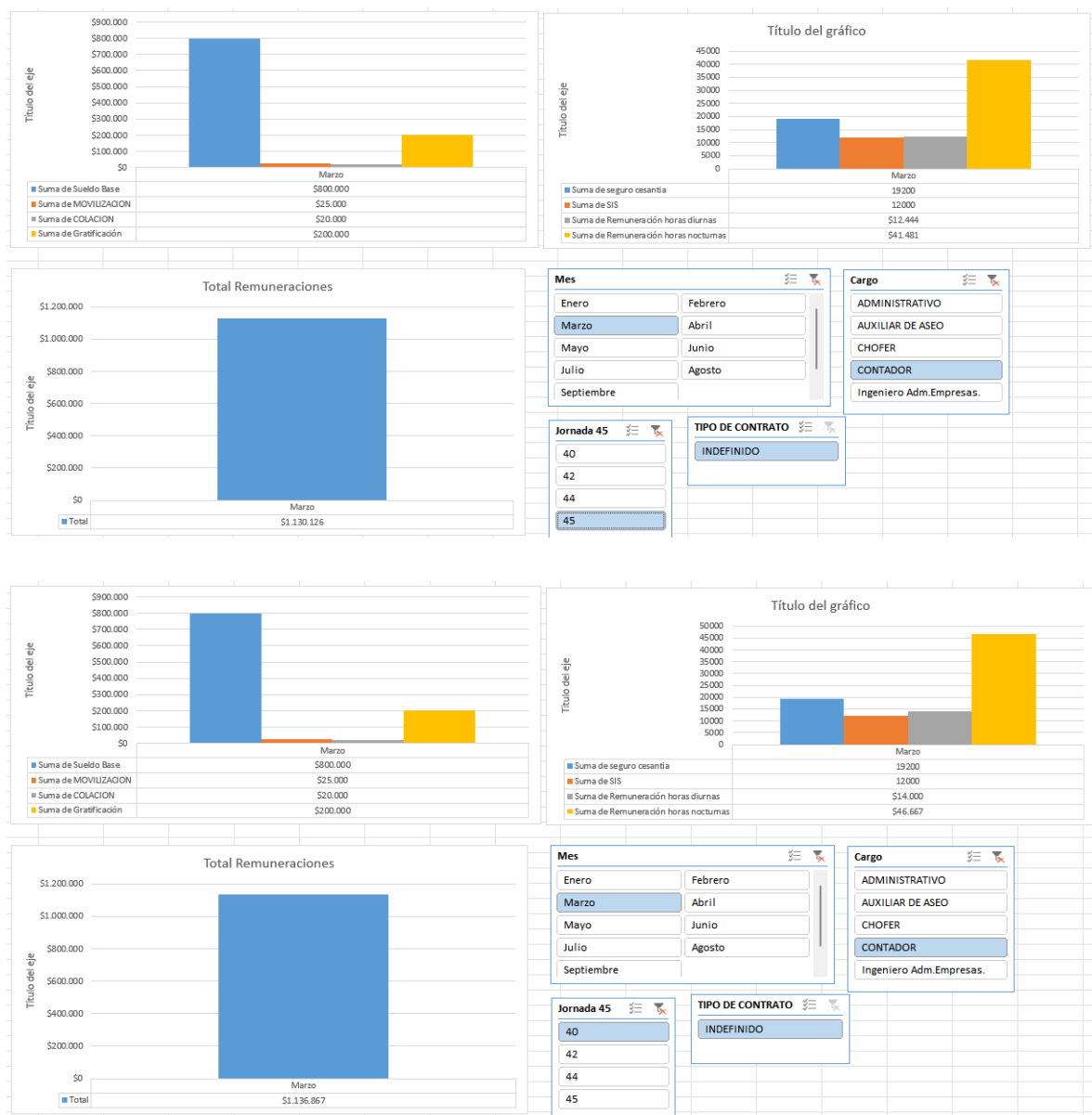
En Alemania la jornada laboral se rige por la ley “**Arbeitszeitgesetz**” (en español, Ley de horas de trabajo) la cual explica que un empleado a tiempo completo que no esté a nivel ejecutivo puede trabajar 8 horas al día durante 6 días a la semana. Con las horas extraordinarias puede incrementarse a 10 horas al día. También habla de pausas de descanso, cuando el trabajador trabaje más de 6 horas deberá hacer al menos una pausa de 30 minutos y 45 en el caso que trabaje más de 9 horas.

En España se encuentran en un proceso similar al nuestro, ya que en el año 2024 debieron disminuir la jornada laboral de 40 horas a 38,5 horas semanales y para el año 2025 se debe disminuir aún más, a 37,5 horas semanales.

Esta medida forma parte de una política laboral más amplia que busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores y aumentar la productividad.

Es importante mencionar que al reducir la jornada laboral el costo de mano de obra es más elevado, esto pues se realizarán menor cantidad de horas ordinarias con una misma remuneración de cuando la jornada laboral era mayor esto claramente indica que el costo empresa por mano de obra es más elevado.

A continuación se mostrará a través de un gráfico la diferencia del costo para la empresa donde se calcula dicho costo de un trabajador con una jornada de 45 horas y de 40.



Fuente: Elaboración propia

Este cálculo se realiza mediante la creación de una planilla automatizada que será de gran ayuda para empresas que no cuentan con un sistema de control de remuneraciones y sus costos y que ha sido creada por los alumnos que presentan este Seminario de Título de Auditoría.

En el cálculo que se describe en las tablas anteriores se puede reflejar un aumento de \$ 6.741, esto quiere decir que trabajando menos horas ordinarias el sueldo es el mismo, por lo tanto el valor de la hora extra aumenta y la remuneración final de igual manera.

Se puede mencionar además que los cambios de la jornada de trabajo en una organización puede traer cambios positivos como negativos esto siempre y cuando dependiendo como se vayan a gestionar, para que la reducción se lleve a cabo de manera efectiva desde el punto de vista financiero es necesario que se genere un equilibrio entre la reducción de costos y el aumento de la productividad esto con una adecuada planificación.

FACTOR	POSITIVOS	NEGATIVOS
Bienestar personal	- Mejora la calidad de vida de los trabajadores.	- Puede generar una sensación de insatisfacción en aquellos que prefieren tener más horas de trabajo.
Equilibrio trabajo-vida	- Fomenta un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional, reduciendo el estrés.	- Algunos trabajadores pueden encontrar que tienen menos tiempo para completar todas sus tareas.
Productividad	- Aumenta la productividad por hora, al haber mayor concentración y menor fatiga.	- El tiempo reducido puede no ser suficiente para terminar tareas complejas o proyectos largos.
Salud física y mental	- Reducción del estrés y enfermedades laborales (por ejemplo, estrés crónico, agotamiento).	- Posible presión para cumplir metas en menos tiempo, lo que podría generar más estrés en algunos casos.
Empleo y trabajo	- Puede generar más empleo, ya que se necesitan más trabajadores para cubrir las horas perdidas.	- En algunos sectores puede haber dificultades para adaptar los horarios sin afectar la operación.
Impacto ambiental	- Menos desplazamientos al lugar de trabajo, contribuyendo a la reducción de la huella de carbono.	- El trabajo reducido no siempre implica reducción de la huella de carbono, dependiendo de la industria.
Costos empresariales	- Reducción de costos operativos (por ejemplo, en consumo de energía).	- Aumento de los costos salariales si se contratan más trabajadores para cubrir las horas.
Reducción de accidentes laborales	- Menor tiempo en el trabajo puede reducir la exposición a riesgos y accidentes laborales.	- Dependiendo del sector, la reducción de la jornada laboral puede hacer que algunos trabajos se vuelvan más intensivos y peligrosos en el tiempo disponible.

Fuente: Elaboración propia

Existen diferentes factores a los cuales puede verse expuesta una empresa pues estos cambios pueden variar dependiendo el sector al que pertenezca la empresa, tamaño y funciones que desarrollen sus empleados es por esto que el generalizar los impactos financieros posibles no es recomendable pues se debe ver en cada caso en particular.

Resolvemos a continuación el caso de la trabajadora mencionada en el primer párrafo un reclamo realizado en la Inspección del Trabajo debido a irregularidades en el cálculo y pago de sus horas extraordinarias. Tras una revisión se pudo detectar la discrepancia entre los montos pagados y los que legalmente le corresponden.

LIQUIDACIÓN DE REMUNERACIONES					
AGOSTO DE 2024					
CÁLCULO ERRÓNEO					
SUELDO BASE DIARIO	\$	15.556	9 DIAS TRABAJADOS	\$	140.004
HORAS EXTRAS	\$	4.861	5 HORAS EXTRAS	\$	4.861
GRATIFICACIÓN		25%		\$	36.216
TOTAL IMPONIBLE				\$	181.081
HABERES NO IMPONIBLES					0
TOTAL NO IMPONIBLE					0
TOTAL HABERES				\$	181.081
DESCUENTOS					
AFP UNO		10,49%		\$	18.995
SALUD-FONASA		7%		\$	12.676
TOTAL DESCUENTOS				\$	-31.671
LIQUIDO A PAGAR				\$	149.410

LIQUIDACIÓN DE REMUNERACIONES					
SEPTIEMBRE DE 2024					
CÁLCULO ERRÓNEO					
SUELDO BASE DIARIO	\$	15.556	13 DIAS TRABAJADOS	\$	202.228
HORAS EXTRAS	\$	972	37 HORAS EXTRAS	\$	35.973
GRATIFICACIÓN		25%		\$	59.550
TOTAL IMPONIBLE				\$	297.752
HABERES NO IMPONIBLES					0
TOTAL NO IMPONIBLE					0
TOTAL HABERES				\$	297.752
DESCUENTOS					
AFP UNO		10,49%		\$	31.234
SALUD-FONASA		7%		\$	20.843
TOTAL DESCUENTOS				\$	-52.077
LIQUIDO A PAGAR				\$	245.675

Fuente: Elaboración propia

Error Detectado

El principal error consistía en que la empresa no calculaba correctamente el valor de la hora extra, al no usar el divisor correcto para el valor a cancelar y solo dejando el 50% del recargo. Es decir que no cancelaban el valor de la hora más el recargo sino solo el recargo del 50%. Importante señalar que el representante de la empresa indicó en comparendo que desconocían como el contador realizaba el cálculo y que él cancelaba lo que el contador determinaba por ende revisarían todos los pagos que se realizan mensualmente a los trabajadores para evitar complicaciones posteriores no solo en términos de pago, sino que además de las cotizaciones previsionales calculadas y pagadas a las instituciones previsionales.

Sería además interesante medir el efecto de este cálculo incorrecto para un trabajador que reciba una renta superior y esté afecto al impuesto único puesto que esto recálculo consideraría no solo el mayor valor a cancelar por efecto de horas extraordinarias y cotizaciones previsionales sino que además por impuesto único de segunda categoría, lo que significaría una rectificatoria del formulario 29 de IVA.

Recálculo Correcto

En la siguiente liquidación se presenta el cálculo correcto por este concepto. Importante señalar que para estos efectos se cuenta con una planilla Excel automatizada de elaboración de este equipo de seminaristas.

LIQUIDACIÓN DE REMUNERACIONES					
AGOSTO DE 2024					
CALCULO BUENO					
SUELDO BASE DIARIO	\$	15.556	9 DIAS TRABAJADOS	\$	140.004
HORAS EXTRAS	\$	2.917	5 HORAS EXTRAS	\$	14.584
GRATIFICACIÓN		25%		\$	38.647
TOTAL IMPONIBLE				\$	193.235
HABERES NO IMPONIBLES					0
TOTAL NO IMPONIBLE					0
TOTAL HABERES				\$	193.235
DESCUENTOS					
AFP UNO		10,49%		\$	20.270
SALUD-FONASA		7%		\$	13.526
TOTAL DESCUENTOS				\$	-33.797
LIQUIDO A PAGAR				\$	159.438
LIQUIDACIÓN DE REMUNERACIONES					
SEPTIEMBRE DE 2024					
VALOR REAL A CANCELAR					
SUELDO BASE DIARIO	\$	15.556	13 DIAS TRABAJADOS	\$	202.228
HORAS EXTRAS	\$	2.917	37 HORAS EXTRAS	\$	107.920
GRATIFICACIÓN		25%		\$	77.537
TOTAL IMPONIBLE				\$	387.685
HABERES NO IMPONIBLES					0
TOTAL NO IMPONIBLE					0
TOTAL HABERES				\$	387.685
DESCUENTOS					
AFP UNO		10,49%		\$	40.668
SALUD-FONASA		7%		\$	27.138
TOTAL DESCUENTOS				\$	-67.806
LIQUIDO A PAGAR				\$	319.879

Fuente: Elaboración propia

Al rehacer el cálculo de las horas extras podemos ver diferencias de un 300% en el valor de la hora extra, esto conlleva una diferencia en las cotizaciones previsionales e impuestos a cancelar, como el impuesto único de segunda categoría.

La Inspección del Trabajo cumple una labor importante dentro de esto, ya que, es la encargada de fiscalizar estas situaciones en caso de denuncias por parte de los trabajadores y también puede aplicar multas administrativas hacia la empresa, la ley dice que las multas

van de 0,5 a 0,75 Unidades de Fomento por cada trabajador, la multa en los casos en que el empleador no declare oportunamente las cotizaciones correspondientes a remuneraciones que se hayan devengado a contar del mes de marzo de 2006 o que la declaración de éstas sea incompleta o errónea. *letra a) del artículo 1° de la Ley N°20.023, modificó el artículo 22 a) de la Ley N°17.322.*

Este caso demuestra la importancia de un buen sistema de cálculo preciso y actualizado para los costos, así como la necesidad de contar con procedimientos de verificación efectivos para evitar errores que pueden resultar costosos tanto para la empresa como para el trabajador.

El impacto financiero de un cálculo incorrecto de horas extras representa una preocupación significativa para las organizaciones. Aunque en este caso la diferencia es de un 7% en el pago líquido puede parecer modesta a nivel individual, su efecto se podría magnificar considerablemente cuando se considera la totalidad de trabajadores. Este error sistemático en el cálculo de horas extraordinarias, al multiplicarse por cientos de empleados y acumularse por largos períodos de pago, puede resultar en una carga financiera sustancial para la empresa.

El inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo dispone que las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período cabe destacar que este porcentaje de cálculo es para el sector privado pues el sector público entrega un recargo diferente.

De esta norma se desprende que las horas extraordinarias deben calcularse sobre la base del sueldo que se hubiere convenido es por eso que como ejemplo práctico de este recargo a las horas extras y también analizar si se cumple con el tope estipulado por ley ***Según establece la ley, el límite máximo de horas extraordinarias que se pueden hacer en Chile es de 2 horas diarias y su máximo semanal corresponde a 12 horas, si se considera que la jornada semanal puede distribuirse en un máximo de 6 días de trabajo.***

De esta manera, tomando en cuenta un mes de cuatro semanas como febrero, se podrían hacer 48 horas extras al mes (12 horas multiplicado por cuatro semanas).

De igual manera sabemos que existen empresas que realizan proceso continuo ya sea en ambos sectores (Público/Privado) es por eso que se consultó al CESFAM (centro de salud familiar) de san Rosendo quienes cuentan con 12 técnicos en enfermería quienes cumplen turnos de 8 horas es así como se nos entregó la siguiente información:

“Para nuestros trabajadores que realizan turnos rotativos se les retribuirá con 2 días de descanso al terminar el mes y también tendrán la opción de que se les pague una remuneración por estos días lo cual equivale al monto de un día feriado trabajado. Cabe destacar que esta reducción de jornada es por el bienestar del trabajador es por eso también que como empleador les entregamos la posibilidad de agregar estos días de descanso a sus vacaciones” lo cual es muy bien valorado por los trabajadores. Recaltar que esta

normativa busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores por ende lo señalado va en beneficio del cumplimiento de esta normativa.

En el segundo caso de estudio, se realizó un análisis a una empresa local de la comuna de Laja la cual se dedica al rubro de Ferretería, esta empresa está vigente desde el año 2005 y cuenta con 65 trabajadores. La empresa nos brindó la información de cinco trabajadores los cuales laboran en jornada completa se distribuye de lunes a sábado. Este análisis se realiza desde el mes de enero a septiembre de 2024 dando así su sueldo base, horas extras realizadas y cuanta remuneración se recibió por ellas.

Con los antecedentes recopilados se elaboraron las siguientes tablas:

TRABAJADOR N°1																
Año	Mes	Cargo	Sueldo Base	Nº horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	% de Recargo	valor total H.E	Nº horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	% de Recargo	valor total H.E	Sueldo sin Horas Extras	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	CONTADOR	\$800.000	3	\$18.667	\$4.148	50%	\$6.222	1	\$8.296	\$4.148	100%	\$8.296	\$800.000	\$826.963	\$26.963
2024	Febrero	CONTADOR	\$800.000	3	\$18.667	\$4.148	50%	\$6.222	2	\$16.593	\$4.148	100%	\$8.296	\$800.000	\$835.259	\$35.259
2024	Marzo	CONTADOR	\$800.000	2	\$12.444	\$4.148	50%	\$6.222	5	\$41.481	\$4.148	100%	\$8.296	\$800.000	\$853.926	\$53.926
2024	Abril	CONTADOR	\$800.000	7	\$43.556	\$4.148	50%	\$6.222	1	\$8.296	\$4.148	100%	\$8.296	\$800.000	\$851.852	\$51.852
2024	Mayo	CONTADOR	\$800.000	1	\$6.222	\$4.148	50%	\$6.222	1	\$8.296	\$4.148	100%	\$8.296	\$800.000	\$814.519	\$14.519
2024	Junio	CONTADOR	\$800.000	1	\$6.222	\$4.148	50%	\$6.222	1	\$8.296	\$4.148	100%	\$8.296	\$800.000	\$814.519	\$14.519
2024	Julio	CONTADOR	\$800.000	4	\$24.889	\$4.148	50%	\$6.222	1	\$8.296	\$4.148	100%	\$8.296	\$800.000	\$833.185	\$33.185
2024	Agosto	CONTADOR	\$800.000	8	\$49.778	\$4.148	50%	\$6.222	1	\$8.296	\$4.148	100%	\$8.296	\$800.000	\$858.074	\$58.074
2024	Septiembre	CONTADOR	\$800.000	8	\$49.778	\$4.148	50%	\$6.222	1	\$8.296	\$4.148	100%	\$8.296	\$800.000	\$858.074	\$58.074

TRABAJADOR N°2																
Año	Mes	Cargo	Sueldo Base	Nº horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	% de Recargo	valor total H.E	Nº horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	% de Recargo	valor total H.E	Sueldo sin Horas Extras	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
TRABAJADOR N°3																
Año	Mes	Cargo	Sueldo Base	Nº horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	% de Recargo	valor total H.E	Nº horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	% de Recargo	valor total H.E	Sueldo sin Horas Extras	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	AUXILIAR DE ASEO	\$650.000	1	\$5.056	\$3.370	50%	\$5.056	4	\$26.963	\$3.370	100%	\$6.741	\$650.000	\$682.019	\$32.019
2024	Febrero	AUXILIAR DE ASEO	\$650.000	1	\$5.056	\$3.370	50%	\$5.056	4	\$26.963	\$3.370	100%	\$6.741	\$650.000	\$682.019	\$32.019
2024	Marzo	AUXILIAR DE ASEO	\$650.000	1	\$5.056	\$3.370	50%	\$5.056	4	\$26.963	\$3.370	100%	\$6.741	\$650.000	\$682.019	\$32.019
2024	Abril	AUXILIAR DE ASEO	\$650.000	1	\$5.056	\$3.370	50%	\$5.056	4	\$26.963	\$3.370	100%	\$6.741	\$650.000	\$682.019	\$32.019
2024	Mayo	AUXILIAR DE ASEO	\$650.000	1	\$5.056	\$3.370	50%	\$5.056	4	\$26.963	\$3.370	100%	\$6.741	\$650.000	\$682.019	\$32.019
2024	Junio	AUXILIAR DE ASEO	\$650.000	1	\$5.056	\$3.370	50%	\$5.056	4	\$26.963	\$3.370	100%	\$6.741	\$650.000	\$682.019	\$32.019
2024	Julio	AUXILIAR DE ASEO	\$650.000	1	\$5.056	\$3.370	50%	\$5.056	4	\$26.963	\$3.370	100%	\$6.741	\$650.000	\$682.019	\$32.019
2024	Agosto	AUXILIAR DE ASEO	\$650.000	1	\$5.056	\$3.370	50%	\$5.056	4	\$26.963	\$3.370	100%	\$6.741	\$650.000	\$682.019	\$32.019
2024	Septiembre	AUXILIAR DE ASEO	\$650.000	1	\$5.056	\$3.370	50%	\$5.056	4	\$26.963	\$3.370	100%	\$6.741	\$650.000	\$682.019	\$32.019

TRABAJADOR N°4																
Año	Mes	Cargo	Sueldo Base	Nº horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	% de Recargo	valor total H.E	Nº horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	% de Recargo	valor total H.E	Sueldo sin Horas Extras	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	CHOFER	\$550.000	2	\$8.556	\$2.852	50%	\$4.278	0	\$0	\$0	0%	\$0	\$550.000	\$558.556	\$8.556
2024	Febrero	CHOFER	\$550.000	2	\$8.556	\$2.852	50%	\$4.278	0	\$0	\$0	0%	\$0	\$550.000	\$558.556	\$8.556
2024	Marzo	CHOFER	\$550.000	2	\$8.556	\$2.852	50%	\$4.278	0	\$0	\$0	0%	\$0	\$550.000	\$558.556	\$8.556
2024	Abril	CHOFER	\$550.000	2	\$8.556	\$2.852	50%	\$4.278	0	\$0	\$0	0%	\$0	\$550.000	\$558.556	\$8.556
2024	Mayo	CHOFER	\$550.000	2	\$8.556	\$2.852	50%	\$4.278	0	\$0	\$0	0%	\$0	\$550.000	\$558.556	\$8.556
2024	Junio	CHOFER	\$550.000	2	\$8.556	\$2.852	50%	\$4.278	0	\$0	\$0	0%	\$0	\$550.000	\$558.556	\$8.556
2024	Julio	CHOFER	\$550.000	2	\$8.556	\$2.852	50%	\$4.278	0	\$0	\$0	0%	\$0	\$550.000	\$558.556	\$8.556
2024	Agosto	CHOFER	\$550.000	2	\$8.556	\$2.852	50%	\$4.278	0	\$0	\$0	0%	\$0	\$550.000	\$558.556	\$8.556
2024	Septiembre	CHOFER	\$550.000	2	\$8.556	\$2.852	50%	\$4.278	0	\$0	\$0	0%	\$0	\$550.000	\$558.556	\$8.556

