



**GNP**  
**\_CANALES**  
ABOGADOS LABORALES

[gnpcanales.cl](http://gnpcanales.cl)

# ACTUALIDAD LABORAL

27 DE ABRIL DE 2026

DT determina que aporte al seguro complementario de salud, vía Multibien, es remuneración –

El Ordinario N° 250 fue publicado el 15 de abril de 2026. El organismo técnico considera, como base de su criterio, lo establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo.



# ACTUALIDAD LABORAL

DT determina que aporte al seguro complementario de salud, vía Multibien, es remuneración.

La Dirección del Trabajo, mediante el Ordinario N° 250, publicado el 15 de abril de 2026, confirmó que el aporte que realiza el empleador para financiar parte de la cuota destinada al fondo de salud y a la prima de seguros, contratados a través de Servicio de Bienestar Multiempresas, **debe ser considerado como remuneración**, conforme a lo establecido en **el artículo 41 del Código del Trabajo**.

## I. Antecedentes del caso

La consulta fue formulada por un contratista que presta servicios en una faena minera.

Desde diciembre de 2007, la empresa paga a sus trabajadores, mensualmente, el equivalente al 80% de la cuota destinada a financiar el fondo de salud y la prima de los seguros contratados a través de Multibien, Servicio de Bienestar Multiempresas.

El trabajador, que formuló el requerimiento, recibió una carta de despido mientras se encontraba con licencia médica, por lo que el término del contrato no produjo efectos.

La controversia sobre la vigencia de la relación laboral fue conocida por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que acogió la demanda y declaró vigente el vínculo laboral, decisión posteriormente

confirmada por la Corte de Apelaciones de Santiago.

## II. El marco jurídico aplicable: artículo 41 del Código del Trabajo

El artículo 41 del Código del Trabajo define la **remuneración** en dos niveles.

El inciso primero establece la **definición positiva**: *"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo."*

El inciso segundo contiene un **listado taxativo de prestaciones excluidas** expresamente del concepto: asignaciones de movilización, pérdida de caja, desgaste de herramientas, colación, viáticos, prestaciones familiares otorgadas conforme a la ley, la indemnización por años de servicios del artículo 163 y las demás que procedan al extinguirse la relación contractual, así como las devoluciones de gastos incurridos por causa del trabajo.

A partir de esta estructura normativa, la Dirección del Trabajo aplica un test de tres requisitos: que la prestación sea en dinero o evaluable en dinero; que se perciba por causa del contrato de trabajo; y que no esté



# ACTUALIDAD LABORAL

DT determina que aporte al seguro complementario de salud, vía Multibien, es remuneración.

dentro de las exclusiones legales del inciso segundo, que se mencionan más arriba. Si concurren estos tres elementos, la prestación constituye remuneración.

Aplicado al caso, el aporte cumple los tres requisitos: es una suma de dinero mensual, su causa es el contrato colectivo de trabajo (y su monto varía según la composición familiar del trabajador, lo que refuerza ese vínculo) y no figura en ninguna de las exclusiones del inciso segundo. En particular, no constituye una devolución de gastos incurridos por causa del trabajo, que es la exclusión que con mayor frecuencia invocan los empleadores, porque no se trata de reembolsar un desembolso del trabajador sino de financiar un beneficio a su favor.

El dictamen precisa además que la estructura del mecanismo de pago (mandato irrevocable, intermediación de Multibien, pago directo a la aseguradora) no altera esta calificación. **Lo determinante es el contenido económico del aporte y su causa laboral, no el canal a través del cual se materializa.**

### III. Consecuencias prácticas

La calificación del aporte como remuneración tiene **efectos patrimoniales directos para las empresas que utilizan Multibien** u otros servicios de bienestar

multiempresas con esquemas de cofinanciamiento similares:

- **Indemnizaciones por término de contrato:** el aporte de cargo del empleador debe integrar la última remuneración mensual que sirve de base para el cálculo de la indemnización por años de servicio y de la indemnización sustitutiva del aviso previo, conforme al artículo 172 del Código del Trabajo.
- **Liquidación de remuneraciones:** tanto el aporte de la empresa como el del trabajador deben aparecer en la liquidación mensual, conforme al artículo 54 del Código del Trabajo. La omisión del aporte empresarial en la liquidación constituye infracción a esta norma.
- **Cotizaciones previsionales:** de acuerdo con el criterio de la Dirección del Trabajo, la calificación como remuneración implica determinar la regla general según la cual todo lo percibido por causa del contrato de trabajo es imponible, salvo las exclusiones legales expresas.

### IV. Conclusión

La Dirección del Trabajo lleva años sosteniendo que el aporte del empleador al seguro complementario de salud es remuneración. Lo que agrega este ordinario es que esta norma también corre para



## ACTUALIDAD LABORAL

DT determina que aporte al seguro complementario de salud, vía Multibien, es remuneración.

Multibien, con lo que despeja toda duda sobre este mecanismo en particular.

Para las empresas adscritas a Multibien, la consecuencia es práctica e inmediata: deben verificar que el aporte esté siendo incluido correctamente en las liquidaciones de remuneraciones y en la base de cálculo de las indemnizaciones. Si no lo está, corresponde corregirlo.



**Ignacio Cepeda**  
Asociado