



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E17462/2025

71

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Pago de propinas.

RESUMEN:

Informa acerca de la doctrina vigente de este Servicio.

ANTECEDENTES:

- 1) Solicitud de pronunciamiento [REDACTED] en representación de "Servicios Gastronómicos del Maule SpA" de 19.01.2026.

SANTIAGO,

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

27 ENE 2026

**A: [REDACTED]
REPRESENTANTE DE "SERVICIOS GASTRONÓMICOS DEL MAULE
SpA"**

Mediante presentación de ANT. 1), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento que se refiera a la interpretación de las obligaciones establecidas en el artículo 64 del Código del Trabajo que se vinculan con las propinas que obtienen los trabajadores. Específicamente se consulta acerca de la validez de eventuales modificaciones realizadas a un pacto de propinas del año 2021 sin que haya mediado el consentimiento de todos los trabajadores pactantes y sin notificación al empleador.

Seguidamente, requiere conocer si es facultad del empleador anular acuerdos de propinas, y si, por otra parte, es lícito que un trabajador se desligue del pacto de propinas en forma individual y en general, requiere información acerca de las obligaciones del empleador en este sentido.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. que la jurisprudencia de este Servicio, contenida en Ordinario N°4922 de 03.10.2016, ha señalado que los trabajadores que gozan del derecho a percibir propina y hayan acordado extender su pago y distribución en beneficio de otros tipos de trabajadores distintos a los garzones, en ese caso, tal acuerdo obedece a la manifestación de la autonomía de la voluntad de los dependientes, careciendo la Dirección del Trabajo de competencia para interpretar o pronunciarse respecto de él por ser un pacto civil entre trabajadores, escapando de la relación laboral entre trabajador y empleador.

En relación con los límites de actuación en materia de propinas, el Dictamen N°4247/0073 de 12.08.2016 concluyó que el empleador está impedido de incurrir en cualquiera de las siguientes conductas:

- 1) Disponer de los montos percibidos por concepto de propinas.
- 2) Efectuar descuentos de cualquier naturaleza.
- 3) Distribuir los montos que los clientes han pagado en carácter de propina.

Además, detalla el pronunciamiento precitado, que:

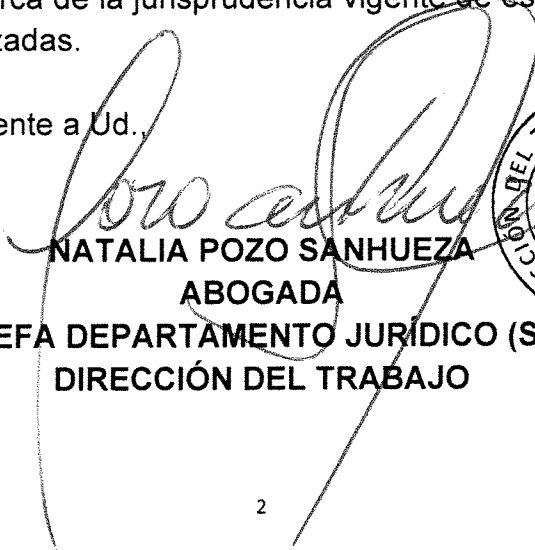
"El documento en que consta la autorización del trabajador en el sentido de adherir a un pacto de distribución de propinas, no constituye anexo de contrato, toda vez que se trata de un acto jurídico unilateral, respecto al que se encuentra prohibida la intervención de voluntad por parte del empleador."

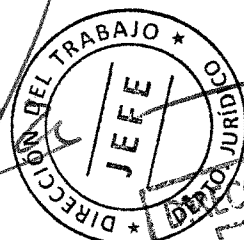
Por último, cabe considerar, que el Dictamen anteriormente citado, concluye que:

"Los trabajadores tendrán derecho a percibir todas aquellas sumas que por concepto de propinas entreguen los clientes de dichos establecimientos, sea en forma directa y en dinero en efectivo al trabajador, como también a través de los medios de pago aceptados por el empleador, tales como tarjetas de crédito, de débito, cheques u otros títulos de crédito. El empleador no podrá disponer de ellas, deberá entregarlas íntegramente a los trabajadores y no podrá efectuar descuentos de ninguna naturaleza sobre las mismas. Tampoco podrá distribuir las propinas, facultad que sólo recae en los trabajadores que las reciben del cliente, las que se entenderán de su propiedad."

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones normativas citadas y jurisprudencia administrativa invocada cumplo con informar a Ud. acerca de la jurisprudencia vigente de este Servicio en relación con las consultas realizadas.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



- Jurídico
- Partes
- Control