TRABAJADOR N°5																
Año	Mes	Cargo	Sueldo Base	Nº horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	% de Recargo	valor total H.E	Nº horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	% de Recargo	valor total H.E	Sueldo sin Horas Extras	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	ADMINISTRATIVO	\$600.000	1	\$4.667	\$3.111	50%	\$4.667	2	\$12.728	\$3.111	100%	\$6.222	\$600.000	\$617.395	\$17.395
2024	Febrero	ADMINISTRATIVO	\$600.000	1	\$4.667	\$3.111	50%	\$4.667	2	\$12.728	\$3.111	100%	\$6.222	\$600.000	\$617.395	\$17.395
2024	Marzo	ADMINISTRATIVO	\$600.000	4	\$18.667	\$3.111	50%	\$4.667	2	\$12.728	\$3.111	100%	\$6.222	\$600.000	\$631.395	\$31.395
2024	Abril	ADMINISTRATIVO	\$600.000	1	\$4.667	\$3.111	50%	\$4.667	2	\$12.728	\$3.111	100%	\$6.222	\$600.000	\$617.395	\$17.395
2024	Mayo	ADMINISTRATIVO	\$600.000	1	\$4.667	\$3.111	50%	\$4.667	2	\$12.728	\$3.111	100%	\$6.222	\$600.000	\$617.395	\$17.395
2024	Junio	ADMINISTRATIVO	\$600.000	1	\$4.667	\$3.111	50%	\$4.667	2	\$12.728	\$3.111	100%	\$6.222	\$600.000	\$617.395	\$17.395
2024	Julio	ADMINISTRATIVO	\$600.000	1	\$4.667	\$3.111	50%	\$4.667	2	\$12.728	\$3.111	100%	\$6.222	\$600.000	\$617.395	\$17.395
2024	Agosto	ADMINISTRATIVO	\$600.000	1	\$4.667	\$3.111	50%	\$4.667	2	\$12.728	\$3.111	100%	\$6.222	\$600.000	\$617.395	\$17.395
2024	Septiembre	ADMINISTRATIVO	\$600.000	1	\$4.667	\$3.111	50%	\$4.667	2	\$12.728	\$3.111	100%	\$6.222	\$600.000	\$617.395	\$17.395

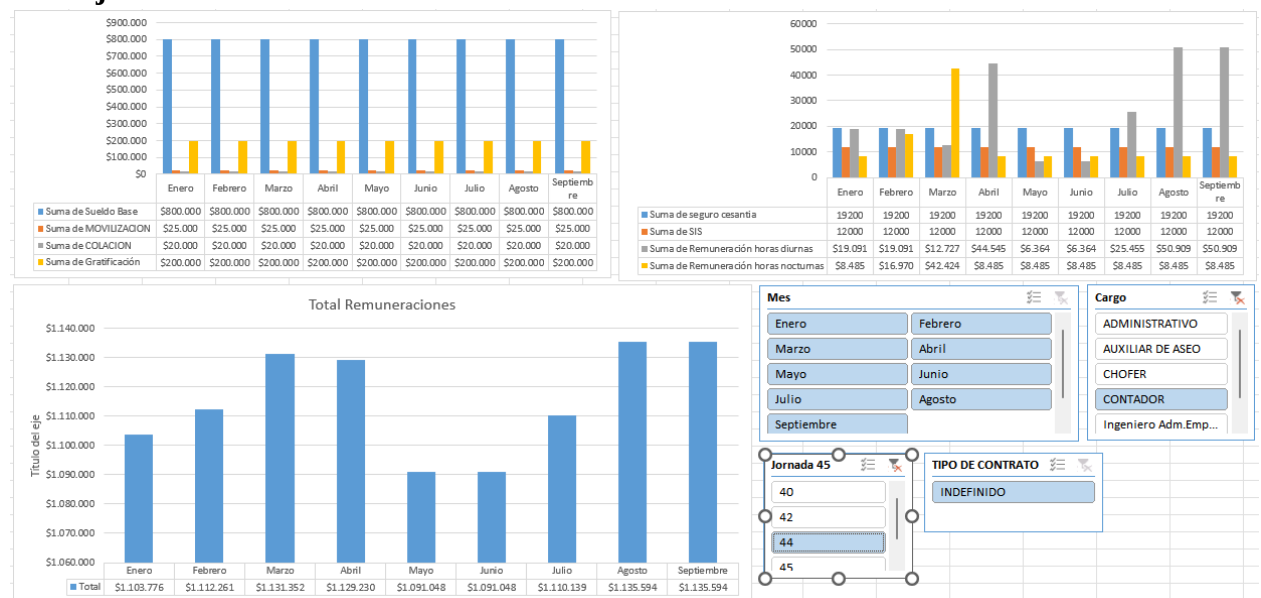
Luego de realizar un análisis y cálculo para cada trabajador podemos afirmar que la empresa del sector privado cumple con lo estipulado por ley (recargo y tope de horas) ya que en ningún caso los trabajadores excedan las horas extraordinarias permitidas.

Cabe destacar que se realizó el cálculo para horas extras en la cual se corroboró que la empresa paga lo correspondiente a sus trabajadores ya sea para hora diurna un 50% de recargo y nocturna un 100%.

Es así como utilizamos el mismo sueldo base y porcentajes para el cálculo de la nueva hora extra, está apuntando a las nuevas jornadas laborales que se implementará, de esto se puede indicar que al reducir la jornada laboral el valor de la hora extra aumenta no con gran porcentaje pero en el caso de que el ingreso mínimo mensual aumentar esta se verá afectada positivamente pues el valor de la hora ordinaria será más alta y por lo tanto aunque el recargo siga siendo por el mismo porcentaje este aumentará la hora extraordinaria.

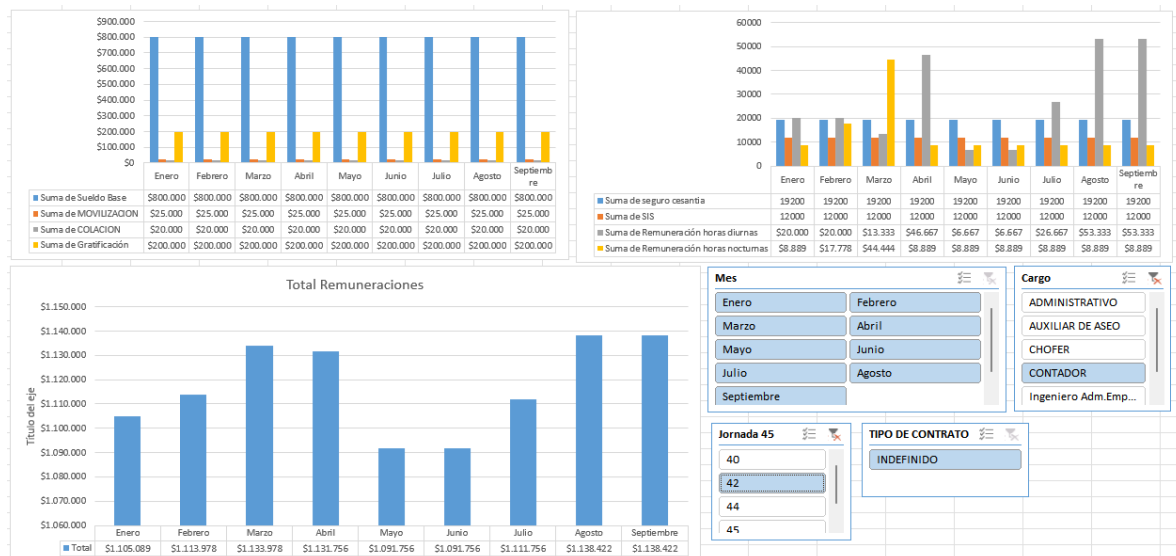
En un ejemplo práctico y utilizando el sistema creado en este seminario, presentamos los resultados para el trabajador 1 quien está afecto a una jornada de 44 horas semanales. Los resultados son los siguientes:

Trabajador 1 Jornada 44 Horas.



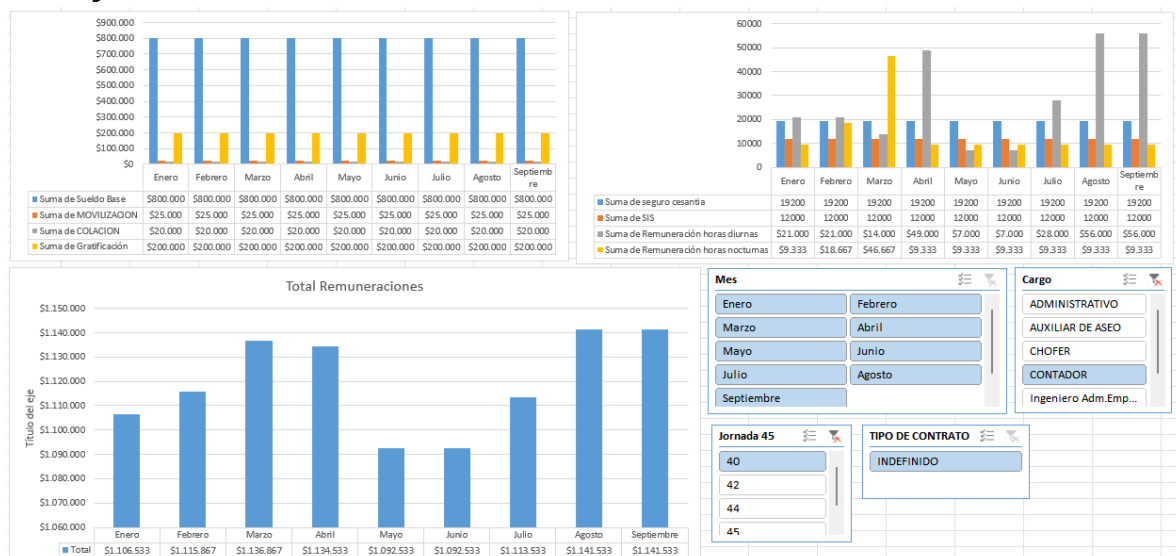
Posteriormente se realiza la misma medición, pero considerando la reducción esperada y propuesta por la Ley a 42 horas semanales, esto para el mismo trabajador.

Jornada 42 Horas.



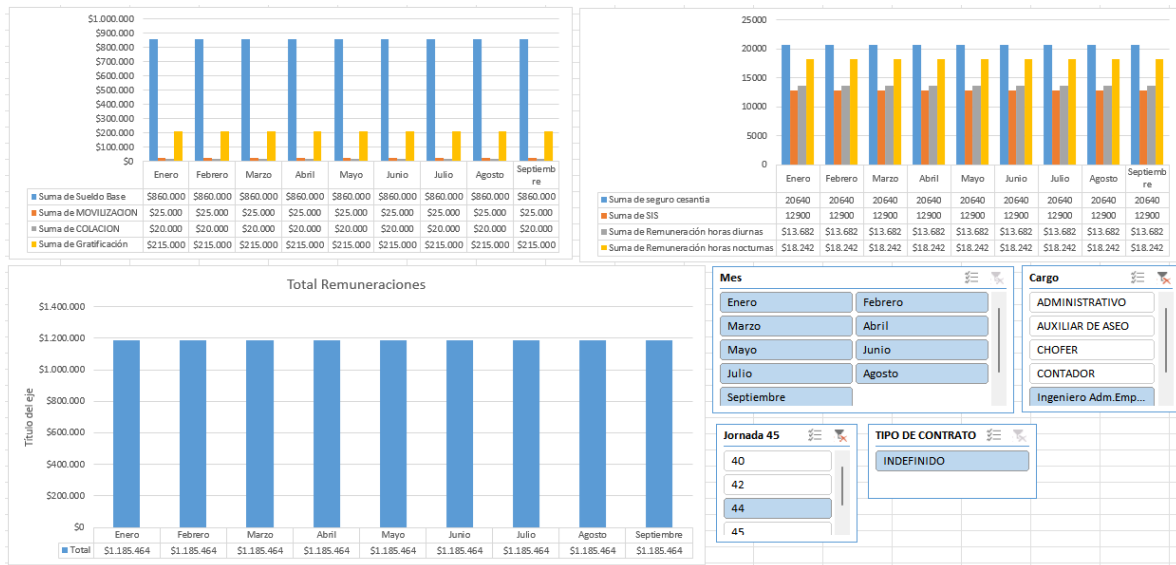
Finalmente complementamos el análisis con un estudio para la aplicación de la Ley de 40 horas, yo cual se espera esté vigente para todas las empresas el año 2028.

Trabajador 1 Jornada 40 Horas.



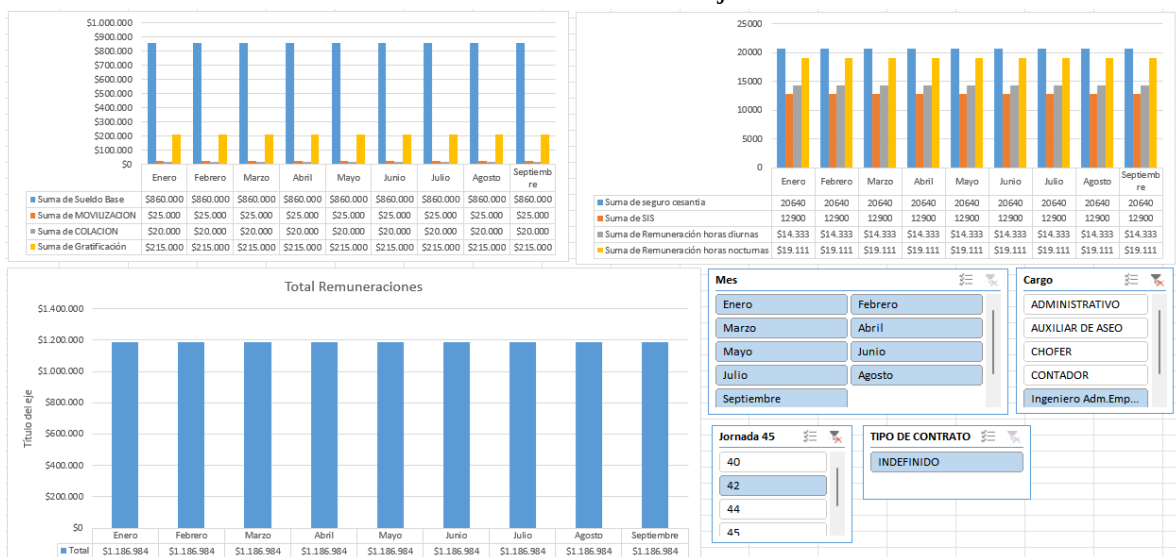
Trabajador 2 Jornada 44 Horas.

El trabajador 2 corresponde a un Ingeniero en Administración de Empresas que trabaja en la compañía y quien realiza tanto horas extraordinarias diurnas como nocturnas. El detalle para una jornada de 44 horas de enero a septiembre de 2024 se presenta a continuación.



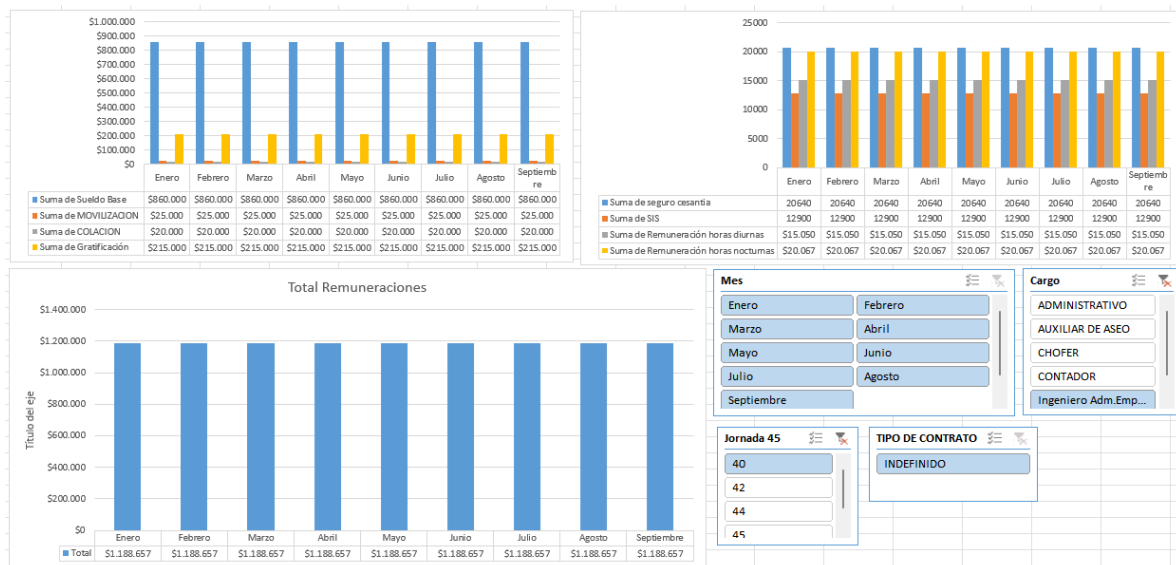
Trabajador 2 Jornada 42 Horas.

Mismo análisis se realiza considerando la reducción de jornada a 42 horas laborales.



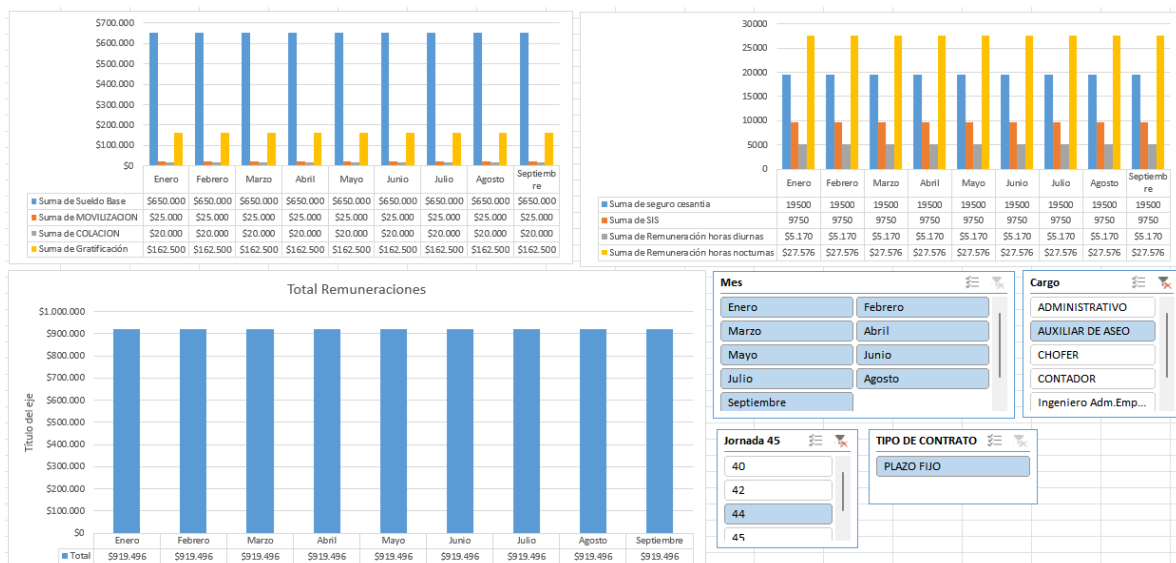
Trabajador 2 Jornada 40 Horas.

Finalmente se analizan los resultados para el trabajador 3 con una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales, los resultados se presentan a continuación:



Trabajador 3 Jornada 44 Horas.

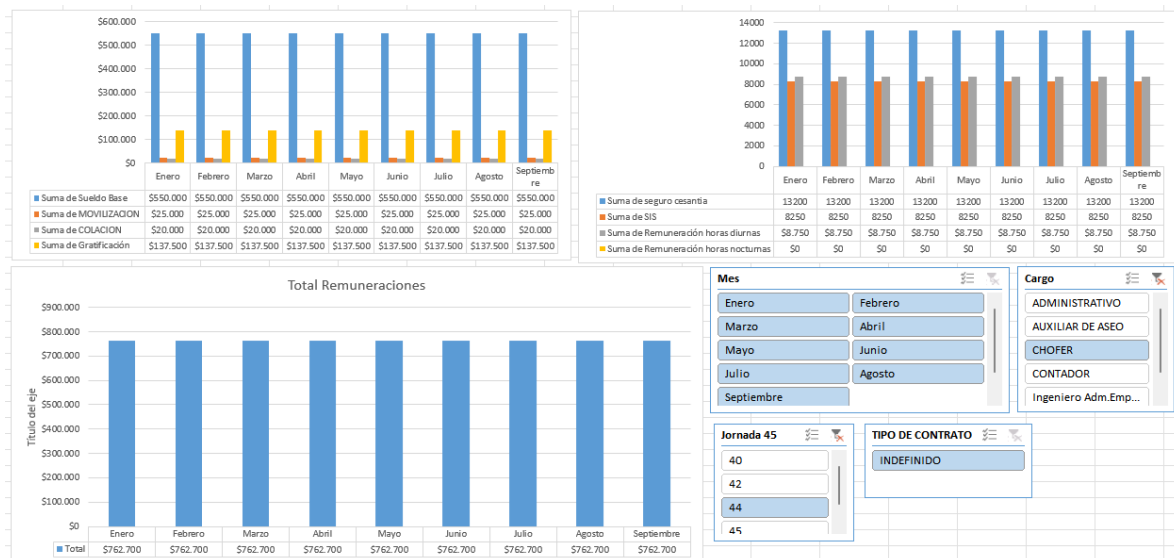
El trabajador 3 corresponde a un auxiliar de aseo quien realiza horas extraordinarias tanto diurnas como nocturnas. El detalle de pagos para la jornada actual de 44 horas se detalla a continuación.



Trabajador 3 Jornada 42 Horas.

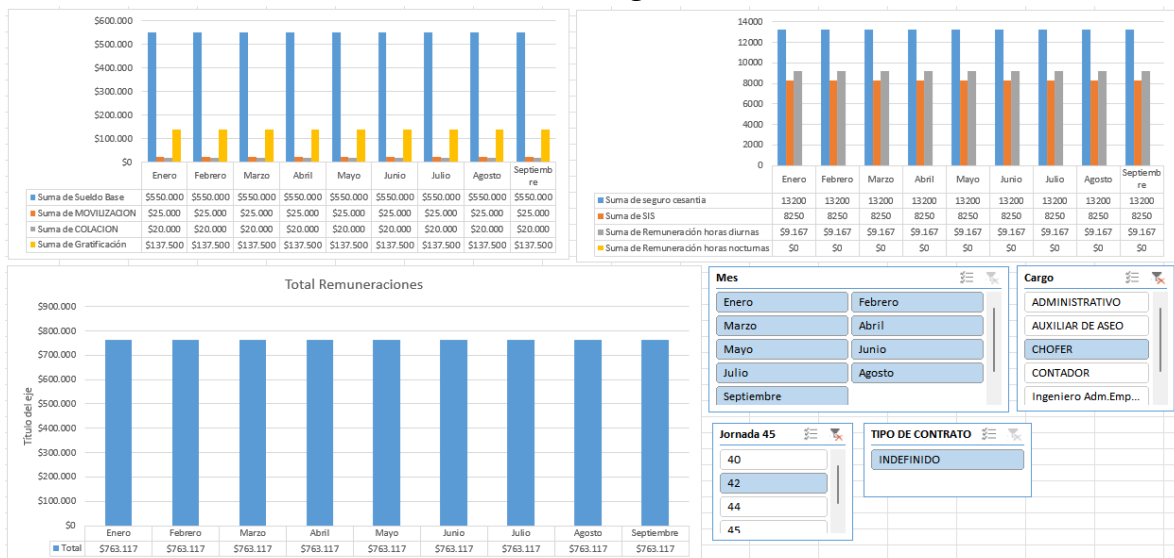
Se presenta además el detalle de costos por remuneraciones para el trabajador 3 considerando una rebaja en su jornada a 42 horas. De esta forma proyectamos los efectos en el costo de este ítem.

La empresa cuenta además con un chofer contratado desde hace poco tiempo. Este trabajador realiza tanto horas extraordinarias diurnas como nocturnas, cuyo detalle de pago se describe a continuación:



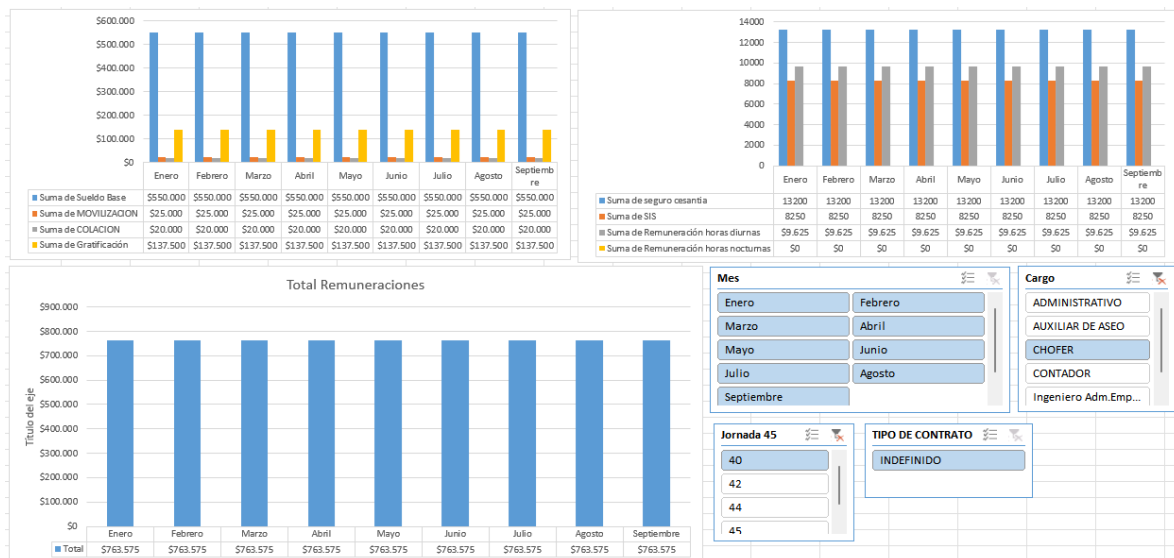
Trabajador 4 Jornada 42 Horas.

Realizamos además un análisis por la disminución paulatina de la jornada para este trabajador según lo señala la norma para aquellas empresas que no se han adherido de forma voluntaria a la reducción de jornada a 40 horas y que les permita obtener el “sello de 40 horas”. Los resultados obtenidos son los siguientes:



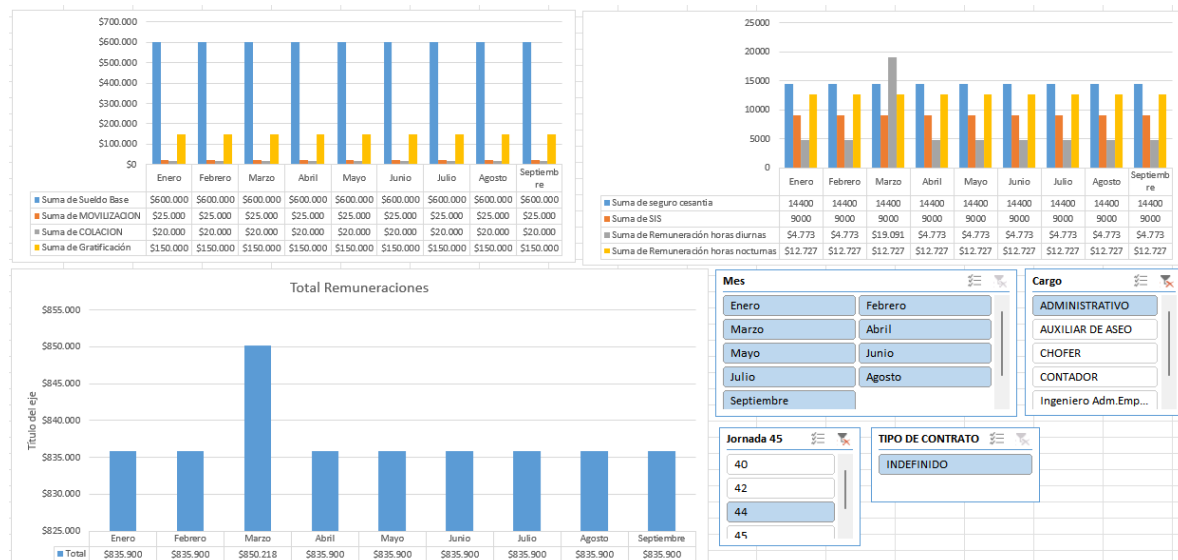
Trabajador 4 Jornada 40 Horas.

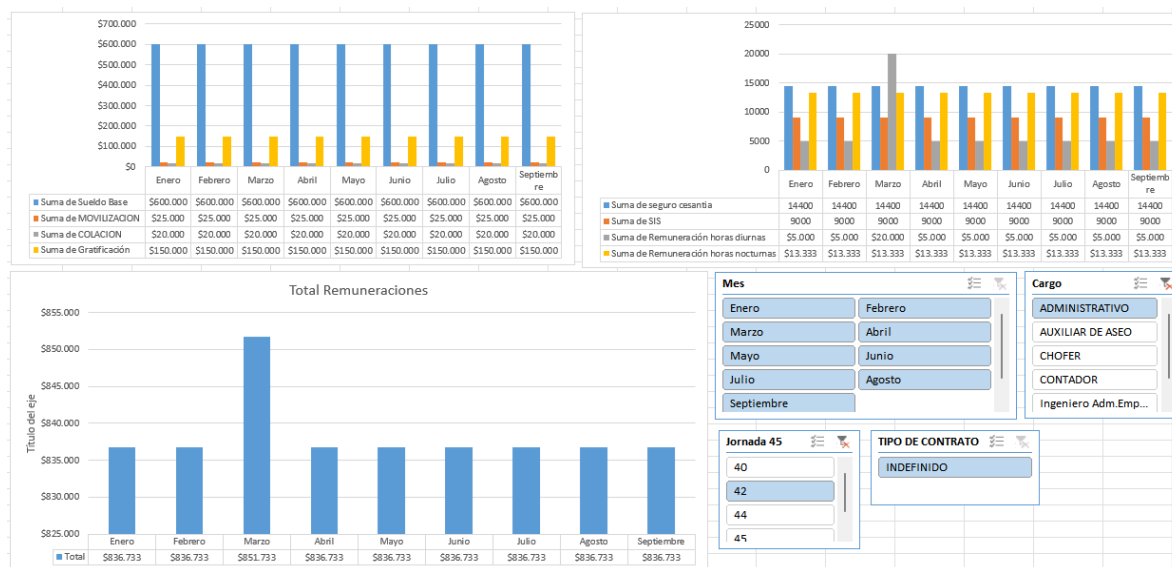
El análisis concluye con la aplicación final de la normativa donde todas las empresas deberán reducir su jornada a 40 horas y esto también aplicará a esta compañía. Los resultados para este trabajador 4 correspondiente al chofer de la empresa son los siguientes:



Trabajador 5 Jornada 44 Horas.

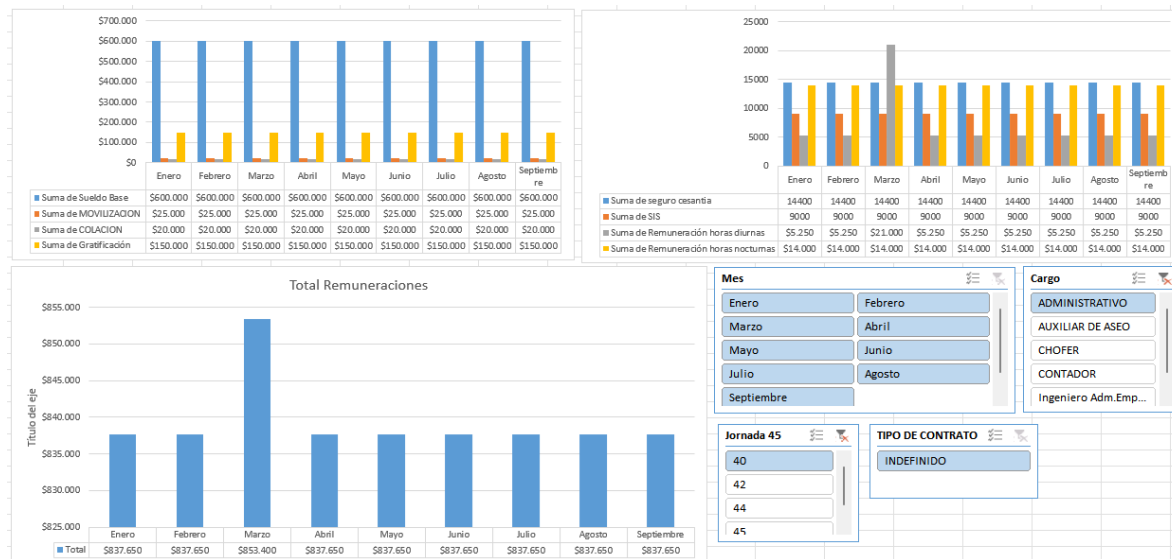
En un último punto analizamos un trabajador con cargo administrativo quién también realiza horas extras según las planillas entregadas. Importante señalar que la empresa entrega resultados generales y es trabajo de este seminario el desglose presentado en tablas y sistema creado para pequeñas empresas. Los resultados para el administrativo de la compañía por jornada de 44 horas son los siguientes:





Trabajador 5 Jornada 40 Horas.

Este trabajador que cuenta con contrato indefinido en algunos años también será rebajada su jornada a 40 horas semanales. Esto le permitirá mejorar su calidad de vida al trabajar menos horas en la empresa. El detalle de remuneraciones se presenta a continuación:



Fuente: Elaboración propia

ANALISIS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO

En otro punto y considerando que los cambios en normativa afectan a ambos sectores, es decir privado y público es que se complementan los datos mencionados previamente con un análisis al sector público. En este sentido este estudio se fundamenta en datos del personal municipal de Los Ángeles, tomando en cuenta sus salarios vigentes y adaptándose a los próximos cambios en los horarios laborales.

Datos originales

En las siguientes tablas vamos a ver las liquidaciones de sueldo reales y actuales de 5 trabajadores con contrato indefinido desde enero a septiembre.

Utilizamos para tales efectos solo 5 trabajadores considerando los datos presentados en transparencia de la página de la Municipalidad de Los Ángeles. Para llevar a cabo la muestra seleccionamos aquellos trabajadores que presentaban mayor cantidad de horas extraordinarias en los períodos de análisis.

De esta forma el desglose de cálculo elaborado en este seminario es el siguiente:

TRABAJADOR N°1												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	Nº horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	Nº horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas Extras	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	TECNICO - DEPARTA	\$1.252.115	23	\$75.984	\$3.304	40	\$158.576	\$3.964	\$1.252.115	\$1.486.675	\$234.560
2024	Febrero	TECNICO - DEPARTA	\$1.130.797	30	\$99.110	\$3.304	30	\$118.932	\$3.964	\$1.130.797	\$1.348.839	\$218.042
2024	Marzo	TECNICO - DEPARTA	\$1.139.386	29	\$96.806	\$3.304	33	\$130.825	\$3.964	\$1.139.386	\$1.366.017	\$226.631
2024	Abril	TECNICO - DEPARTA	\$1.200.174	39	\$128.843	\$3.304	40	\$158.576	\$3.964	\$1.200.174	\$1.487.593	\$287.419
2024	Mayo	TECNICO - DEPARTA	\$1.839.517	30	\$99.110	\$3.304	30	\$118.932	\$3.964	\$1.839.517	\$2.057.559	\$218.042
2024	Junio	TECNICO - DEPARTA	\$1.132.465	30	\$99.605	\$3.320	29	\$115.542	\$3.984	\$1.132.465	\$1.347.612	\$215.147
2024	Julio	TECNICO - DEPARTA	\$1.846.350	30	\$99.605	\$3.320	30	\$119.526	\$3.984	\$1.846.350	\$2.065.481	\$219.131
2024	Agosto	TECNICO - DEPARTA	\$1.133.129	29	\$96.285	\$3.320	30	\$119.526	\$3.984	\$1.133.129	\$1.348.940	\$215.811
2024	Septiembre	TECNICO - DEPARTA	\$1.221.542	30	\$99.605	\$3.320	30	\$119.526	\$3.984	\$1.221.542	\$1.440.673	\$219.131

TRABAJADOR N°2												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	Nº horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	Nº horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas Extras	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	AUXILIARES- DIREO	\$1.235.103	33	\$102.736	\$3.113	39	\$145.698	\$3.736	\$1.235.103	\$1.483.537	\$248.434
2024	Febrero	AUXILIARES- DIREO	\$1.148.359	40	\$124.528	\$3.113	38	\$141.962	\$3.736	\$1.148.359	\$1.414.849	\$266.490
2024	Marzo	AUXILIARES- DIREO	\$1.144.623	40	\$124.528	\$3.113	37	\$138.226	\$3.736	\$1.144.623	\$1.407.377	\$262.754
2024	Abril	AUXILIARES- DIREO	\$1.099.170	35	\$108.962	\$3.113	29	\$108.339	\$3.736	\$1.099.170	\$1.316.471	\$217.301
2024	Mayo	AUXILIARES- DIREO	\$1.833.995	40	\$124.528	\$3.113	39	\$145.698	\$3.736	\$1.833.995	\$2.104.221	\$270.226
2024	Junio	AUXILIARES- DIREO	\$1.157.856	40	\$125.151	\$3.129	39	\$146.426	\$3.755	\$1.157.856	\$1.429.433	\$271.577
2024	Julio	AUXILIARES- DIREO	\$1.829.629	34	\$106.378	\$3.129	41	\$153.935	\$3.755	\$1.829.629	\$2.089.942	\$260.313
2024	Agosto	AUXILIARES- DIREO	\$1.100.689	30	\$93.863	\$3.129	30	\$112.636	\$3.755	\$1.100.689	\$1.307.188	\$206.499
2024	Septiembre	AUXILIARES- DIREO	\$1.185.782	30	\$93.863	\$3.129	30	\$112.636	\$3.755	\$1.185.782	\$1.392.281	\$206.499

TRABAJADOR N°3												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	Nº horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	Nº horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas Extras	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	ADMINISTRATIVO -	\$1.192.590	20	\$62.264	\$3.113	40	\$149.434	\$3.736	\$1.192.590	\$1.404.298	\$211.698
2024	Febrero	ADMINISTRATIVO -	\$1.047.318	19	\$59.151	\$3.113	30	\$112.075	\$3.736	\$1.047.318	\$1.218.544	\$171.226
2024	Marzo	ADMINISTRATIVO -	\$1.082.808	22	\$68.490	\$3.113	37	\$138.226	\$3.736	\$1.082.808	\$1.289.524	\$206.716
2024	Abril	ADMINISTRATIVO -	\$1.156.565	27	\$89.199	\$3.304	39	\$154.611	\$3.964	\$1.156.565	\$1.400.375	\$243.810
2024	Mayo	ADMINISTRATIVO -	\$1.768.431	19	\$62.770	\$3.304	28	\$111.003	\$3.964	\$1.768.431	\$1.942.204	\$173.773
2024	Junio	ADMINISTRATIVO -	\$1.085.319	23	\$76.364	\$3.320	23	\$91.637	\$3.984	\$1.085.319	\$1.253.320	\$168.001
2024	Julio	ADMINISTRATIVO -	\$1.788.521	21	\$69.724	\$3.320	23	\$91.637	\$3.984	\$1.788.521	\$1.949.882	\$161.361
2024	Agosto	ADMINISTRATIVO -	\$1.087.995	20	\$66.404	\$3.320	24	\$95.621	\$3.984	\$1.087.995	\$1.250.020	\$162.025
2024	Septiembre	ADMINISTRATIVO -	\$1.181.057	20	\$66.404	\$3.320	26	\$103.590	\$3.984	\$1.181.057	\$1.351.051	\$169.994

TRABAJADOR N°4												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	Nº horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	Nº horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas Extras	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	AUXILIARES- ALCAL	\$1.735.644	38	\$164.249	\$4.322	40	\$207.472	\$5.187	\$1.735.644	\$2.107.365	\$371.721
2024	Febrero	AUXILIARES- ALCAL	\$1.269.041	0	\$0	\$0	0	\$0	\$0	\$1.269.041	\$1.269.041	\$0
2024	Marzo	AUXILIARES- ALCAL	\$1.604.455	32	\$138.315	\$4.322	38	\$197.099	\$5.187	\$1.604.455	\$1.939.869	\$335.414
2024	Abril	AUXILIARES- ALCAL	\$1.609.905	24	\$103.736	\$4.322	31	\$160.791	\$5.187	\$1.609.905	\$1.874.432	\$264.527
2024	Mayo	AUXILIARES- ALCAL	\$2.423.478	25	\$108.058	\$4.322	30	\$155.604	\$5.187	\$2.423.478	\$2.687.140	\$263.662
2024	Junio	AUXILIARES- ALCAL	\$1.625.186	23	\$99.911	\$4.344	40	\$208.509	\$5.213	\$1.625.186	\$1.933.606	\$308.420
2024	Julio	AUXILIARES- ALCAL	\$2.289.000	5	\$21.720	\$4.344	19	\$99.042	\$5.213	\$2.289.000	\$2.409.762	\$120.762
2024	Agosto	AUXILIARES- ALCAL	\$1.557.744	17	\$73.847	\$4.344	40	\$208.509	\$5.213	\$1.557.744	\$1.840.100	\$282.356
2024	Septiembre	AUXILIARES- ALCAL	\$1.334.459	0	\$0	\$0	0	\$0	\$0	\$1.334.459	\$1.334.459	\$0

TRABAJADOR N°5												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	Nº horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	Nº horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas Extras	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	ADMINISTRATIVO -	\$2.071.342	28	\$170.538	\$6.091	40	\$292.350	\$7.309	\$2.071.342	\$2.534.230	\$462.888
2024	Febrero	ADMINISTRATIVO -	\$1.958.036	30	\$182.719	\$6.091	30	\$219.263	\$7.309	\$1.958.036	\$2.360.018	\$401.982
2024	Marzo	ADMINISTRATIVO -	\$2.073.290	35	\$213.172	\$6.091	40	\$292.350	\$7.309	\$2.073.290	\$2.578.812	\$505.522
2024	Abril	ADMINISTRATIVO -	\$2.103.743	40	\$243.625	\$6.091	40	\$292.350	\$7.309	\$2.103.743	\$2.639.718	\$535.975
2024	Mayo	ADMINISTRATIVO -	\$3.048.450	30	\$182.719	\$6.091	30	\$219.263	\$7.309	\$3.048.450	\$3.450.432	\$401.982
2024	Junio	ADMINISTRATIVO -	\$1.979.596	30	\$183.632	\$6.121	30	\$220.359	\$7.345	\$1.979.596	\$2.383.587	\$403.991
2024	Julio	ADMINISTRATIVO -	\$3.058.368	30	\$183.632	\$6.121	30	\$220.359	\$7.345	\$3.058.368	\$3.462.359	\$403.991
2024	Agosto	ADMINISTRATIVO -	\$1.979.596	30	\$183.632	\$6.121	30	\$220.359	\$7.345	\$1.979.596	\$2.383.587	\$403.991
2024	Septiembre	ADMINISTRATIVO -	\$1.904.004	20	\$122.422	\$6.121	20	\$146.906	\$7.345	\$1.904.004	\$2.173.332	\$269.328

Fuente: Elaboración propia

Nos preguntamos ahora que sucedería si los trabajadores antes mencionados y que corresponden a sector público trabajaran en sector privado. Para ello realizamos los cálculos que se describen a

continuación con el respectivo desglose de horas extraordinarias considerando que el recargo por este tipo de jornadas extraordinarias tanto diurnas como nocturnas son diferentes. El desglose de cada uno de los cálculos se presenta a continuación realizando un análisis para las diferentes jornadas que realiza este seminario.

SITUACIÓN EN SECTOR PRIVADO

Jornada de 44 horas semanales y un recargo para horas extras diurnas del 50% y 100% para horas extras nocturnas.

TRABAJADOR N°1												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	N° horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	N° horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas Extras	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	TECNICO - DEPARTA	\$1.252.115	23	\$229.080	\$9.960	40	\$531.200	\$13.280	\$1.252.115	\$2.012.395	\$760.280
2024	Febrero	TECNICO - DEPARTA	\$1.130.797	30	\$269.849	\$8.995	30	\$359.799	\$11.993	\$1.130.797	\$1.760.445	\$629.648
2024	Marzo	TECNICO - DEPARTA	\$1.139.386	29	\$262.836	\$9.063	33	\$398.785	\$12.084	\$1.139.386	\$1.801.007	\$661.621
2024	Abril	TECNICO - DEPARTA	\$1.200.174	39	\$372.327	\$9.547	40	\$509.165	\$12.729	\$1.200.174	\$2.081.665	\$881.491
2024	Mayo	TECNICO - DEPARTA	\$1.839.517	30	\$488.976	\$14.633	30	\$585.301	\$19.510	\$1.839.517	\$2.863.794	\$1.024.277
2024	Junio	TECNICO - DEPARTA	\$1.132.465	30	\$270.247	\$9.008	29	\$348.319	\$12.011	\$1.132.465	\$1.751.031	\$618.566
2024	Julio	TECNICO - DEPARTA	\$1.846.350	30	\$440.606	\$14.687	30	\$587.475	\$19.583	\$1.846.350	\$2.874.481	\$1.028.081
2024	Agosto	TECNICO - DEPARTA	\$1.133.129	29	\$261.392	\$9.014	30	\$360.541	\$12.018	\$1.133.129	\$1.755.062	\$621.933
2024	Septiembre	TECNICO - DEPARTA	\$1.221.542	30	\$291.504	\$9.717	30	\$388.672	\$12.956	\$1.221.542	\$1.901.719	\$680.177

TRABAJADOR N°2												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	N° horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	N° horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas Extras	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	AUXILIARES- DIREC	\$1.235.103	33	\$324.215	\$9.825	39	\$510.884	\$13.100	\$1.235.103	\$2.070.201	\$835.098
2024	Febrero	AUXILIARES- DIREC	\$1.148.359	40	\$365.387	\$9.135	38	\$462.823	\$12.180	\$1.148.359	\$1.976.569	\$828.210
2024	Marzo	AUXILIARES- DIREC	\$1.144.623	40	\$364.198	\$9.105	37	\$449.178	\$12.140	\$1.144.623	\$1.957.999	\$813.376
2024	Abril	AUXILIARES- DIREC	\$1.099.170	35	\$306.019	\$8.743	29	\$338.078	\$11.658	\$1.099.170	\$1.743.267	\$644.097
2024	Mayo	AUXILIARES- DIREC	\$1.833.995	40	\$583.544	\$14.589	39	\$588.607	\$19.451	\$1.833.995	\$3.176.146	\$1.342.151
2024	Junio	AUXILIARES- DIREC	\$1.157.856	40	\$368.409	\$9.210	39	\$478.931	\$12.280	\$1.157.856	\$2.005.196	\$847.340
2024	Julio	AUXILIARES- DIREC	\$1.829.629	34	\$494.831	\$14.554	41	\$795.611	\$19.405	\$1.829.629	\$3.120.072	\$1.290.443
2024	Agosto	AUXILIARES- DIREC	\$1.100.689	30	\$262.664	\$8.755	30	\$350.219	\$11.674	\$1.100.689	\$1.713.573	\$612.884
2024	Septiembre	AUXILIARES- DIREC	\$1.185.782	30	\$282.971	\$9.432	30	\$377.294	\$12.576	\$1.185.782	\$1.846.047	\$660.265

TRABAJADOR N°3												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	N° horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	N° horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas Extras	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	ADMINISTRATIVO - I	\$1.192.590	20	\$189.730	\$9.487	40	\$505.947	\$12.649	\$1.192.590	\$1.888.268	\$695.678
2024	Febrero	ADMINISTRATIVO - I	\$1.047.318	19	\$158.288	\$8.331	30	\$333.238	\$11.108	\$1.047.318	\$1.538.843	\$491.525
2024	Marzo	ADMINISTRATIVO - I	\$1.082.808	22	\$189.491	\$8.613	37	\$424.920	\$11.484	\$1.082.808	\$1.697.220	\$614.412
2024	Abril	ADMINISTRATIVO - I	\$1.156.565	27	\$248.399	\$9.200	39	\$478.397	\$12.267	\$1.156.565	\$1.883.361	\$726.796
2024	Mayo	ADMINISTRATIVO - I	\$1.768.431	19	\$267.274	\$14.067	28	\$525.170	\$18.756	\$1.768.431	\$2.560.876	\$792.445
2024	Junio	ADMINISTRATIVO - I	\$1.085.319	23	\$198.564	\$8.633	23	\$264.752	\$11.511	\$1.085.319	\$1.548.635	\$463.316
2024	Julio	ADMINISTRATIVO - I	\$1.788.521	21	\$298.764	\$14.227	23	\$436.291	\$18.969	\$1.788.521	\$2.523.576	\$735.055
2024	Agosto	ADMINISTRATIVO - I	\$1.087.995	20	\$173.090	\$8.655	24	\$276.944	\$11.539	\$1.087.995	\$1.538.029	\$450.034
2024	Septiembre	ADMINISTRATIVO - I	\$1.181.057	20	\$187.895	\$9.395	26	\$325.685	\$12.526	\$1.181.057	\$1.694.638	\$513.581

TRABAJADOR N°4												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	N° horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	N° horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas Extras	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	AUXILIARES- ALCALI	\$1.735.644	38	\$524.638	\$13.806	40	\$736.334	\$18.408	\$1.735.644	\$2.996.616	\$1.260.972
2024	Febrero	AUXILIARES- ALCALI	\$1.269.041	0	\$0	\$0	0	\$0	\$13.460	\$1.269.041	\$1.269.041	\$0
2024	Marzo	AUXILIARES- ALCALI	\$1.604.455	32	\$408.407	\$12.763	38	\$646.644	\$17.017	\$1.604.455	\$2.659.506	\$1.055.051
2024	Abril	AUXILIARES- ALCALI	\$1.609.905	24	\$307.346	\$12.806	31	\$529.317	\$17.075	\$1.609.905	\$2.446.568	\$836.663
2024	Mayo	AUXILIARES- ALCALI	\$2.423.478	25	\$481.942	\$19.278	30	\$771.107	\$25.704	\$2.423.478	\$3.676.526	\$1.253.048
2024	Junio	AUXILIARES- ALCALI	\$1.625.186	23	\$297.335	\$12.928	40	\$689.473	\$17.237	\$1.625.186	\$2.611.994	\$986.808
2024	Julio	AUXILIARES- ALCALI	\$2.289.000	5	\$91.040	\$18.208	19	\$461.268	\$24.277	\$2.289.000	\$2.841.308	\$552.308
2024	Agosto	AUXILIARES- ALCALI	\$1.557.744	17	\$210.649	\$12.391	40	\$660.861	\$16.522	\$1.557.744	\$2.429.255	\$871.511
2024	Septiembre	AUXILIARES- ALCALI	\$1.334.459	0	\$0	\$0	0	\$0	\$14.153	\$1.334.459	\$1.334.459	\$0

TRABAJADOR N°5												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	N° horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	N° horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas Extras	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	ADMINISTRATIVO - I	\$2.071.342	28	\$461.344	\$16.477	40	\$878.751	\$21.969	\$2.071.342	\$3.411.488	\$1.340.096
2024	Febrero	ADMINISTRATIVO - I	\$1.958.036	30	\$467.259	\$15.575	30	\$623.011	\$20.767	\$1.958.036	\$3.048.306	\$1.090.270
2024	Marzo	ADMINISTRATIVO - I	\$2.073.290	35	\$577.223	\$16.492	40	\$879.578	\$21.989	\$2.073.290	\$3.530.090	\$1.456.800
2024	Abril	ADMINISTRATIVO - I	\$2.103.743	40	\$669.373	\$16.734	40	\$892.497	\$22.312	\$2.103.743	\$3.665.613	\$1.561.870
2024	Mayo	ADMINISTRATIVO - I	\$3.048.450	30	\$727.471	\$24.249	30	\$969.961	\$32.332	\$3.048.450	\$4.745.882	\$1.697.432
2024	Junio	ADMINISTRATIVO - I	\$1.979.596	30	\$472.404	\$15.747	30	\$629.871	\$20.996	\$1.979.596	\$3.081.871	\$1.102.275
2024	Julio	ADMINISTRATIVO - I	\$3.058.368	30	\$729.838	\$24.328	30	\$973.117	\$32.437	\$3.058.368	\$4.761.323	\$1.702.955
2024	Agosto	ADMINISTRATIVO - I	\$1.979.596	30	\$472.404	\$15.747	30	\$629.871	\$20.996	\$1.979.596	\$3.081.871	\$1.102.275
2024	Septiembre	ADMINISTRATIVO - I	\$1.904.004	20	\$302.910	\$15.145	20	\$403.880	\$20.194	\$1.904.004	\$2.610.793	\$706.789

Fuente: Elaboración propia

Aquí podemos ver aplicada la jornada laboral de 44 horas semanales, claramente se ve un gran aumento en el valor de las horas extras diurnas y nocturnas (171%).

SITUACIÓN EN SECTOR PRIVADO

Jornada de 42 horas semanales y un recargo para horas extras diurnas del 50% y 100% para horas extras nocturnas.

TRABAJADOR N°1												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	N° horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	N° horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas	Sueldo con Hora	Diferencia
2024	Enero	TECNICO - DEPAF	\$1.252.115	23	\$239.989	\$10.434	40	\$556.496	\$13.912	\$1.252.115	\$2.048.599	\$796.484
2024	Febrero	TECNICO - DEPAF	\$1.130.797	30	\$282.699	\$9.423	30	\$376.932	\$12.564	\$1.130.797	\$1.790.429	\$659.632
2024	Marzo	TECNICO - DEPAF	\$1.139.386	29	\$275.352	\$9.495	33	\$417.775	\$12.660	\$1.139.386	\$1.832.512	\$693.126
2024	Abril	TECNICO - DEPAF	\$1.200.174	39	\$390.057	\$10.001	40	\$533.411	\$13.335	\$1.200.174	\$2.123.641	\$923.467
2024	Mayo	TECNICO - DEPAF	\$1.839.517	30	\$459.879	\$15.329	30	\$613.172	\$20.439	\$1.839.517	\$2.912.569	\$1.073.052
2024	Junio	TECNICO - DEPAF	\$1.132.465	30	\$283.116	\$9.437	29	\$364.905	\$12.583	\$1.132.465	\$1.780.487	\$648.022
2024	Julio	TECNICO - DEPAF	\$1.846.350	30	\$461.588	\$15.386	30	\$615.450	\$20.515	\$1.846.350	\$2.923.388	\$1.077.038
2024	Agosto	TECNICO - DEPAF	\$1.133.129	29	\$273.840	\$9.443	30	\$377.710	\$12.590	\$1.133.129	\$1.784.678	\$651.549
2024	Septiembre	TECNICO - DEPAF	\$1.221.542	30	\$305.386	\$10.180	30	\$407.181	\$13.573	\$1.221.542	\$1.934.103	\$712.566

TRABAJADOR N°2												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	N° horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	N° horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas	Sueldo con Hora	Diferencia
2024	Enero	AUXILIARES - DIR	\$1.235.103	33	\$339.653	\$10.293	39	\$535.211	\$13.723	\$1.235.103	\$2.109.969	\$874.865
2024	Febrero	AUXILIARES - DIR	\$1.148.359	40	\$382.786	\$9.570	38	\$484.863	\$12.760	\$1.148.359	\$2.016.003	\$867.649
2024	Marzo	AUXILIARES - DIR	\$1.144.623	40	\$381.541	\$9.539	37	\$470.567	\$12.718	\$1.144.623	\$1.996.731	\$852.108
2024	Abril	AUXILIARES - DIR	\$1.099.170	35	\$230.591	\$9.160	29	\$354.177	\$12.213	\$1.099.170	\$1.773.938	\$674.768
2024	Mayo	AUXILIARES - DIR	\$1.833.995	40	\$611.332	\$15.283	39	\$794.731	\$20.378	\$1.833.995	\$3.240.058	\$1.406.063
2024	Junio	AUXILIARES - DIR	\$1.157.856	40	\$385.952	\$9.649	39	\$501.738	\$12.865	\$1.157.856	\$2.045.546	\$887.690
2024	Julio	AUXILIARES - DIR	\$1.829.629	34	\$518.395	\$15.247	41	\$833.498	\$20.329	\$1.829.629	\$3.181.522	\$1.351.893
2024	Agosto	AUXILIARES - DIR	\$1.100.699	30	\$275.172	\$9.172	30	\$366.896	\$12.230	\$1.100.699	\$1.742.758	\$642.069
2024	Septiembre	AUXILIARES - DIR	\$1.185.782	30	\$296.446	\$9.882	30	\$395.261	\$13.175	\$1.185.782	\$1.877.488	\$691.706

TRABAJADOR N°3												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	N° horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	N° horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas Extras	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	ADMINISTRATIVO	\$1.192.590	20	\$198.765	\$9.938	40	\$530.040	\$13.251	\$1.192.590	\$1.921.395	\$728.805
2024	Febrero	ADMINISTRATIVO	\$1.047.318	19	\$166.825	\$8.728	30	\$349.106	\$11.637	\$1.047.318	\$1.562.249	\$514.931
2024	Marzo	ADMINISTRATIVO	\$1.082.808	22	\$198.515	\$9.023	37	\$445.154	\$12.031	\$1.082.808	\$1.726.477	\$643.669
2024	Abril	ADMINISTRATIVO	\$1.156.565	27	\$260.227	\$9.638	39	\$501.178	\$12.851	\$1.156.565	\$1.917.970	\$761.405
2024	Mayo	ADMINISTRATIVO	\$1.768.431	19	\$280.002	\$14.737	28	\$550.179	\$19.649	\$1.768.431	\$2.598.611	\$830.180
2024	Junio	ADMINISTRATIVO	\$1.085.319	23	\$208.019	\$9.044	23	\$277.359	\$12.059	\$1.085.319	\$1.570.698	\$485.379
2024	Julio	ADMINISTRATIVO	\$1.788.521	21	\$312.991	\$14.904	23	\$457.066	\$19.872	\$1.788.521	\$2.558.579	\$770.058
2024	Agosto	ADMINISTRATIVO	\$1.087.995	20	\$181.333	\$9.067	24	\$290.132	\$12.089	\$1.087.995	\$1.559.460	\$471.465
2024	Septiembre	ADMINISTRATIVO	\$1.181.057	20	\$196.843	\$9.842	26	\$341.194	\$13.123	\$1.181.057	\$1.719.094	\$538.037

TRABAJADOR N°4												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	N° horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	N° horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas	Sueldo con Hora	Diferencia
2024	Enero	AUXILIARES - ALC	\$1.735.644	38	\$549.621	\$14.464	40	\$771.397	\$19.285	\$1.735.644	\$3.056.662	\$1.321.018
2024	Febrero	AUXILIARES - ALC	\$1.269.041	0	\$0	\$10.575	0	\$0	\$14.100	\$1.269.041	\$1.269.041	\$0
2024	Marzo	AUXILIARES - ALC	\$1.604.455	32	\$427.855	\$13.370	38	\$677.437	\$17.827	\$1.604.455	\$2.709.746	\$1.105.291
2024	Abril	AUXILIARES - ALC	\$1.609.905	24	\$321.981	\$13.416	31	\$554.523	\$17.888	\$1.609.905	\$2.486.409	\$876.504
2024	Mayo	AUXILIARES - ALC	\$2.423.478	25	\$504.891	\$20.196	30	\$807.826	\$26.928	\$2.423.478	\$3.736.195	\$1.312.717
2024	Junio	AUXILIARES - ALC	\$1.625.186	23	\$311.494	\$13.543	40	\$722.305	\$18.058	\$1.625.186	\$2.658.985	\$1.033.799
2024	Julio	AUXILIARES - ALC	\$2.289.000	5	\$95.375	\$19.075	19	\$483.233	\$25.433	\$2.289.000	\$2.867.603	\$578.603
2024	Agosto	AUXILIARES - ALC	\$1.557.744	17	\$220.680	\$12.981	40	\$692.331	\$17.308	\$1.557.744	\$2.470.755	\$913.011
2024	Septiembre	AUXILIARES - ALC	\$1.334.459	0	\$0	\$11.120	0	\$0	\$14.827	\$1.334.459	\$1.334.459	\$0

TRABAJADOR N°5												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	N° horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	N° horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas	Sueldo con Hora	Diferencia
2024	Enero	ADMINISTRATIVO	\$2.071.342	28	\$483.313	\$17.261	40	\$920.996	\$23.015	\$2.071.342	\$3.475.252	\$1.403.910
2024	Febrero	ADMINISTRATIVO	\$1.958.036	30	\$489.509	\$16.317	30	\$652.679	\$21.756	\$1.958.036	\$3.100.224	\$1.142.188
2024	Marzo	ADMINISTRATIVO	\$2.073.290	35	\$604.710	\$17.277	40	\$921.462	\$23.037	\$2.073.290	\$3.599.462	\$1.526.172
2024	Abril	ADMINISTRATIVO	\$2.103.743	40	\$701.248	\$17.531	40	\$934.997	\$23.375	\$2.103.743	\$3.739.988	\$1.636.245
2024	Mayo	ADMINISTRATIVO	\$3.048.450	30	\$762.113	\$25.404	30	\$1.016.150	\$33.872	\$3.048.450	\$4.826.713	\$1.778.263
2024	Junio	ADMINISTRATIVO	\$1.979.596	30	\$494.899	\$16.497	30	\$659.865	\$21.996	\$1.979.596	\$3.134.360	\$1.154.764
2024	Julio	ADMINISTRATIVO	\$3.058.368	30	\$764.592	\$25.486	30	\$1.019.456	\$33.982	\$3.058.368	\$4.842.416	\$1.784.048
2024	Agosto	ADMINISTRATIVO	\$1.979.596	30	\$494.899	\$16.497	30	\$659.865	\$21.996	\$1.979.596	\$3.134.360	\$1.154.764
2024	Septiembre	ADMINISTRATIVO	\$1.904.004	20	\$317.334	\$15.867	20	\$423.112	\$21.156	\$1.904.004	\$2.644.450	\$740.446

Fuente: Elaboración propia

Aplicando una jornada laboral de 42 horas semanales podemos ver que el cambio gradual entre 44 y 42 hrs no es tan significativo, aumentando un 5% el valor de la hora extra en cada trabajador.

SITUACIÓN EN SECTOR PRIVADO

Jornada de 40 horas semanales y un recargo para horas extras diurnas del 50% y 100% para horas extras nocturnas.

TRABAJADOR N°1												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	Nº horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	Nº horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	TECNICO - DEPAI	\$1.252.115	23	\$251.988	\$10.956	40	\$584.320	\$14.608	\$1.252.115	\$2.088.423	\$836.308
2024	Febrero	TECNICO - DEPAI	\$1.130.797	30	\$296.834	\$9.894	30	\$395.779	\$13.193	\$1.130.797	\$1.823.410	\$692.613
2024	Marzo	TECNICO - DEPAI	\$1.139.386	29	\$289.119	\$9.970	33	\$438.664	\$13.293	\$1.139.386	\$1.867.169	\$727.783
2024	Abril	TECNICO - DEPAI	\$1.200.174	39	\$409.559	\$10.502	40	\$560.081	\$14.002	\$1.200.174	\$2.169.815	\$969.641
2024	Mayo	TECNICO - DEPAI	\$1.839.517	30	\$482.873	\$16.096	30	\$643.831	\$21.461	\$1.839.517	\$2.966.221	\$1.126.704
2024	Junio	TECNICO - DEPAI	\$1.132.465	30	\$297.272	\$9.909	29	\$383.151	\$13.212	\$1.132.465	\$1.812.888	\$680.423
2024	Julio	TECNICO - DEPAI	\$1.846.350	30	\$484.667	\$16.156	30	\$646.223	\$21.541	\$1.846.350	\$2.977.239	\$1.130.889
2024	Agosto	TECNICO - DEPAI	\$1.133.123	29	\$287.531	\$9.915	30	\$396.595	\$13.220	\$1.133.123	\$1.817.256	\$684.133
2024	Septiembre	TECNICO - DEPAI	\$1.221.542	30	\$320.655	\$10.688	30	\$427.540	\$14.251	\$1.221.542	\$1.969.736	\$748.194

TRABAJADOR N°2												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	Nº horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	Nº horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	AUXILIARES - DIR	\$1.235.103	33	\$356.636	\$10.807	39	\$561.972	\$14.410	\$1.235.103	\$2.153.711	\$918.608
2024	Febrero	AUXILIARES - DIR	\$1.148.359	40	\$401.926	\$10.043	38	\$509.106	\$13.398	\$1.148.359	\$2.059.390	\$911.031
2024	Marzo	AUXILIARES - DIR	\$1.144.623	40	\$400.618	\$10.015	37	\$494.096	\$13.354	\$1.144.623	\$2.039.337	\$894.714
2024	Abril	AUXILIARES - DIR	\$1.099.170	35	\$336.621	\$9.618	29	\$371.886	\$12.824	\$1.099.170	\$1.807.677	\$708.507
2024	Mayo	AUXILIARES - DIR	\$1.833.995	40	\$641.898	\$16.047	39	\$834.488	\$21.397	\$1.833.995	\$3.310.361	\$1.476.366
2024	Junio	AUXILIARES - DIR	\$1.157.856	40	\$405.250	\$10.131	39	\$526.824	\$13.508	\$1.157.856	\$2.089.930	\$932.074
2024	Julio	AUXILIARES - DIR	\$1.829.629	34	\$544.315	\$16.009	41	\$875.173	\$21.346	\$1.829.629	\$3.249.116	\$1.419.487
2024	Agosto	AUXILIARES - DIR	\$1.100.689	30	\$288.931	\$9.631	30	\$385.241	\$12.841	\$1.100.689	\$1.774.861	\$674.172
2024	Septiembre	AUXILIARES - DIR	\$1.185.782	30	\$311.268	\$10.376	30	\$415.024	\$13.834	\$1.185.782	\$1.912.073	\$726.291

TRABAJADOR N°3												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	Nº horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	Nº horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas Extras	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Febrero	ADMINISTRATIVO	\$1.047.318	19	\$174.117	\$9.164	30	\$366.561	\$12.219	\$1.047.318	\$1.587.996	\$540.678
2024	Marzo	ADMINISTRATIVO	\$1.082.808	22	\$208.441	\$9.475	37	\$467.412	\$12.633	\$1.082.808	\$1.758.661	\$675.853
2024	Abril	ADMINISTRATIVO	\$1.156.565	27	\$273.238	\$10.120	39	\$526.237	\$13.493	\$1.156.565	\$1.956.041	\$799.476
2024	Mayo	ADMINISTRATIVO	\$1.768.431	19	\$294.002	\$15.474	28	\$577.687	\$20.632	\$1.768.431	\$2.640.120	\$871.689
2024	Junio	ADMINISTRATIVO	\$1.085.319	23	\$218.420	\$9.497	23	\$291.227	\$12.662	\$1.085.319	\$1.594.967	\$509.648
2024	Julio	ADMINISTRATIVO	\$1.788.521	21	\$328.641	\$15.650	23	\$479.920	\$20.866	\$1.788.521	\$2.997.082	\$1.208.561
2024	Agosto	ADMINISTRATIVO	\$1.087.995	20	\$190.399	\$9.520	24	\$304.639	\$12.693	\$1.087.995	\$1.583.033	\$495.038
2024	Septiembre	ADMINISTRATIVO	\$1.181.057	20	\$206.685	\$10.334	26	\$358.254	\$13.779	\$1.181.057	\$1.745.996	\$564.939

TRABAJADOR N°4												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	N° horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	N° horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	AUXILIARES - ALC	\$1.735.644	38	\$577.102	\$15.187	40	\$809.967	\$20.249	\$1.735.644	\$3.122.713	\$1.387.069
2024	Febrero	AUXILIARES - ALC	\$1.269.041	0	\$0	\$11.104	0	\$0	\$14.805	\$1.269.041	\$1.269.041	\$0
2024	Marzo	AUXILIARES - ALC	\$1.604.455	32	\$449.247	\$14.039	38	\$711.308	\$18.719	\$1.604.455	\$2.765.011	\$1.160.556
2024	Abril	AUXILIARES - ALC	\$1.609.905	24	\$338.080	\$14.087	31	\$582.249	\$18.782	\$1.609.905	\$2.530.234	\$920.329
2024	Mayo	AUXILIARES - ALC	\$2.423.478	25	\$530.136	\$21.205	30	\$848.217	\$28.274	\$2.423.478	\$3.801.831	\$1.378.353
2024	Junio	AUXILIARES - ALC	\$1.625.186	23	\$327.069	\$14.220	40	\$758.420	\$18.961	\$1.625.186	\$2.710.675	\$1.085.489
2024	Julio	AUXILIARES - ALC	\$2.289.000	5	\$100.144	\$20.029	19	\$507.395	\$26.705	\$2.289.000	\$2.896.539	\$607.539
2024	Agosto	AUXILIARES - ALC	\$1.557.744	17	\$231.714	\$13.630	40	\$726.947	\$18.174	\$1.557.744	\$2.516.406	\$958.662
2024	Septiembre	AUXILIARES - ALC	\$1.334.459	0	\$0	\$11.677	0	\$0	\$15.569	\$1.334.459	\$1.334.459	\$0

TRABAJADOR N°5												
Año	Mes	Cargo	Remuneración Bruta	Nº horas diurnas	Remuneración horas diurnas	Valor Hora Diurna	Nº horas nocturnas	Remuneración horas nocturnas	Valor Hora Nocturna	Sueldo sin Horas	Sueldo con Hora Extra	Diferencia
2024	Enero	ADMINISTRATIVO	\$2.071.342	28	\$507.479	\$18.124	40	\$966.626	\$24.166	\$2.071.342	\$3.545.447	\$1.474.105
2024	Febrero	ADMINISTRATIVO	\$1.958.036	30	\$513.984	\$17.133	30	\$685.313	\$22.844	\$1.958.036	\$3.157.333	\$1.199.297
2024	Marzo	ADMINISTRATIVO	\$2.073.290	35	\$634.945	\$18.141	40	\$967.535	\$24.188	\$2.073.290	\$3.675.770	\$1.602.480
2024	Abril	ADMINISTRATIVO	\$2.103.743	40	\$736.310	\$18.403	40	\$981.747	\$24.544	\$2.103.743	\$3.821.800	\$1.718.057
2024	Mayo	ADMINISTRATIVO	\$3.048.450	30	\$800.218	\$26.674	30	\$1.066.958	\$35.565	\$3.048.450	\$4.915.626	\$1.867.176
2024	Junio	ADMINISTRATIVO	\$1.979.596	30	\$519.644	\$17.321	30	\$692.859	\$23.095	\$1.979.596	\$3.192.099	\$1.212.503
2024	Julio	ADMINISTRATIVO	\$3.058.368	30	\$802.822	\$26.761	30	\$1.070.429	\$35.681	\$3.058.368	\$4.931.618	\$1.873.250
2024	Agosto	ADMINISTRATIVO	\$1.979.596	30	\$519.644	\$17.321	30	\$692.859	\$23.095	\$1.979.596	\$3.192.099	\$1.212.503
2024	Septiembre	ADMINISTRATIVO	\$1.904.004	20	\$333.201	\$16.660	20	\$444.268	\$22.213	\$1.904.004	\$2.681.472	\$777.468

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos demuestran el impacto que generará cada modificación en la jornada laboral. Por lo mismo la nueva ley de 40 horas contempla la opción de establecer, mediante un acuerdo escrito y firmado por ambas partes, la compensación de horas extras por días libres adicionales. Este acuerdo permite pactar hasta cinco días hábiles extra de descanso anual, los cuales el trabajador deberá utilizar dentro del semestre siguiente al periodo en que se generaron dichas horas extraordinarias.

Ejemplo Práctico

Trabajador 1

- Vacaciones anuales: 15 días hábiles.
- Posibilidad de compensación: 5 días hábiles adicionales.

Escenario: Si el trabajador realiza 40 horas extras en el semestre equivale a 5 días hábiles en donde podría optar a un total de 20 días hábiles de descanso posibles.

Trabajador 2 (Zona Extrema)

- Vacaciones anuales: 15 días hábiles.
- Beneficio zona extrema: 5 días adicionales.
- Vacaciones totales: 20 días adicionales
- Posibilidad de compensación: 5 días hábiles adicionales.

Escenario: Si el trabajador realiza un total de 40 horas extras en el semestre equivale a 5 días hábiles en donde podría tener un total de 25 días hábiles de descanso posibles.

La empresa en ambos casos se evitará pagar 60 horas de pago (40 horas x 1,5) al convertirlas en 5 días completos de descanso.

Con la implementación de esta nueva ley las empresas se verán enfrentadas a cambios económicos constantes lo cual impactará financieramente a la organización es por ello que esta deberá adoptar nuevas tecnologías o estrategias para así disminuir el costo por mano de obra, es así como se presentan algunas alternativas que podrían implementarse.

La automatización de procesos ha sido fundamental para aumentar la eficiencia ya sea con nuevas maquinarias, inteligencia artificial (IA), software de automatización entre otros.

Sabemos que las nuevas tecnologías tales como la robótica, inteligencia artificial últimamente han reemplazado ciertos trabajos en sectores como la atención al cliente lo que puede generar la pérdida de empleos en algunas áreas , es así como existe un claro ejemplo de la implementación de tecnologías nuevas en supermercados y tiendas de retail las cuales cuentan con cajas de autoservicio las cuales reemplazan y complementan la mano de obra, lo que si bien sabemos genera una gran inversión estas aumentan los ahorros por mano de obra a largo plazo.

Otro punto importante es que como se mencionó con anterioridad esta ley no permite disminuir la remuneración del trabajador es por eso que algunas empresas han adoptado algunas condiciones al momento de la reducción de jornada.

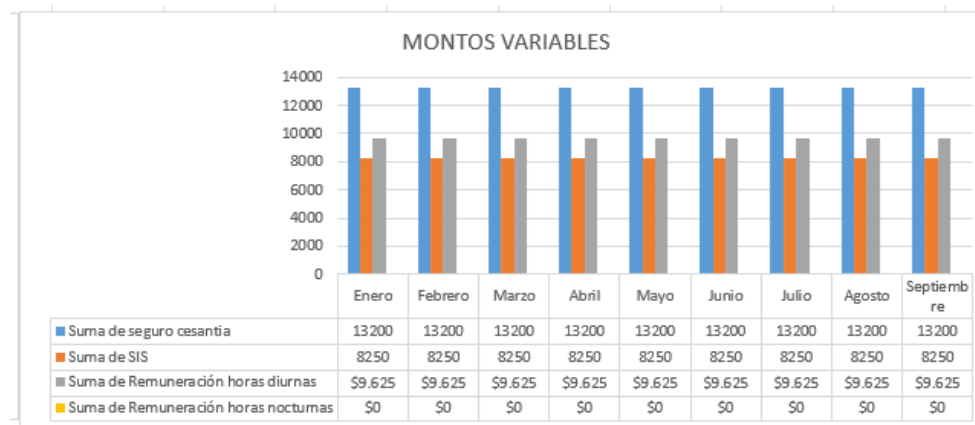
El despido de un trabajador con la intención de contratar por un sueldo menor al que tenía, además existe la posibilidad que se ha adoptado por algunas empresas como por ejemplo una conocida empresa de retail quienes al despedir un trabajador por ejemplo del área de administración no contrata uno nuevo sino para no disminuir la efectividad del trabajo, las tareas que están pendientes se les asigna a quienes ya están cumpliendo funciones esto claramente como un recargo más a sus trabajos asignados previamente y sin una remuneración extra. Para evitar el descontento de los trabajadores una medida que toma esta organización es cancelarles un bono único en diciembre por \$ 100.000 como bono de responsabilidad.

Como se señaló previamente una forma de actualización tecnológica que podrían implementar las empresas, gracias al apoyo del profesor Jaime Castillo se trabajó un dashboard la cual es una herramienta de gestión de la información que monitoriza, analiza y muestra de manera visual con datos fundamentales para hacer un seguimiento de algún proceso en específico es así como con la información entregada por la empresa de Laja perteneciente al sector privado. Con ello se construyó una base de datos de la cual se pudieron componer 3 tablas dinámicas la primera con saldos fijos para los trabajadores en este caso sueldo base, gratificación, bono colación y movilización.



Fuente: Elaboración propia

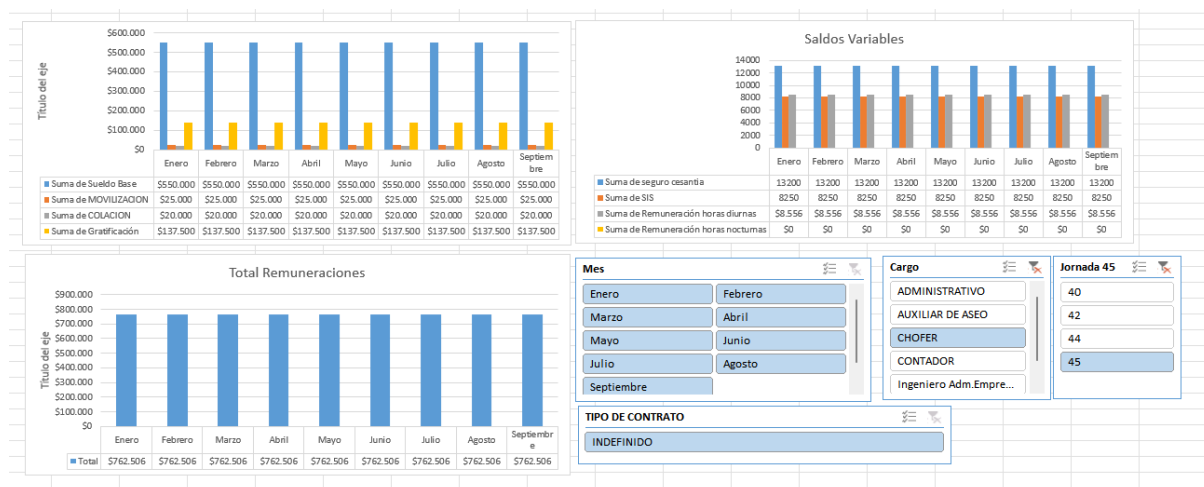
En segundo lugar, la siguiente tabla con datos variables tales como seguro de cesantía, seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS), horas extraordinarias diurnas y nocturnas.



Fuente: Elaboración propia

Como tercera tabla dinámica expone el costo total que debe asumir el empleador por la mano de obra al contratar personal.

Es así como para todas las tablas dinámicas se llevaron a cabo un gráfico dinámico en una sola planilla llamada tablero final en donde todos estos gráficos se unen para así acceder de manera automatizada la información que se solicita analizar ya sea por trabajador, mes y jornada de trabajo.



Fuente: Elaboración propia

El objetivo de realizar este análisis y la creación de estas tablas y gráficos dinámicos es poder entregar una herramienta para quienes están comenzando un negocio y así adquieren el conocimiento del gasto estimado por mano de obra.

La comparación entre softwares especializados como Defontana, Nubox y nuestra planilla de costos para la implementación de las nuevas jornadas de trabajo nos ayuda a seguir mejorando, ya que, implica considerar aspectos monetarios directos para la empresa debido a que los planes de Defontana van desde las 2,5UF hasta las 4,99 UF sin considerar

el IVA, también factores como la eficiencia, precisión en los cálculos y el impacto hacia los costos de la empresa.

Plan más económico Pymes Defontana (2,5 UF)	Plan completo de Defontana para Pymes (4,99 UF)
1 usuario Incluye 1 empresa Sincronización libros de C/V SII Ventas Facturación Electrónica Cotizaciones Compras Inventario Tesorería Contabilidad Declaraciones Juradas	3 usuarios Incluye 1 empresa Sincronización libros de C/V SII Ventas Facturación Electrónica Cotizaciones Compras Inventario Tesorería Contabilidad Declaraciones Juradas Boleta Electrónica Recursos Humanos (Contratos, Finiquitos y remuneraciones)

Plan Básico Remuneraciones Pymes Nubox (1,99 UF)	Plan Avanzado Pymes Nubox (3,59 UF)
2 usuarios Pago automático de remuneraciones Liquidaciones ilimitadas Declaración Jurada 1887	5 usuarios Liquidaciones de sueldo ilimitadas Pago automático de remuneraciones Integración con Previred Declaración Jurada 1887

Fuente: Elaboración propia

Al estar enfocada nuestra planilla directamente al cambio de jornada laboral entrega información precisa y actualizada sobre los costos de la empresa, pudiendo así contribuir con las decisiones de personal para la empresa.

Los trabajadores cuya jornada de trabajo se distribuya en cinco días están afectos, en el sexto día, al límite de dos horas diarias de jornada extraordinaria a que alude el inciso 1° del artículo 31 del referido Código, cuando en los cinco días en que se distribuye la jornada ordinaria se hubiesen laborado horas extraordinarias en cada uno de esos días. Por el contrario, en el evento de no haberse utilizado completamente las 12 horas (límite semanal máximo para las horas extraordinarias), durante los cinco días a que se ha hecho

referencia, el saldo que reste para completar dicho tope de 12 horas podría utilizarse en el sexto día. En tal caso su límite máximo ha de ser necesariamente de 7,3 horas con 18 minutos ($44 \text{ horas semanales} / 6 \text{ días} = 7,3 \text{ horas}$).

El cálculo y el desarrollo de cada uno de los casos expuestos nos llevan a considerar que la implementación paulatina de los cambios en la jornada laboral en Chile supondrá que las empresas, sus representantes y contadores se actualicen en base al cambio de la normativa y como este cambio afectará el costo que deba asumir el empleador por contratar a cada uno de sus trabajadores, el aumento del ingreso mínimo, el reajuste de salarios que puedan negociar las empresas con los sindicatos, entre otros.

CAPÍTULO 5

Conclusiones

Este seminario analiza y responde a la interrogante sobre el impacto económico que conlleva la implementación de la Ley de 40 horas, mediante el estudio de los costos asociados a la reducción de la jornada laboral para empresas tanto del sector privado como público de Chile. La investigación revela que los costos en mano de obra experimentarán un incremento inicial considerable, dado que las organizaciones deberán mantener sus niveles de productividad con una disminución efectiva de horas trabajadas. Esta alza en los costos operacionales tendrá que ser incorporada de manera progresiva en las empresas, lo cual podría significar una disminución en la rentabilidad en el corto plazo. Aún así se ha optado por la implementación de esta nueva normativa pensando en el bienestar de los trabajadores, su salud mental y mejora de condiciones laborales.

El análisis comparativo entre los sectores público y privado en Chile muestra diferencias significativas en términos de condiciones laborales, salarios y estabilidad. Contrariamente a la creencia popular, los trabajadores del sector público reciben remuneraciones más elevadas que sus contrapartes del sector privado, particularmente en cargos de alto nivel jerárquico.

Es importante señalar que el sector público destaca por ofrecer mayor estabilidad y beneficios, características que lo convierten en una opción particularmente atractiva para los profesionales calificados. Sus ventajas incluyen mejores condiciones de seguridad social, sólidos derechos laborales y un marco amplio de protecciones. Además, los funcionarios públicos se benefician de horarios más estructurados, lo que resulta en jornadas laborales más predecibles. Por su parte, el sector privado se distingue por brindar mayor flexibilidad en aspectos como la distribución de jornada laboral, las modalidades de trabajo y la determinación de las remuneraciones. No se puede afirmar que un sector sea superior al otro, ya que cada uno presenta sus propias fortalezas y desafíos específicos. En síntesis, la evolución del mercado laboral chileno ha demostrado una transformación significativa, especialmente en el sector público, que ha fortalecido su posición como empleador competitivo.

Es muy importante mencionar que la reforma legislativa buscaba varios objetivos tales como: reducir la carga laboral excesiva, mejorar el ambiente de trabajo, aumentar la satisfacción laboral y establecer un equilibrio más saludable entre la vida profesional y personal. La ley protege los derechos de los trabajadores mediante disposiciones claras sobre horas extraordinarias, descansos, compensaciones y límites en la jornada diaria.

Un aspecto fundamental de esta reforma es la garantía explícita, establecida por la Dirección del Trabajo, de que la reducción de la jornada laboral no afectará negativamente las remuneraciones de los trabajadores. Esta legislación representa un hito en la modernización del derecho laboral chileno, ya que no solo regula el tiempo de trabajo, sino que también implementa un sistema integral de protección laboral, marcando un avance significativo hacia condiciones laborales más equitativas y dignas para la fuerza laboral del país.

En conclusión, esta investigación resulta ser información valiosa para los empresarios, trabajadores y académicos interesados en comprender el impacto económico y social de

las reformas laborales en Chile. Los hallazgos presentados sirven como base para la toma de decisiones estratégicas en la gestión de recursos humanos, tanto en el ámbito público como privado. Como líneas futuras de investigación, sería relevante profundizar en el estudio comparativo de la productividad antes y después de la implementación de la ley, analizar el impacto en la salud mental y calidad de vida de los trabajadores, y examinar las estrategias de adaptación desarrolladas por las empresas para mantener su competitividad en el marco de la nueva jornada laboral. Asimismo, resultaría interesante comparar con otros países que ya hayan implementado cambios similares para identificar prácticas y lecciones aprendidas en sus implementaciones de reformas laborales.

BIBLIOGRAFÍA

¿Cuál es el límite de horas extraordinarias que se pueden trabajar en día sábado cuando se tiene una jornada ordinaria distribuida de lunes a viernes? DT - Consultas.

<https://dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60157.html>.

- 1 The Effects of Work Hours on Health and Productivity" por G. H. P. Wang, J. S. W. Li, y X. J. Li (2017)
- 2 Work Hours and Health: A Review of the Evidence" por K. Virtanen, M. Stansfeld, y J. L. Ferrie (2012)
- 3 Long Working Hours and Health" por K. P. Dembe, J. G. Erickson, y D. L. Delclos (2005)
- 4 The Four-Day Week: A Global Overview" por G. J. K. M. Hughes y R. L. McMahon (2021)
- 5 Work Time Reduction and Productivity: An Empirical Study" por C. G. Arntz y S. S. K. Bender (2016)

certificación empresas 40 Horas - Ministerio del Trabajo y Previsión Social

De Chile G. Preguntas y respuestas: Todo lo que debe saber de la Ley 40 Horas. *Gob.cl*. <https://www.gob.cl/noticias/preguntas-y-respuestas-todo-lo-que-debe-saber-de-la-ley-40-horas/> Published abril 23, 2024.

De Chile G. Preguntas y respuestas: Todo lo que debe saber de la Ley 40 Horas. *Gob.cl*. <https://www.gob.cl/noticias/preguntas-y-respuestas-todo-lo-que-debe-saber-de-la-ley-40-horas/> Published abril 23, 2024.

Gestion Municipal de Chile. Gestion municipal de Chile. Gestion Municipal de Chile. https://gestionmunicipal.cl/sello-40-horas-beneficios-y-proceso-de-obtencion/%20articles-125562_recurso_1.pdf.

<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60157.html#:~:text=Atendido%20el%20hecho%20de%20que,semana%20incluyendo%20el%20sexto%20d%C3%ADa.>
<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-62150.html#:~:text=El%20valor%20de%20la%20hora%20extraordinaria%20se%20determina%20recargando%20en,recargo%20debe%20ser%20del%2050%25.>

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-54552004002600017 (historia jornada laboral)

Ley Chile - Ley 21561 - Biblioteca del Congreso Nacional (bcn.cl)

Minisitio 40 horas. DT - Dirección del Trabajo. <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyname-2556.html#:~:text=El%2026%20de%20abril%20de,una%20reducci%C3%B3n%20de%20las%20remuneraciones.>

ANEXOS

Dashboard creada

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1pfaed70LduDtz2xh01iQuJGEmjt6JXij/edit?gid=15073360#gid=15073360>

Empresas con sello de 40 horas

824	Gregario Spa	METROPOLITANA	Las Condes
825	ABA PUBLICIDAD S.A.	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
826	ASESORIAS Y GESTION JORGE GONZALEZ E.I.R.L.	TARAPACÁ	IQUIQUE
827	grupoasciende s.p.a.	TARAPACÁ	iquique
828	Maria Francisca Depassier Catering EIRL	METROPOLITANA	Santiago
829	SOCIEDAD COMERCIAL AGROBRISOL SPA	METROPOLITANA	RENCA
830	Grupo Estudios Economicos y Territoriales Ltda.	METROPOLITANA	Providencia
831	ENVITRUST	METROPOLITANA	LAS CONDES

799	LABORATORIO CLINICO UNION LTDA	LOS RÍOS	LA UNION
800	SALGADO RIVERA Y ASOCIADOS SPA	BIOBÍO	CONCEPCION
801	BANCO ESTADO S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	METROPOLITANA	SANTIAGO
802	CEVIN S.A.	COQUIMBO	LA SERENA
803	BANCO ESTADO S.A. CORREDORES DE BOLSA	METROPOLITANA	SANTIAGO
804	CAFETERÍA CANDYUWU SPA	BIOBÍO	CONCEPCIÓN
805	TECNOLOGIA Y SERVICIOS INFORMATICOS ADVISE S.A.	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
806	RED APIS SOCIEDAD DE TRANSCRIPCION AL SERVICIO DE LA EDUCACION LIMITADA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
807	GLOBAL ELECTRIC INGENIERÍA LTDA	VALPARAÍSO	VIÑA DEL MAR
808	BROWNSISTERS SPA	METROPOLITANA	HUECHURABA
809	BATO ESTUDIO SPA	VALPARAÍSO	QUILLOTA
810	OTEC MASTERPREV LIMITADA	METROPOLITANA	SANTIAGO
811	CONTRERAS & CORNEJO EDUCACION LIMITADA	VALPARAÍSO	QUILPUÉ
812	CENTRO TECNOLÓGICO PARA LA INNOVACION EN PRODUCTIVIDAD Y SUSTENTABILIDAD EN LA CONSTRUCCION	METROPOLITANA	SANTIAGO
813	SURLATINA CONSULTORES EN PROCESOS Y TECNOLOGIA LTDA	METROPOLITANA	LAS CONDES
814	CLAUDIA VISION SPA	METROPOLITANA	SANTIAGO
815	FUNDACIÓN SUSTANTIVA	METROPOLITANA	SANTIAGO
816	COMERCIALIZADORA FELIPE LOPEZ OÑATE EIRL	VALPARAÍSO	QUILPUE
817	SOUTHAMERICAN TOUR OPERADOR SPA	METROPOLITANA	SANTIAGO
818	VENTA DE PIEZAS ANATÓMICAS Y PREPARADOS DE LABORATORIO SPA.	MAULE	TALCA
819	ITELCAM SPA	OHIGGINS	RANCAGUA
820	OPEN WORLD SPA	METROPOLITANA	HUECHURABA
821	INNOVACIEN.ORG	METROPOLITANA	NUÑO A
822	LIBERTÉ SPA	METROPOLITANA	NUÑO A
823	MÁXIMA FORMACIÓN	BIOBÍO	CONCEPCIÓN

774	ACADEMIA INNOVA	METROPOLITANA	Providencia
775	CENTRO DE PREPARACION FISICA GET FIT SPA	ARAUCANÍA	TEMUCO
776	SOCIEDAD DE IMAGENOLOGIA NUEVA SAN LORENZO SA	OHIGGINS	Rancagua
777	ADALID SERVICIOS DE CAPACITACION LIMITADA	METROPOLITANA	Providencia
778	BIOQUIMICA.CL S.A	METROPOLITANA	Las Condes
779	CAPACITACIONES RHS SPA	VALPARAÍSO	Valparaíso
780	CG CONSULTORA LTDA	METROPOLITANA	Providencia
781	CUNEO Y SANTANDA LIMITADA	METROPOLITANA	La cisterna
782	ARENAS Y URETA CAPACITACIONES LIMITADA	METROPOLITANA	SANTIAGO
783	SOCIEDAD PREVENSAU Y CIA LTDA	COQUIMBO	COQUIMBO
784	SUSTANTIVA SPA	METROPOLITANA	Providencia
785	ASPASIA SERVICIOS DE FORMACION DE PERSONAS LIMITADA	METROPOLITANA	Providencia
786	CENTRO DE INFORMACIÓN DE RECURSOS NATURALES	METROPOLITANA	Providencia
787	CENTRO TECNOLÓGICO DE ECONOMÍA CIRCULAR	TARAPACÁ	Iquique
788	CONSTRUCCIONES JEANETTE ALEJANDRA MUÑOZ ARRIAGADA EIRL	ARAUCANÍA	Renaico
789	ESTUDIOS RURALES	MAULE	Talca
790	FUNDACION HISPANO CHILENA ADALID DE CAPACITACION TECNICA PARA EL DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO	VALPARAÍSO	Viña del mar
791	JUAN FRANCISCO ALAMOS OVEJERO	METROPOLITANA	SANTIAGO
792	SOCIEDAD DE INVESTIGACIÓN DESARROLLO Y SERVICIOS EN BIOTECNOLOGIA APLICADA	MAULE	SAN JAVIER
793	TURISMO KIPAVENTOUR PATAGONIE LTDA	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	NATALES
794	COMERCIAL HARU SPA	VALPARAÍSO	SAN FELIPE
795	CENTRO MEDICO ESTEFANIA IVETTE ZAMORA GONZALEZ EIRL	COQUIMBO	LA SERENA
796	ASESORIAS AMP SPA	OHIGGINS	SAN FERNANDO
797	GI QUALITAS SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
798	AGENCIA S FACTOR	METROPOLITANA	VITACURA

746	CUARTO TURNO	BIOBÍO	Concepción
747	CONSULTORA Y CENTRO DE INVESTIGACIÓN COREDEVX SPA	METROPOLITANA	Providencia
748	GRUPO ARSA SPA	MAULE	TALCA
749	GRAPES SPA	VALPARAÍSO	Viña del Mar
750	COMERCIAL BACHO GROW SHOP SPA	METROPOLITANA	La Reina
751	EMPRESA SMOKEYS LIMITADA	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	Punta Arenas
752	SERVICIOS DE INSPECCION TECNICA LTDA	BIOBÍO	TALCAHUANO
753	TECNOLOGÍAS DEL CONOCIMIENTO S.A.	METROPOLITANA	Providencia
754	FARIAS CONSULTORES CONTABLES LIMITADA	METROPOLITANA	Paine
755	Tecnologías del conocimiento Capacitación S.A.	METROPOLITANA	Providencia
756	FLYGRAPHICS CALDERA SPA	ATACAMA	CALDERA
757	MANUEL OGANDO PRODUCCIONES PUBLICITARIAS LIMITADA	METROPOLITANA	Recoleta
758	PELUQUERIA DANIEL ALEJANDRO ALDEA BUCAREY E.I.R.L.	METROPOLITANA	VITACURA
759	SOCIEDAD COMERCIAL PASTELERÍA SAN FRANCISCO LTDA.	TARAPACÁ	Alto Hospicio
760	EKOS CABAÑAS Y TINAS	OHIGGINS	Pichilemu
761	DESIGN TECHNOLOGY SPA	METROPOLITANA	Providencia
762	ASESORÍAS TURISMO Y ESTUDIOS INTERNACIONALES SPA	METROPOLITANA	Providencia
763	IMMERSIVE LAB SPA	METROPOLITANA	Las Condes
764	CORPORACIÓN DE BENEFICENCIA PÚBLICA SISTEMA B CHILE	METROPOLITANA	Las Condes
765	INGELAND	BIOBÍO	Concepcion
766	AGRÍCOLA CORONEL DE MAULE	MAULE	CAUQUENES
767	ALICATAN SPA	METROPOLITANA	Peñafiel
768	BARBUDO GROWLER SPA	LOS LAGOS	Valdivia
769	COCACTU SPA	METROPOLITANA	Independencia
770	ASESORIAS CONTABLES MP IP LIMITADA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
771	EDC SERVICIOS SPA	METROPOLITANA	Santiago
772	KR ASESORÍAS	VALPARAÍSO	Viña del Mar
773	FARMACEUTICA ERNESTO MICKMAN S.A.	VALPARAÍSO	VIÑA DEL MAR

715	CINTEL COBRANZAS SOCIEDAD DE SERVICIOS Y ASESORÍAS PROFESIONALES LIMITADA	METROPOLITANA	santiago
716	ZENIT SPA	METROPOLITANA	Providencia
717	IMATEK SPA	LOS LAGOS	PUERTO MONTT
718	BYS HORMNIGONES S.A	MAULE	Maule
719	CORPORACIÓN COLEGIO ALEMÁN DE VALPARAÍSO	VALPARAÍSO	Viña del Mar
720	SERVICIOS BURBUJAS SPA	METROPOLITANA	maipu
721	ELENA DEL CARMEN TRONCOSO ABURTO	ARAUCANÍA	Victoria
722	INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE EQUIPOS - CERTEQ	METROPOLITANA	Santiago
723	FUNDACION LUDOVICO RUTTEN	MAULE	Talca
724	MARCELA ZAMORA VERGARA	ANTOFAGASTA	antofagasta
725	CON DEVUELTA	METROPOLITANA	Providencia
726	COMERCIAL AQUASOLAR SPA	COQUIMBO	Coquimbo
727	SERVICIOS PROFESIONALES VARGAS Y CIA LTDA	BIOBÍO	LOS ANGELES
728	ALMATERRA SPA	OHIGGINS	PICHILEMU
729	MUSEO DE LA MEMORIA Y LOS DERECHOS HUMANO	METROPOLITANA	SANTIAGO
730	OPEN ASEO & DESINFECCIÓN	VALPARAÍSO	Concon
731	FERRERIA MANUEL LEON ROJAS LTDA	VALPARAÍSO	El Tabo
732	CORPORACION DE DESARROLLO PRO O ' HIGGINS	OHIGGINS	Rancagua
733	DR. MASCOTA LIMITADA	VALPARAÍSO	VALPARAÍSO
734	BLUME IN A POT SPA	LOS RÍOS	VALDIVIA
735	COSMETICA OZMETICA SPA	METROPOLITANA	La Providencia
736	SENIORS SPA	VALPARAÍSO	Viña del Mar
737	AMATISTA CONSULTORES SPA	METROPOLITANA	La Reina
738	SOCIEDAD DE SERVICIOS Y ASESORÍAS RIVER VALLEY CONSULTING LIMITADA	COQUIMBO	ILLAPEL
739	LOS CONTADORES SPA	BIOBÍO	Concepción
740	UBK LABORATORIO CLINICO SPA	ARICA Y PARINACOTA	ARICA
741	COMERCIAL BELLEMER LABORATORY LTDA	METROPOLITANA	HUECHURABA
742	SISTEMAS SERVICIOS Y PROYECTOS SPA	METROPOLITANA	Puente Alto
743	GESTRASH	BIOBÍO	Concepción
744	ARRAYANES DE HUILLINCO SPA	LOS LAGOS	Chonchi
745	MUNAY SOCIEDAD LIMITADA	ANTOFAGASTA	Antofagasta

688	FERRETERIA EL RETIRO SPA	VALPARAÍSO	Quilpue
689	ENDURO SHOP SPA	ATACAMA	Copilapo
690	LORENZA MILANO SPA	MAULE	Talca
691	SAVAL FG	LOS RÍOS	Valdivia
692	DANIEL ANTONIO MIRANDA BARTICEVIC AGRICOLA Y VITIVINÍCOLA LA GOLONDRINA EIRL	OHIGGINS	Graneros
693	GABRIEL ASTABURUAGA CAFÉ Y HOSTAL SPA	VALPARAÍSO	Valparaíso
694	E Y F SERVICIOS MEDICOS INTEGRALES SPA	COQUIMBO	Coquimbo
695	JAIME Y BRAVO CIA LTDA	METROPOLITANA	Providencia
696	OCEANICAPRO	LOS LAGOS	Puerto Montt
697	SERVICIO DE TORNERIA PORTÁTIL D ' MACHINE SPA	TARAPACÁ	Alto Hospicio
698	LUTTGES SPA	VALPARAÍSO	limache
699	JUDITH CARRILLO REHEL	LOS RÍOS	LAGO RANCO
700	GASTRONÓMICA CLAUDIA ARREDONDO MIRANDA EIRL	VALPARAÍSO	viña del mar
701	SOCIEDAD INVERSIONES OYP	BIOBÍO	Lebu
702	EPIROC CHILE S.A.C.	METROPOLITANA	Conchalí
703	EXPRESSCCAR AUTOMOTRIZ	VALPARAÍSO	QUILLOTA
704	MAQUINARIAS JFLAMA SPA	LOS LAGOS	Puerto varas
705	ALTIA CONSULTORES S.A. - AGENCIA EN CHILE	METROPOLITANA	Las condes
706	Espinoza y Torres Consultores Limitada.	METROPOLITANA	SANTIAGO
707	INGENIERIA Y PROYECTOS EN ENERGIAS RENOVABLES SPA	METROPOLITANA	Providencia
708	SOCIEDAD COMERCIALIZADORA UNIFILM CHILE LIMITADA	METROPOLITANA	ñuñoa
709	SOCIEDAD DE SERVICIOS PROFESIONALES SEMINIA LIMITADA	METROPOLITANA	Providencia
710	TORIBIO DE LA CRUZ MARABOLI FIGUERO	COQUIMBO	COQUIMBO
711	M&H CONSULTORES LIMITADA	METROPOLITANA	SAN MIGUEL
712	TURISMO ESQUERRE LIMITADA	BIOBÍO	CONCEPCION
713	SYNERGIA SERVICIOS LTDA	METROPOLITANA	Maipu
714	SOCIEDAD DE SERVICIOS PROFESIONALES MDB LTDA (TREMULEY LTDA)	METROPOLITANA	Providencia

658	ANA DIAZ ANGEL SPA	LOS LAGOS	Frutillar
659	SOCIEDAD COMERCIAL TOQUES LIMITADA	VALPARAÍSO	MARGA MARGA
660	SERVICIOS DE CAPACITACIÓN UDEC LTDA	BIOBÍO	Concepción
661	GAR COSMETOLOGIA SPA	METROPOLITANA	las condes
662	THE BOOS BOX SPA	METROPOLITANA	MAIPU
663	LAPIZ AZUL SPA	METROPOLITANA	Las Condes
664	SOMINCAB SPA	COQUIMBO	CANELA
665	MARIA CECILIA TOBAR RAMIREZ	OHIGGINS	San Fernando
666	COMERCIALIZADORA VALENTINA ANDREA DUHALDE RAMIREZ E.I.R.L	VALPARAÍSO	quillota
667	PATAGONIA CREATIVA	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	Natales
668	SERVICIOS EMPRESARIALES SPA	METROPOLITANA	Quilicura
669	COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS Y ACCESORIOS PARA MASCOTAS NATASHA TAPIA E.I.R.L.	ARAUCANÍA	Villarrica
670	SOCIEDAD CORNEJO SOTO	OHIGGINS	SANTA CRUZ
671	LA JOVITA SPA	VALPARAÍSO	San Antonio
672	EMBAU INGENIERÍA LIMITADA	LOS LAGOS	Puerto Montt
673	VIÑA RANQUILHUE	OHIGGINS	Pumanque
674	PUNTA BLANCA GESTION INMOBILIARIA SPA	METROPOLITANA	VITACURA
675	SERVELEC SPA	OHIGGINS	DOÑIHUE
676	SOCIEDAD DE SERVICIOS PROFESIONALES PÉREZ BRAVO LIMITADA	MAULE	talca
677	FRIOTOTAL SPA	LOS LAGOS	OSORNO
678	DENEGOCIOS.CL SPA	METROPOLITANA	Santiago
679	CLINICA VALINOR	BIOBÍO	Concepción
680	OROPESA SPA	METROPOLITANA	Providencia
681	ALTA FE	METROPOLITANA	Providencia
682	TRANSAURIGA SPA	VALPARAÍSO	Villa Alemana
683	THUNDER ATLETAS SPA	METROPOLITANA	PAINE
684	GO SERVICIOS DE INGENIERIA Y MANTENIMIENTO LIMITADA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
685	AQUASOLAR INGENIERÍA LIMITADA	VALPARAÍSO	Viña del Mar
686	SERVICIOS GASTRONOMICOS ASTROZA Y TAPIA LTDA	ANTOFAGASTA	Antofagasta
687	CASONA COMPAÑÍA SPA	METROPOLITANA	santiago

629	Comercializadora Hugo Borja Eirl	VALPARAÍSO	Quilpué
630	Sociedad Comercial Apricot SpA	LOS LAGOS	Puerto Montt
631	KAFAVA SPA	ARAUCANÍA	VILLARRICA
632	Pack & Sell SPA	METROPOLITANA	providencia
633	SOCIEDAD AGRÍCOLA CINCO VALLES S.A.	METROPOLITANA	MELIPILLA
634	Empresa Portuaria Arica	ARICA Y PARINACOTA	Arica
635	Comercializadora Tricomar SpA	VALPARAÍSO	Viña del Mar
636	Asesorías Técnicas y Geomensura Limitada	ANTOFAGASTA	Antofagasta
637	Qiri SpA	ARICA Y PARINACOTA	Arica
638	Comercial Ana Millar EIRL	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	Natales
639	ORGANISMO TÉCNICO DE CAPACITACION AYSÉN CONSULTORES LTDA.	AYSÉN	COYHAIQUE
640	MGA Abogados SPA	METROPOLITANA	Providencia
641	Bloom User Experience SpA	VALPARAÍSO	Valparaíso
642	Francisco Javier Delgadillo zamorano	VALPARAÍSO	Otmué
643	Mabu Store Ltda	METROPOLITANA	Providencia
644	OM COMERCIALIZADORA Y NUTRICIÓN FUNCIONAL SALUDABL	OHIGGINS	Coinco
645	ALIMENTOS MARIA FERNANDA LORENZO Y LOZADA EIRL	METROPOLITANA	Vitacura
646	MANO SOLUCIONES DE DISEÑO LTDA	BIOBÍO	Concepción
647	HERA MANAGEMENT SPA	VALPARAÍSO	Viña del Mar
648	COMERCIALIZADORA JAUREGUI HERMAQ SPA	METROPOLITANA	Providencia
649	MACIEL ANGELICA JARA PEÑA PASTELERÍA EIRL	METROPOLITANA	Maipú
650	COMERCIAO SS SPA	ANTOFAGASTA	ANTOFAGASTA
651	ICARUSMEDIA SPA	VALPARAÍSO	Valparaíso
652	FABRICA DE HELADOS PRISCILA FABIOLA BARRA CORDOVA EIRL	OHIGGINS	Machali
653	EL BAUL DE JUMA	METROPOLITANA	Santiago
654	MOTOS GYV SPA	AYSÉN	Coyhaique
655	FACTO SPA	METROPOLITANA	Providencia
656	FULANA COMUNICACION INTELIGENTE SPA	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	PUNTA ARENAS
657	ELABORADORA VIVIANA SOREN STUARDO OCHOA EIRL	METROPOLITANA	Maipú

595	Comercial Etcétera S.A.	METROPOLITANA	Maipú
596	CLINICA LEUFU SPA	BIOBÍO	LEBU
597	Sumus SpA	OHIGGINS	Rancagua
598	Asesorías González y Aguilar limitada	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
599	Home café spa	BIOBÍO	Los Angeles
600	SALIN SPA	ANTOFAGASTA	ANTOFAGASTA
601	La cafetería del sabor casero	ANTOFAGASTA	Antofagasta
602	Arquitectura Diseño y Paisajismo Marcela Catalán EIRL	COQUIMBO	La Serena
603	Servicios Integrales de alimentación servintal limitada	BIOBÍO	Los Angeles
604	CARPE OMNIA SPA	METROPOLITANA	COLINA
605	Tinmarket (José Alejandro Encina Campos)	MAULE	Linares
606	WISCONSIN HIDRAULICA	VALPARAÍSO	Casablanca
607	COMIDA RÍPIDA MYD LIMITADA	ÑUBLE	CHILLÍN
608	Asesorías Simón Adrián Palacios Castro E.I.R.L.	METROPOLITANA	Las Condes
609	Kawésk	LOS LAGOS	Osorno
610	Comarca Valparaíso	VALPARAÍSO	Valparaíso
611	COMARCA RECREO	VALPARAÍSO	VIÑA DEL MAR
612	paredes & gonzales limitada	VALPARAÍSO	viña del mar
613	CONTABILIZATE PYME	METROPOLITANA	LAMPA
614	Mar Aventura Turismo EIRL	TARAPACÁ	Pozo almonte
615	Comercial Estrada y Torres Publicidad Limitada	METROPOLITANA	LA FLORIDA
616	TUS BENEFICIOS SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
617	Servicio automotriz Raúl Nicolás Ruiz Asencio EIRL	LOS LAGOS	Mautlin
618	SUSANA ARANCIBIA BARRAZA	METROPOLITANA	TILITIL
619	ZERO SPA	ARAUCANÍA	TEMUCO
620	Alpha Consulting SpA	METROPOLITANA	Santiago
621	AGRICOLA EL CHUICO BLANCO	VALPARAÍSO	HIJUELAS
622	INVERSIONES LOS CASTAÑOS	VALPARAÍSO	LA CRUZ
623	CONSULTORIA Y GESTION TECNOLOGICA DIEGO OSVALDO MANQUEZ VILLALOBOS E.I.R.L.	COQUIMBO	ILLAPEL
624	LBC Consultores Ltda	METROPOLITANA	Huechuraba
625	comercial Antonio vicentelo EIRL	OHIGGINS	Pichilemu
626	EXPEDICIONES JORGE JEREZ E.I.R.L.	ANTOFAGASTA	san pedro de atacama
627	Elqui Advisers Spa.	COQUIMBO	Coquimbo
628	PlayDay SPA	METROPOLITANA	Vitacura

564	sociedad de profesionales captiva ingeniería	METROPOLITANA	providencia
565	SPTEC SPA.	OHIGGINS	RANCAGUA
566	Comercial San Sebastián	METROPOLITANA	San Miguel
567	Comercial De Mi Tierra Pizza SpA	BIOBÍO	Los Angeles
568	Bancoestado Servicios De Cobranzas S.A.	METROPOLITANA	SANTIAGO
569	GRAFICA ANDINA LTDA	LOS LAGOS	puerto montt
570	ORO VERDE CAPACITACION LTDA	COQUIMBO	LA SERENA
571	CORPORACION DE CAPACITACION ORO VERDE	COQUIMBO	LA SERENA
572	CORPUS SALUD LABORAL LTDA	ANTOFAGASTA	CALAMA
573	Marketgreen SPA	METROPOLITANA	Quinta normal
574	Cooperativa de Servicios Sermecoop Ltda	METROPOLITANA	Providencia
575	FUNDACIÓN CRATE	MAULE	TALCA
576	ELECTRICIDAD PAUL DANNY FIGUEROA MIRANDA E.I.R.L	METROPOLITANA	RENCA
577	MARTA ADELAIDA FERNANDEZ RIQUELME	METROPOLITANA	RENCA
578	Pause Salon Spa	METROPOLITANA	La Reina
579	Lahsen Medic Car Spa	METROPOLITANA	Macul
580	KCONTADORES LIMITADA	VALPARAÍSO	VIÑA DEL MAR
581	Comercializadora e inversiones gyg limitada	METROPOLITANA	Padre hurtado
582	SOLDADURAS Y CONSTRUCCIONES JORGE MONDACA EIRL	COQUIMBO	SALAMANCA
583	La Pampina Spa	TARAPACÁ	Iquique
584	Pamvalter spa	BIOBÍO	Talcahuano
585	DEKOHOMESTORE SPA	METROPOLITANA	CERRILLOS
586	Turismo hotelero jose tapia eirl	VALPARAÍSO	Valparaiso
587	Dra Camila Medina spa	MAULE	Constitución
588	LA CABAÑA DE PIEDRA LIMITADA	ÑUBLE	PINTO
589	Asovet spa	METROPOLITANA	Pudahuel
590	INDOMITO SUR SpA	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	PUNTA ARENAS
591	Bebidas Jamil Orlando Donoso Velasquez EIRL	VALPARAÍSO	Villa Alemana
592	BARAK SPA	ÑUBLE	SAN CARLOS
593	CRISTIAN CREMA ABURTO	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	PUNTA ARENAS
594	Agencia de Aduanas Espinosa Y Cia. Ltda.	METROPOLITANA	Huechuraba

537	BANCO DEL ESTADO DE CHILE	METROPOLITANA	SANTIAGO
538	IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE PRODUCTOS TECNOLÓGICOS S.A.	METROPOLITANA	ÑUÑO A
539	TEEM LTDA	TARAPACÁ	IQUIQUE
540	SERVICIOS INTEGRALES IMC	METROPOLITANA	VITACURA
541	Chocolatería Peumayen	LOS RÍOS	Valdivia
542	CHUBB SEGUROS CHILE S.A.	METROPOLITANA	Las Condes
543	CHUBB SEGUROS DE VIDA CHILE S.A	METROPOLITANA	Las Condes
544	FUNDACIÓN CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA SAN AGUSTÍN DEL MAULE	MAULE	Talca
545	MB Asesoría y gestión en capacitación limitada	METROPOLITANA	Maipu
546	Enrique Schadenberg y cía ltda	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	Punta arenas
547	LAS PUERTAS SPA	METROPOLITANA	Estación Central
548	Empresa desarrollo Ingeniería Informática SpA	METROPOLITANA	Ñuñoa
549	Diseños Creaciones y Alta Costura Bercovich Ltda.	METROPOLITANA	Renca
550	TRANSPORTES EL CANELO LIMITADA	METROPOLITANA	Renca
551	sociedad mardones y neira ltda	BIOBÍO	concepcion
552	LABORATORIO CLINICO MEDICINA NUCLEAR LTDA	METROPOLITANA	Providencia
553	Laboratorio Medicina Nuclear Bicentenario	METROPOLITANA	San Miguel
554	Karime Zuhiga Mera (Mermeladas caseras Mon Mapu)	LOS RÍOS	Los Lagos
555	Compunet SpA	METROPOLITANA	Providencia
556	SOCIEDAD GASTRONÓMICA AKAMI LIMITADA	ÑUBLE	CHILLÁN
557	HERRAMIENTAS INTEGRALES LTDA	VALPARAÍSO	VIÑA DEL MAR
558	JUNTA NACIONAL DE CUERPOS DE BOMBEROS DE CHILE	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
559	OBRAS CIVILES LOMAS SPA	BIOBÍO	SAN PEDRO DE LA
560	Jacob nahum	LOS LAGOS	Osorno
561	Servicios Informáticos D5 Limitada	OHIGGINS	Rancagua
562	MC Redes y Publicidad ltda.	ARAUCANÍA	Pucón
563	IMPULSA EMPRESAS SPA	METROPOLITANA	Providencia

511	Jimenez y Galvez transporte limitada	VALPARAÍSO	Viña del Mar
512	Vasquez y Abugattas Estudio Jurídico SpA	METROPOLITANA	Lo Barnechea
513	JK Consultores SpA	METROPOLITANA	Las Condes
514	LABORATORIO CLINICO LABOVAL SPA	VALPARAÍSO	Viña del Mar
515	Pulmari Eirl	VALPARAÍSO	Valparaíso
516	LZA Ingeniería y Gestión Chile Limitada	METROPOLITANA	Providencia
517	MANUEL ESCUDERO, CARTOGRAFIA DIGITAL, EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD	BIOBÍO	San Pedro de la Paz
518	Next Challenge SpA	METROPOLITANA	NUÑO A
519	PROMECHILE SPA	ANTOFAGASTA	ANTOFAGASTA
520	Sindicato de Trabajadores SCM El Abra	ANTOFAGASTA	Calama
521	SOCIEDAD E INVERSIONES SEMECO SPA	METROPOLITANA	SANTIAGO
522	Parentesis Estrategia	METROPOLITANA	las condes
523	Sociedad Odontológica Santa Teresa	VALPARAÍSO	SAN FELIPE
524	SOCIEDAD ORGANISMO TECNICO DE CAPACITACION DE LOS INDUSTRIALES DE IQUIQUE LTDA	TARAPACÁ	IQUIQUE
525	Telescopios Chile SPA	METROPOLITANA	Santiago Centro
526	Turismo Mayca Spa	LOS RÍOS	Panguipulli
527	Real Estate Management Services SpA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
528	SERVICIOS INFORMÁTICOS BICOM TECNOLOGÍA	METROPOLITANA	LAS CONDES
529	Sushi thai spa	METROPOLITANA	MAIPU
530	VALVER MULTISERVICIOS LIMITADA	LOS LAGOS	CASTRO
531	VAPOR AUSTRAL SpA	LOS LAGOS	Puerto Montt
532	VALAM EQUIPAMIENTO ODONTOLÓGICO LIMITADA	TARAPACÁ	IQUIQUE
533	Víctor Villegas ingeniería y construcción EIRL	OHIGGINS	Rancagua
534	KONECTADOS PRODUCCIONES SPA	METROPOLITANA	SANTIAGO
535	MPRO S.A.	METROPOLITANA	santiago
536	ISCHEBECK CHILE S.A	METROPOLITANA	LA REINA

480	IMP EXP ATENAS SPA	TARAPACÁ	Iquique
481	Gestion y Desarrollo SA	METROPOLITANA	Vitacura
482	COMERCIAL Y SERVICIOS JUAN MC-ARDLE DRAGUICEVIC EIRL	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	PUNTA ARENAS
483	Importadora Monserrat Ltda.	METROPOLITANA	Conchalí
484	TEBAL ESTUDIOS E INGENIERÍA AMBIENTAL LIMITADA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
485	INSERMAN SPA	ATACAMA	COPIAPO
486	CONSULTORIA VIDAL Y ASOCIADOS LIMITADA	BIOBÍO	CONCEPCION
487	Servicios Integrales L y C limitada	METROPOLITANA	San bernardo
488	SOCIEDAD DE INGENIERÍA APLICADA EFEYER LIMITADA	LOS RÍOS	VALDIVIA
489	Mger Industrial Ltda	VALPARAÍSO	Viña del mar
490	Divina Pastora Seguros de Vida S.A.	METROPOLITANA	Las Condes
491	HERNÁN BOERI Y COMPAÑÍA LIMITADA	BIOBÍO	Concepción
492	Duhovitz Ingeniería SpA	ANTOFAGASTA	Antofagasta
493	INVERSIONES GEERDINK LTDA.	METROPOLITANA	SANTIAGO
494	LOUNGE S.A	METROPOLITANA	Huechuraba
495	Larson Tax & Legal SpA	METROPOLITANA	Las Condes
496	Lubricentro Manuel Morales	ARAUCANÍA	Villarrica
497	RS Componentes Electrónicos Ltda.	METROPOLITANA	Quilicura
498	OTIC REGIONAL OHIGGINS	OHIGGINS	RANCAGUA
499	Empresa Portuaria Valparaíso	VALPARAÍSO	Valparaíso
500	SERVICIOS MANTENCION INDUSTRIAL INTEGRAL VORT LTDA	BIOBÍO	PENCO
501	SMI-ICE-CHILE SpA	METROPOLITANA	LAS CONDES
502	COMERCIAL LAGOS E HIJOS LIMITADA	METROPOLITANA	SAN BERNARDO
503	Euroline Logistics Ltda.	METROPOLITANA	Providencia
504	CONSULTORA Y CORREDORA BONATERRA LIMITADA	TARAPACÁ	IQUIQUE
505	Fresh Day Servicios Integrales de Higiene SPA	METROPOLITANA	Padre Hurtado
506	ASOCIACION DE INDUSTRIALES DE IQUIQUE AG	TARAPACÁ	IQUIQUE
507	FUNDACION LEITAT CHILE	METROPOLITANA	providencia
508	Sociedad médica Moreno y cia ltlda Sersalud	ATACAMA	Copiapó
509	PARNNER LIMITADA	LOS LAGOS	PUERTO MONTT
510	GEDES	ATACAMA	COPIAPO

450	Asociación de Industriales de Antofagasta	ANTOFAGASTA	Antofagasta
451	Delycat SPA	ARAUCANÍA	Lautaro
452	Lobos y Asociados Ltda.	METROPOLITANA	Maipú
453	Laboratorio Chile S.A.	METROPOLITANA	Ñuñoa
454	NUTRIPLUS ALIMENTACION Y TECNOLOGIA S.A.	METROPOLITANA	LO BARNECHEA
455	ASSOCIATED RISK MANAGEMENT SPA	VALPARAÍSO	VINA DEL MAR
456	Isairascafe	METROPOLITANA	santiago
457	Capital Rent SpA	METROPOLITANA	Las Condes
458	EGLOVEX CHILE COMERCIAL SPA	METROPOLITANA	LA FLORIDA
459	MAESTRANZA SAN MARCO LIMITADA	METROPOLITANA	PUDAHUEL
460	Layner Medical Spa	METROPOLITANA	Puente Alto
461	Atsu Servicios Spa	METROPOLITANA	Puente Alto
462	GRUPO AD CONSULTORES LIMITADA	METROPOLITANA	PUENTE ALTO
463	I-D PRO SOLUTIONS SPA	METROPOLITANA	ÑUÑO A
464	Blumaq Chile SA	METROPOLITANA	Quilicura
465	AGRICOLA SAN JOSE LIMITADA	OHIGGINS	SANTA CRUZ
466	Comercial V Y B Spa	METROPOLITANA	Pedro Aguirre Cerda
467	Alcaya Auditores y Asociados SpA	METROPOLITANA	SANTIAGO
468	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SANTA INES LIMITADA	VALPARAÍSO	VIÑA DEL MAR
469	TRES PECES PRODUCTOS DEL MAR SPA	VALPARAÍSO	Valparaiso
470	Inmobiliaria Mall Viña del Mar S.A	VALPARAÍSO	Viña del Mar
471	Fundación Tiempos Nuevos	METROPOLITANA	La Granja
472	FUNDACION CARITAS DIOCESANA DE LINARES	MAULE	Linares
473	Consultora EG-Sciences SpA	METROPOLITANA	La Reina
474	LABORATORIO MAGALLANES SPA	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	PUNTA ARENAS
475	FUNDACIÓN ACCIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
476	COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS MEDICOS LIMITADA	BIOBÍO	Concepción
477	OBISPADO DE ANCUD	LOS LAGOS	ANCUD
478	Servicios Legado SpA	METROPOLITANA	San Bernardo
479	ANTICO STUDIO SPA	METROPOLITANA	LAS CONDES

417	Fundación Ronda	METROPOLITANA	Providencia
418	ALFACOM INGENIERIA LIMITADA	METROPOLITANA	ÑUÑO A
419	Hidrica Consultores Spa	METROPOLITANA	Providencia
420	Comercial de mi tierra	BIOBÍO	Los angeles
421	la casa del viaje spa	METROPOLITANA	santiago
422	Latin America Power	METROPOLITANA	Las Condes
423	Comercial buena esquina limitada	METROPOLITANA	Providencia
424	Simeone y Álvarez limitada	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	Punta Arenas
425	HCA MINERIA SPA	METROPOLITANA	CERRILLOS
426	REPUESTOS FERNANDEZ SPA	LOS RÍOS	Valdivia
427	SAVIA INVERSIONES LIMITADA	METROPOLITANA	LAS CONDES
428	CONSULTORIA AUDITORIA NAVARRETE & CORDOVA LIMITADA	METROPOLITANA	LAS CONDES
429	Centro de Investigacion de Polimeros Avanzados	BIOBÍO	Concepcion
430	Escuela de Baristas Chile	METROPOLITANA	Providencia
431	Valparaiso Ship Services S.A.	VALPARAÍSO	Valparaiso
432	Asesorías Sur Spa.	LOS LAGOS	PUERTO VARAS
433	CONSULTORA FECCI SPA	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	PUNTA ARENAS
434	CC CONSTRUCCIONES EIRL	VALPARAÍSO	Valparaiso
435	Central impresiones Chile Spa	BIOBÍO	Concepcion
436	PBP CONTADORES SPA	METROPOLITANA	PUENTE ALTO
437	Despegar SPA	METROPOLITANA	las condes
438	Medicatec de Chile S.A.	METROPOLITANA	Ñuñoa
439	Comercial K Spa	METROPOLITANA	Vitacura
440	Mundooptico SPA	METROPOLITANA	Las Condes
441	Corporación Club de Golf Rocas de Santo Domingo	VALPARAÍSO	Santo Domingo
442	Farmaceutica Quellón limitada	LOS LAGOS	Quellon
443	COMITE DE AGUA POTABLE RURAL RINCONADA DE GUZMANES	VALPARAÍSO	PUTAENDO
444	ARAYA LOPEZ ASESORIAS LIMITADA	METROPOLITANA	PUENTE ALTO
445	Grupo Emprende SpA	METROPOLITANA	LAS CONDES
446	NAZCA SPA	LOS LAGOS	Puerto Montt
447	Bravo & Compañía Consultores	METROPOLITANA	Providencia
448	Cornerstone Consultores SpA	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	Punta Arenas
449	Checo eslovaquia	METROPOLITANA	San Joaquín

386	TCHAPUTCHAINA CONSULTORES SPA	ANTOFAGASTA	ANTOFAGASTA
387	CAMILLI Y CIA LTDA.	METROPOLITANA	Santiago Centro
388	DUARTE ABOGADOS LIMITADA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
389	Panul Analytic Spa	METROPOLITANA	Providencia
390	TRONCOSO ARQUITECTOS LTDA.	BIOBÍO	CONCEPCION
391	Comercial Quemchi SPA	LOS LAGOS	Quemchi
392	Unholster	METROPOLITANA	Nuñoa
393	ambrosiand Spa	METROPOLITANA	Santiago centro
394	45 NOTARIA DE SANTIAGO GERARDO CARVALLO	METROPOLITANA	SANTIAGO
395	AUTRONIX SPA	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	PUNTA ARENAS
396	Ciclos Capacitación y Consultores Limitada	METROPOLITANA	Santiago
397	IMPORTADORA TECNOWAVE SPA	METROPOLITANA	SANTIAGO
398	CEG SpA	METROPOLITANA	puente alto
399	CONSULTORES TRIBUTARIOS TAX SEVEN SPA	METROPOLITANA	Providencia
400	SOCIEDAD COMERCIAL RUBIO Y RUBIO LTDA.	METROPOLITANA	Santiago
401	CATALINA GLADYS HERNANDEZ RUIZ	LOS LAGOS	OSORNO
402	SOCIEDAD COMERCIAL CONACRIL SPA	LOS LAGOS	OSORNO
403	PRODUCCIÓN Y PUBLICITARIA HEME LTDA.	METROPOLITANA	QUINTA NORMAL
404	TELTONIKA DE CHILE SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
405	Arrebol Ingeniería y Gestión del Agua SpA	METROPOLITANA	Nuñoa
406	MSF Industrial S.A	METROPOLITANA	Las Condes
407	asociación de industriales de la reina	METROPOLITANA	La Reina
408	Spa Experience	ANTOFAGASTA	Antofagasta
409	COMERCIAL BELTRAN CONTRERAS E IBARRA SPA	METROPOLITANA	SANTIAGO CENTRO
410	VENTA ALIMENTO DE MASCOTAS ARIEL EIRL	METROPOLITANA	Puente Alto
411	Compañía Minera del Pacífico SA	ATACAMA	La Serena
412	DELEX LTDA	METROPOLITANA	MACUL
413	Apacheta	TARAPACÁ	Iquique
414	Yastay Consultores EIRL	ATACAMA	Copiapó
415	TEM CHILE SPA	METROPOLITANA	QUINTA NORMAL
416	Consultores VyS SpA	METROPOLITANA	Padre Hurtado

355	Zeus Chile S.A.	METROPOLITANA	Providencia
356	SOMNAVAL LIMITADA	VALPARAÍSO	Valparaíso
357	Servicios integrados en arte proyecto y personal transitorio limitada	METROPOLITANA	LA CISTERNA
358	Servicios de limpieza integrados v&m	METROPOLITANA	Lo Prado
359	Barría y Contreras Limitada	LOS LAGOS	Puerto Montt
360	Instituto de Capacitación Advance	METROPOLITANA	Providencia
361	comercial blescom spa	METROPOLITANA	LA GRANJA
362	Librerías Catalonia Limitada	METROPOLITANA	Providencia
363	RELACIONAL CONSULTORIA ESTRATEGICA LTDA.	METROPOLITANA	LAS CONDES
364	Asociacion de integracion laboral La Comarca	METROPOLITANA	Puente Alto
365	Greening SpA	BIOBÍO	San Pedro de la Paz
366	Fundación Red de RRHH	METROPOLITANA	Santiago Centro
367	FERREX S.A.	METROPOLITANA	ESTACION CENTRAL
368	Confederación Fenpruss	METROPOLITANA	Santiago
369	AGENCIA DELFIN DEL LEJANO ORIENTE LTDA	METROPOLITANA	LAS CONDES
370	RENTING YUSIC	ANTOFAGASTA	ANTOFAGASTA
371	INVERSIONES YUSIC	ANTOFAGASTA	ANTOFAGASTA
372	ADvendio Sales and Services Chile SpA	VALPARAÍSO	Viña del Mar
373	Agricola Kokorofoods limitada	METROPOLITANA	Independencia
374	Abogados Osorno SpA	LOS LAGOS	Osorno
375	ASESORIAS Y ADMINISTRACION CONTABLE SUMAGESTION LTDA	COQUIMBO	OVALLE
376	ASESORIAS VC SPA	BIOBÍO	CONCEPCION
377	INTERNATIONAL LINE SA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
378	ARA Y BUSTAMANTE CONSULTORES LIMITADA	METROPOLITANA	SANTIAGO
379	COMERCIALIZADORA Y DISTRIBUIDORA DE EQUIPOS E INSUMOS MEDICOS LIMITADA	BIOBÍO	CONCEPCION
380	ARCHIPLAN S.A.	METROPOLITANA	Santiago
381	Sociedad Crea3D Ingeniería SpA	METROPOLITANA	Macul
382	Aurinet desarrollo Tecnológicos Spa	METROPOLITANA	Puente Alto
383	BOTIQUINES A DOMICILIO SPA	METROPOLITANA	SANTIAGO
384	TTSA SPA	METROPOLITANA	Las Condes
385	Corrales Chile SpA	LOS RÍOS	Paillico

328	Centro de Iniciativa Empresarial CIEM Villarrica	ARAUCANÍA	Villarrica
329	SOCIEDAD DE RECAUDACION Y PAGOS DE SERVICIOS LTDA. (SERVIPAG)	METROPOLITANA	santiago
330	SACO Shipping SPA	METROPOLITANA	las condes
331	DIMERC S.A.	METROPOLITANA	renca
332	BATTAGLIA CONSULTORES LIMITADA	metropolitana	las condes
333	Halter SpA	metropolitana	huechuraba
334	INGELEG LIMITADA	METROPOLITANA	la florida
335	Sociedad de Asesorías Integrales para el Desarrollo Social Limitada	METROPOLITANA	santiago
336	CERTIFICADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES Y PREVISIONALES CHILE S.A.	METROPOLITANA	SANTIAGO
337	MEDISAN CHILE SPA	METROPOLITANA	LAS CONDES
338	Consultora Contador a Domicilio Spa	METROPOLITANA	MAIPU
339	COMERCIALIZADORA JUANA CATALDO E HIJO SPA	METROPOLITANA	CONCHALÍ
340	Gastronomía Eva Winkler E.I.R.L.	COQUIMBO	LA SERENA
341	GLOBAL FORMWORK & SCAFFOLDING SUPPLIER SPA	METROPOLITANA	LAS CONDES
342	Asociación de Industriales de Iquique Limitada	TARAPACÁ	Iquique
343	Fundación Salud y Familia	LOS LAGOS	PUERTO MONTT
344	Grupo Ultra de Chile SPA	METROPOLITANA	Las Condes
345	IMA SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
346	Chucaro SpA	METROPOLITANA	SANTIAGO
347	Consortio de comercio y comunicaciones Ltda	METROPOLITANA	PUDAHUEL
348	PROAXIONS CONSULTORES LIMITADA	COQUIMBO	LA SERENA
349	DENTAL PAMELA GARCIA LEYVA EIRL	OHIGGINS	LAS CABRAS
350	EMPRESAS TIERRA DE CHILE SPA	BIOBÍO	TALCAHUANO
351	AVC PARTNERS SPA	METROPOLITANA	SANTIAGO
352	Vescalmed	LOS LAGOS	Puerto Montt
353	ASESORIA Y CONSULTORIA A PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS LIMITADA	METROPOLITANA	LA FLORIDA
354	COMERCIAL LUBECK SPA	BIOBÍO	CONCEPCION

297	Dataactiva Consultoría Servicios Informáticos e Inversiones SpA.	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
298	Macvez SpA	ANTOFAGASTA	ANTOFAGASTA
299	LAYNER SPA	METROPOLITANA	PUENTE ALTO
300	La Princesita SpA	METROPOLITANA	SANTIAGO
301	Colbra Desarrollo Turístico Hotelero Gastronómico Ltda	METROPOLITANA	MELIPILLA
302	Espina y Sepulveda Contadores Ltda.	METROPOLITANA	SANTIAGO
303	MUEBLES SUR SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
304	ENTOMO PROTEINA FOOD SPA	METROPOLITANA	BUIN
305	OBISPADO DE LINARES	MAULE	LINARES
306	CJM M&S SPA	VALPARAÍSO	VIÑA DEL MAR
307	Centro de Atención Psicológica Integral CEAPSI	METROPOLITANA	LAS CONDES
308	Colombo & Toledo servicios spa	VALPARAÍSO	VALPARAISO
309	Fundación Nuestros Hijos	METROPOLITANA	PEDRO AGUIRRE
310	CONTRERAS Y BOLVAREAN SPA	TARAPACÁ	IQUIQUE
311	AGROMILLORA SUR S.A.	MAULE	RIO CLARO
312	Laboratorio Drag Pharma Chile Invetec SA	METROPOLITANA	QUILICURA
313	TNA SPA	METROPOLITANA	las condes
314	PlanOK	METROPOLITANA	LAS CONDES
315	COMERCIALIZADORA Y ELABORADORA DILICI LIMITADA	METROPOLITANA	QUILICURA
316	FLAGARE	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
317	Desarrollos y Viviendas SpA	METROPOLITANA	LAS CONDES
318	ALPHA ASCENSORES SPA	METROPOLITANA	Nuñoa
319	Centro de Investigación y Capacitación del Aprendizaje UCORP S.A.	METROPOLITANA	Providencia
320	CONSERVADOR DE BIENES RAICES DE COPIAPO	ATACAMA	COPIAPO
321	QUANTUM INTEGRAL	VALPARAÍSO	CASABLANCA
322	FUNDACION CENTRO CULTURAL PALACIO DE LA MONEDA	METROPOLITANA	santiago
323	Rodríguez y Verdejo limitada	MAULE	TALCA
324	Mantenciones Integrales Genesis Spa	ATACAMA	DIEGO DE ALMAGRO
325	Inmobiliaria e Inversiones Santa Monica SpA	METROPOLITANA	vitacura
326	PropulsoW	METROPOLITANA	las condes
327	ALALUF PROPIEDADES S.A.	METROPOLITANA	las condes

268	Andres Varela Propiedades Limitada	METROPOLITANA	SANTIAGO
269	RAFAEL BUZETA CORREDORES DE SEGUROS Y CIA LTDA	METROPOLITANA	SANTIAGO
270	Mentalidad Web SpA	METROPOLITANA	SANTIAGO
271	Grupo abarca y said spa	METROPOLITANA	LA FLORIDA
272	Sistemas en la Nube S.A	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
273	CORDIAL PHONE SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
274	Mauricio alejandro Herrera Vásquez "Doctor Notebook"	BIOBÍO	CONCEPCION
275	EdiPro SpA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
276	Netics SpA	METROPOLITANA	SANTIAGO
277	Muebles daniel andres lucero marin eirl	OHIGGINS	GRANEROS
278	Cardiomedics Tecnología en Salud SpA	METROPOLITANA	ÑUÑO A
279	NUCLEO EDUCATIVO S.A.	METROPOLITANA	LA REINA
280	Happy days kids SPA	Biobío	SAN PEDRO DE LA
281	Blue Company	METROPOLITANA	Las Condes
282	SOCIEDAD COMERCIAL EUROFRANCE SPA	VALPARAÍSO	LA CALERA
283	DOM SPA	METROPOLITANA	RENCA
284	Buy Me SpA	METROPOLITANA	CERRO NAVIA
285	MBServices certificaciones SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
286	Sala Cuna y Jardín Infantil Alerce Ltda.	METROPOLITANA	LA FLORIDA
287	Travel Security S.A.	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
288	Sociedad de negocios vida y turismo ltda	LOS LAGOS	FRUTILLAR
289	SOCIEDAD HOTELERA ANDALUZ LTDA	VALPARAÍSO	VALPARAISO
290	LABORATORIO INSTITUTO PATOLOGIA CONCEPCION LIMITADA	BIOBÍO	concepción
291	BAÑADOS Y CIA	METROPOLITANA	RENCA
292	Comunidad de Aguas Subterráneas Sector 4 Mal Paso Copiapó	ATACAMA	COPIAPO
293	Spartan de Chile limitada	METROPOLITANA	QUILICURA
294	INDUSTRIAL Y COMERCIAL STO CHILE LTDA.	METROPOLITANA	RENCA
295	SOCIEDAD CENTRO CARNES LTDA.	ÑUBLE	QUILLON
296	DISTRIBUIDORA Y COMERCIAL RENTAMAC SPA	ARAUCANÍA	TEMUCO

237	Consultora Meraki SpA	MAULE	LINARES
238	Electron s.a	METROPOLITANA	QUINTA NORMAL
239	OP INTERNACIONAL SpA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
240	erreve pellet spa	LOS LAGOS	PUERTO MONTT
241	COMERCIALIZADORA TODO STOCK LIMITADA	BIOBÍO	ARAUCO
242	Arrau Ingeniería SpA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
243	Comercial y Servicios Chilemprende Limitada	METROPOLITANA	VITACURA
244	Difor Chile S.A	BIOBÍO	SAN PEDRO DE LA
245	ANTOFAOFFICE SPA	ANTOFAGASTA	ANTOFAGASTA
246	Business Continuity SpA	METROPOLITANA	Providencia
247	COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS OFFICE SANDWICH LIMITADA	METROPOLITANA	HUECHURABA
248	COMERCIALIZADORA E IMPORTADORA ROES LIMITADA	ANTOFAGASTA	ANTOFAGASTA
249	CENTRO CULTURAL GABRIELA MISTRAL	METROPOLITANA	SANTIAGO
250	PAGO CASH SPA	METROPOLITANA	ÑUÑO A
251	Amerinode de Chile SpA	METROPOLITANA	SANTIAGO
252	GESTION Y ASESORIAS SOCIALES, AMBIENTALES Y FORESTALES SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
253	2CConsultore SpA	METROPOLITANA	LAS CONDES
254	Empresa Nacional de Minería	METROPOLITANA	SANTIAGO
255	Sistemas de información Ser Q Ltda	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
256	TM Capacitación	BIOBÍO	PENCO
257	KARINA GALLARDO	LOS RÍOS	RIO BUENO
258	Invid SpA	ATACAMA	VALLENAR
259	SERVICIOS INFORMÁTICOS REDCORE SPA "NUCLEOROJO"	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
260	SOCIEDAD GASTRONÓMICA TASTY LIMITADA	BIOBÍO	CONTULMO
261	LABENS SPA	METROPOLITANA	QUINTA NORMAL
262	Equipos de Control Mas Control Ltda	METROPOLITANA	Paine
263	Hielos Cat (Paula Escobar Madariaga)	ANTOFAGASTA	ANTOFAGASTA
264	Crudo y Sin Censura SPA	METROPOLITANA	Las Condes
265	KONSULTING SA	METROPOLITANA	LAS CONDES
266	OCEANPLASTIC LIMITADA	LOS LAGOS	PUERTO MONTT
267	DYMA COMUNICACIONES SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA

210	CLAUDIO MAGNE ARAYA CORREDORES DE SEGUROS E.I.R.L.	TARAPACÁ	IQUIQUE
211	Comercial y Distribuidora Betapaint Industrial Ltda.	METROPOLITANA	RECOLETA
212	LUZAGRO S.A.	MAULE	LINARES
213	LUZAGRO COMERCIAL S.A.	MAULE	LINARES
214	COOPERATIVA LUZAGRO LIMITADA	MAULE	LINARES
215	Comercial e Inmobiliaria Culmen S.A. (Luzagro Agrícola S.A.)	MAULE	LINARES
216	Tecnoair Compresores SpA	MAULE	SAN CLEMENTE
217	XINERGIA LABORAL SA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
218	Cadetech	BIOBÍO	CONCEPCION
219	sylvia Hueche Fuchslocher	ARAUCANÍA	PADRE LAS CASAS
220	THOMAS JEFFERSON II S.A.	BIOBÍO	TALCAHUANO
221	AMINPRO CHILE SPA	METROPOLITANA	QUILICURA
222	ALFONSO ALEJANDRO JEREZ MANCILLA	LOS LAGOS	PUERTO MONTT
223	Desarrollo Web Ilógica Spa	METROPOLITANA	ÑUÑO A
224	Comercial El Rincon Ganadero Ltda.	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	PUNTA ARENAS
225	Dimarsa	LOS LAGOS	PUERTO MONTT
226	CONSULTORIA, CAPACITACION Y DESARROLLO DE SOFTWARE LIMITADA	LOS LAGOS	PUERTO MONTT
227	Sinérgica Imagen y Comunicaciones Ltda.	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
228	ORGANIC SYTLE SPA	VALPARAÍSO	VALPARAISO
229	Optica Lazo	ARAUCANÍA	TEMUCO
230	Espinoza 2 spa	METROPOLITANA	EL BOSQUE
231	EIST SPA	METROPOLITANA	QUILICURA
232	SPREV AUDITORES Y CONSULTORES SPA.	LOS LAGOS	OSORNO
233	Asesorías Jorge Suárez Estefó Eirl	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	PUNTA ARENAS
234	SOFTWARE EMPRESARIAL CONTROLROLL LIMITADA	METROPOLITANA	LAS CONDES
235	AMBIENTAL INGENIERIA EN CLIMATIZACION LTDA	METROPOLITANA	LA FLORIDA
236	CONSULTORES Y ASESORES LUCAS MELLA EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA

179	COMERCIAL DANY DANIELA ANDRADE ANTRILLAO E. I. R. L.	AYSÉN	RIO IBAÑEZ
180	DMU ENERGY LIMITADA	LOS LAGOS	PUERTO MONTT
181	comercializadora e importadora belash spa	METROPOLITANA	RECOLETA
182	ESIGN SA	METROPOLITANA	LAS CONDES
183	Electricidad Guzman S.A.	METROPOLITANA	RENCA
184	CENTRO DE ESTUDIOS AVANZADOS EN ZONAS ARIDAS	COQUIMBO	LA SERENA
185	Reperf Ltda.	LOS RÍOS	VALDIVIA
186	ANTAMIN SPA	METROPOLITANA	COLINA
187	Instituto de Evaluación Psicopedagógica EOS S.A	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
188	Asistencia y Gestión Internacional S.A	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
189	QS Abogados	METROPOLITANA	SANTIAGO
190	Servicios Clínicos Valeska Ríos EIRL	ANTOFAGASTA	ANTOFAGASTA
191	SERVICIOS CLÍNICOS RIO TRANQUILO LIMITADA	AYSÉN	COYHAIQUE
192	Regenera Organico	LOS LAGOS	PUERTO VARAS
193	VEGA Y BIEL CIA LTDA	VALPARAÍSO	VIÑA DEL MAR
194	S4P S.A.	METROPOLITANA	SANTIAGO
195	Lavin Fire Protection	BIOBÍO	CONCEPCION
196	Soluciones contables jorge vergara vivar eirl	VALPARAÍSO	SAN FELIPE
197	DIVERZOOVET CLÍNICA VETERINARIA EIRL	METROPOLITANA	LA REINA
198	Holding Barro Blanco Spa	LOS LAGOS	OSORNO
199	Anvic ingeniería e inspección Ltda	LOS LAGOS	PUERTO MONTT
200	nexo inclusivo	METROPOLITANA	SANTIAGO
201	TOBAR JAQUE CONSULTORIA LIMITADA	METROPOLITANA	LAMPA
202	Instaluz	OHIGGINS	RENGO
203	Inversiones ALPS SPA	OHIGGINS	RENGO
204	Anatomysalud Concepcion Spa	BIOBÍO	CONCEPCION
205	Anatomysalud Chile Spa	METROPOLITANA	LAS CONDES
206	Proyecto e instalaciones electricas israel fernando lobos calderon eirl	OHIGGINS	GRANEROS
207	Imprenta Montaris Ltda	LOS RÍOS	VALDIVIA
208	Elsa Gómez y Compañía Limitada	BIOBÍO	CONCEPCION
209	De Consultoría y Proyectos Spa	METROPOLITANA	SANTIAGO

147	cataldo spa	METROPOLITANA	TALAGANTE
148	BURGOS Y COLLADO LIMITADA	VALPARAÍSO	VIÑA DEL MAR
149	M2OK SPA	VALPARAÍSO	VIÑA DEL MAR
150	AC Nielsen Chile Ltda	METROPOLITANA	LAS CONDES
	Organismo técnico de capacitación		
151	Keep Learning Spa	VALPARAÍSO	VIÑA DEL MAR
152	Mediplex S.A.	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
	Ingeniería y asesorías Liem Limitada		
153		BIOBÍO	CONCEPCION
	OARCE CONSULTORES INTEGRALES		
154	SPA	METROPOLITANA	ÑUÑO A
	Fundación para la Investigación del		
155	Cuidado	METROPOLITANA	LAS CONDES
156	SEO Austral SpA	METROPOLITANA	SANTIAGO
	ASESORIAS TRIBUTARIAS DEL NORTE		
157	LIMITADA	COQUIMBO	LA SERENA
	Comercializadora Manga sempai ltda		
158		METROPOLITANA	MAIPU
159	KNIGHT PIESOLD S.A.	METROPOLITANA	LAS CONDES
160	TECNOLOGIA BS SPA	METROPOLITANA	SANTIAGO
161	Mining Services Chile Spa	METROPOLITANA	QUILICURA
162	Scotiabank Chile	METROPOLITANA	LAS CONDES
163	NORTECNICA INGENIEROS LTDA	TARAPACÁ	IQUIQUE
	A y L INGENIERÍA Y GESTIÓN SOCIO		
164	AMBIENTAL LIMITADA	LOS RÍOS	VALDIVIA
	COMERCIALIZADORA DE		
	PRODUCTOS GOURMET VALDIVIA		
165	LTDA.	LOS RÍOS	VALDIVIA
166	Inversiones Golan Spa	ARAUCANÍA	ANGOL
	Magikoffee cafetería y pastelería Spa		
167		METROPOLITANA	SANTIAGO
168	MAZ spa	COQUIMBO	LA SERENA
169	Cordillera Gestión Inmobiliaria	LOS LAGOS	PUERTO MONTT
170	Prime Dent Spa	COQUIMBO	LA SERENA
	Hanna Instruments Equipos Limitada		
171		METROPOLITANA	QUILICURA
172	Fidelizador SpA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
173	Agencia Archipelago SPA	BIOBÍO	CONCEPCION
174	Andes Inversiones SpA	METROPOLITANA	ÑUÑO A
175	IRC Verificadora Limitada	METROPOLITANA	LAS CONDES
176	IR Consulting S.A.	METROPOLITANA	LAS CONDES
177	SmartMedical SpA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
	Cooperativa de Ahorro y Credito Isla		
178	de Maipo Limitada	METROPOLITANA	ISLA DE MAIPO

119	INVERSIONES Y ASESORÍAS NOW LIMITADA	METROPOLITANA	LAS CONDES
120	Sociedad médica y odontologica Seco Navarrete Ltda	ARAUCANÍA	TEMUCO
121	Diplas	METROPOLITANA	SANTIAGO
122	SOCIEDAD COMERCIAL M CARO Y CIA LTDA	METROPOLITANA	SANTIAGO
123	OLIMIR Centro psicosocial	OHIGGINS	RANCAGUA
124	WOM S.A.	METROPOLITANA	SANTIAGO
125	CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR LOS ANDES	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
126	INSTITUTO SUPERIOR DE ARTES Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN IACC	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
127	BNP PARIBAS SEGUROS GENERALES CARDIF	METROPOLITANA	LAS CONDES
128	FIRST JOB CHILE SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
129	E-MONEY CHILE S.A.	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
130	Galf Electronica EIRL	METROPOLITANA	SANTIAGO
131	DMP CONSULTORES LIMITADA	METROPOLITANA	SAN MIGUEL
132	Sociedad Comercial Katmandú SPA	METROPOLITANA	LAS CONDES
133	BIGOS SPA	METROPOLITANA	ÑUÑO A
134	Empresa Sociedad Comercializadora Reminisen Ltda	METROPOLITANA	MAIPU
135	DETACOOPTDA.	METROPOLITANA	QUINTA NORMAL
136	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE COOPEUCH	METROPOLITANA	SANTIAGO
137	Alta Proteína SpA	MAULE	TALCA
138	Mouvair SpA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
139	Informática Tier1 Spa	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
140	Gatica y Riquelme Ltda	BIOBÍO	CONCEPCION
141	Medicon Estética Integral Dra. Claudia Avaria Ltda.	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
142	Vasval SPA	METROPOLITANA	SAN BERNARDO
143	Roberto Reyes	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	PUNTA ARENAS
144	CLOUD COMUNICACIONES SPA	LOS RÍOS	VALDIVIA
145	COMERCIAL MIDACOR LIMITADA	METROPOLITANA	LAS CONDES
146	Gestion Ambiental Pañiwe Ltda	METROPOLITANA	PUDAHUEL

88	Delivery Violeta Riquelme Zaslavsky EIRL	ARAUCANÍA	TEMUCO
89	CLINICa SAN AGUSTIN	METROPOLITANA	MELIPILLA
90	Soquipra Ltda	ÑUBLE	CHILLAN VIEJO
91	Fundación Prodemu	METROPOLITANA	SANTIAGO
92	SASCO SpA	OHIGGINS	SANTA CRUZ
93	Aguas Vichuquen SpA	MAULE	VICHUQUEN
94	Sodal SA	METROPOLITANA	MACUL
95	AUDITOR VALDIVIA CONSULTORES SPA	LOS RÍOS	VALDIVIA
96	Gestión Urbani Limitada	BIOBÍO	CONCEPCION
97	DISEÑO Y PRODUCCION 3D GABRIEL SALAS SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
98	dospuntocero ltda	VALPARAÍSO	VILLA ALEMANA
99	Servicios y asesorías Rubrika S.A.	METROPOLITANA	SANTIAGO
100	Grupo BelCar SpA	METROPOLITANA	COLINA
101	Moca Marketing Digital y Desarrollo de Software Limitada	METROPOLITANA	LAS CONDES
102	PRODITEC SpA	BIOBÍO	CONCEPCION
103	ATLAS INVERSIONES LTDA	ANTOFAGASTA	ANTOFAGASTA
104	CONTABILIDAD Y TRIBUTACION LIMITADA	MAULE	CURICO
105	EBL Servicios Industriales e Integrales EIRL	ATACAMA	CHAÑARAL
106	Parroquia Inmaculada Concepción de Vicuña	COQUIMBO	VICUÑA
107	Hatch Ingenieros y Consultores Ltda.	METROPOLITANA	LAS CONDES
108	Wellmed Spa	METROPOLITANA	RECOLETA
109	Cegamed Chile S.A.	METROPOLITANA	RECOLETA
110	SERVICIOS CONTABLES JUAN CREMA E.I.R.L.	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	PUNTA ARENAS
111	SOCIEDAD LLANQUIHUE LTDA	METROPOLITANA	ESTACION CENTRAL
112	SOCIEDAD Comercial Archipelago Ltda	LOS LAGOS	DALCAHUE
113	INNOVACIONES Y DESARROLLOS TECNOLÓGICOS UPBIRK SPA	VALPARAÍSO	VIÑA DEL MAR
114	RS AUDITORES SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
115	Centro de Esterilización SpA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
116	NOTARIA MIGUEL ANGEL ENRIQUE JIMENEZ SEGURA	ANTOFAGASTA	CALAMA
117	PRAUBOS SPA	METROPOLITANA	SAN BERNARDO
118	SP CONSULTORES SPA	METROPOLITANA	MELIPILLA

58	KINESIS + SPORT SPA	METROPOLITANA	SAN MIGUEL
59	Gestión de Recaudación y Cobranza S.A.	MAULE	TALCA
60	Cooperativa de Ahorro y Crédito Oriente Limitada	MAULE	TALCA
61	INC INTERNET LTDA.	METROPOLITANA	ÑUÑO A
62	SERVICIOS INFORMATICOS HOSTNAME LIMITADA	METROPOLITANA	ÑUÑO A
63	INGENIERÍA Y SERVICIOS INTEGRALES GYG SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
64	TUXPAN INGENIERIA SPA	VALPARAÍSO	VIÑA DEL MAR
65	VOE Travel	METROPOLITANA	LAS CONDES
66	Sociedad de Ingeniería en Informática Rayen Salud SpA	METROPOLITANA	SANTIAGO
67	Importadora y Comercializadora Skyship SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
68	Di Biase Montes Limitada	LOS LAGOS	PUERTO VARAS
69	SERVICIOS PUBLICITARIOS Y MURALISMO LOVART LIMITADA	ANTOFAGASTA	ANTOFAGASTA
70	COMERCIAL Y TURISMO S.A.	VALPARAÍSO	CONCON
71	ADMINISTRADORA DE PROPIEDADES S.A.	VALPARAÍSO	CONCON
72	IMPORTADORA Y COMERCIALIZADORA RUTA 160 LTDA.	METROPOLITANA	SANTIAGO
73	I-SEP Ingenieros SpA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
74	SOCIEDAD AGRICOLA FORESTAMED LIMITADA.	VALPARAÍSO	QUILPUÉ
75	KNOP LABORATORIOS S.A.	VALPARAÍSO	QUILPUÉ
76	INDUSTRIA PROCESADORA DE ALIMENTOS KNOP LIMITADA	VALPARAÍSO	QUILPUÉ
77	DUQUE SILVA Y COMPAÑÍA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
78	Ideas Digitales Aplicadas	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
79	SYNTHON CHILE LTDA.	METROPOLITANA	LAMPA
80	FLOW S.A.	VALPARAÍSO	VIÑA DEL MAR
81	GEOCOM S.A.	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
82	GEOCOM RENTA S.A.	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
83	OPKO CHILE S.A.	METROPOLITANA	LAS CONDES
84	Arama Natural Products Distribuidora Limitada	METROPOLITANA	PUDAHUEL
85	Outsourcing Intelligence Technologies Limitada	METROPOLITANA	HUECHURABA
86	CLÍNICA ABADIA	ANTOFAGASTA	ANTOFAGASTA
87	OPTIMIZA CONSULTING SPA	METROPOLITANA	LAS CONDES

29	SOCIEDAD SERVICIOS ELECTRICOS TESLA AUSTRAL LIMITADA	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	PUNTA ARENAS
30	INVERSIONES MARIA CECILIA ACEVEDO JARA EIRL	METROPOLITANA	PUENTE ALTO
31	PRIMSER S.A.	METROPOLITANA	MACUL
32	GEAENZYMES SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
33	POWER ENERGY LTDA.	METROPOLITANA	SANTIAGO
34	HENNES & MAURITZ SPA	METROPOLITANA	LAS CONDES
35	BAR BUNDOR LTDA.	LOS RÍOS	VALDIVIA
36	FABRICA DE JUGOS JUWAI LIMITADA	METROPOLITANA	EL BOSQUE
37	CHOCOLATERIA DULCE LLUVIA VALDIVIA LTDA	LOS RÍOS	VALDIVIA
38	SOCIEDAD DE INVERSIONES DJ SPA.	METROPOLITANA	
39	QUIJADA Y QUIJADA ELEMENTO PATAGONIA LTDA	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	PUNTA ARENAS
40	SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A.	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
41	CONAVICOOP	METROPOLITANA	SANTIAGO
42	DANDO LA HORA SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
43	AIRPORT MAINTENANCE SERVICES SPA	METROPOLITANA	LAS CONDES
44	IDEA UNO SPA	METROPOLITANA	ÑUÑO A
45	GRAU Y GRAU LTDA.	METROPOLITANA	SANTIAGO
46	Sociedad Guajardo y Asociados Consultores Auditores SPA	METROPOLITANA	ÑUÑO A
47	COOPERATIVA DE SERVICIOS DE AGUA POTABLE DE LA CHIRIPA LIMITADA	MAULE	COLBUN
48	Ekuvun spa	LOS LAGOS	LLANQUIHUE
49	INSTITUTO PROFESIONAL LOS LAGOS	LOS LAGOS	OSORNO
50	CENTRO DE FORMACION TECNICA LOS LAGOS	LOS LAGOS	OSORNO
51	GESAM CONSULTORES SPA	METROPOLITANA	PEÑALOLÉN
52	CERVECERA BUNDOR SPA	LOS RÍOS	VALDIVIA
53	VATIOS SPA	LOS LAGOS	PUERTO MONTT
54	Agencia Desarrollo Spa	LOS LAGOS	PUERTO VARAS
55	VULKO SPA	METROPOLITANA	SANTIAGO
56	SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
57	SERVICIOS INFORMATICOS INTEGRALES FULLPME LIMITADA	METROPOLITANA	ÑUÑO A

N°	RAZÓN SOCIAL	REGIÓN	COMUNA
1	GASTRONOMICA E INVERSIONES AGUAYO SPA	BIOBÍO	CONCEPCIÓN
2	INVERSIONES Y ASESORIAS COMERCIALES TWOWAITE SPA	ARAUCANÍA	TEMUCO
3	LSH PUBLICIDAD SPA	METROPOLITANA	HUECHURABA
4	CONTABILIDAD DEL MAULE LIMITADA	MAULE	TALCA
5	INVERSIONES PANORAMIX SPA (RADIOMAX)	METROPOLITANA	MAIPÚ
6	SOLUCIONES BIOTECNOLÓGICAS BIOTECOM SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
7	IMPORTADORA Y COMERCIALIZADORA VARGUS LTDA	COQUIMBO	LA SERENA
8	THE GARAGE COMPANY SPA	METROPOLITANA	LAS CONDES
9	DIGITAL	VALPARAÍSO	LA LIGUA
10	COMERCIALIZADORA DIJASE LIMITADA	BIOBÍO	CONCEPCIÓN
11	MARCOS ANTONIO ALVARADO CARDENAS	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	PUNTA ARENAS
12	ASESORIAS AUDICONT SPA	BIOBÍO	LOS ÁNGELES
13	TANNER SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	METROPOLITANA	SANTIAGO
14	VERITAS CORREDORES DE SEGUROS S.A.	METROPOLITANA	LAS CONDES
15	DHARMA USAHA S.A.	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
16	EXTINTORES ALFA VALDIVIA SPA	LOS RÍOS	VALDIVIA
17	DINAMMO CONSULTORES SPA.	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
18	ADMINISTRADORA RICARDO MARCELO BETANCUR MEDRANO	TARAPACÁ	IQUIQUE
19	SCM PHARMA SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
20	SHIMIN INGENIERIA SPA	METROPOLITANA	LAS CONDES
21	ONG GOOD NEIGHBORS CHILE	METROPOLITANA	SANTIAGO
22	ROJAS AUDITORES EIRL	BIOBÍO	Los Ángeles
23	ALIMENTOS RUNCA VALDIVIA LTDA.	LOS RÍOS	VALDIVIA
24	FUNDACIÓN DEM	METROPOLITANA	SANTIAGO
25	PROQUIMSA S.A.	METROPOLITANA	PUDAHUEL
26	ASOCIACIÓN AVANZA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL	VALPARAÍSO	VIÑA DEL MAR
27	SODEXO SOLUCIONES DE MOTIVACIÓN CHILE SPA	METROPOLITANA	PROVIDENCIA
28	OSVALDO GALLARDO ARAYA	AYSÉN	NO SEÑALA