



DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURÍDICO

UNIDAD DE PRONUNCIAMIENTOS, INNOVACIÓN Y ESTUDIOS
LABORALES

Resumen Anual Jurisprudencia Administrativa

AÑO 2022

Contenido

Acoso sexual.....	21
Ordinarios.....	21
Ordinario N° 1727 04/10/2022	21
Asociación de funcionarios	22
Dictámenes.....	22
Dictamen N° 450-07 18/03/2022.....	22
Ordinarios.....	22
Ordinario N° 353 01/03/2022	22
Ordinario N° 369 07/03/2022	22
Ordinario N° 514 31/03/2022	22
Ordinario N° 596 14/04/2022	23
Ordinario N° 996 07/06/2022	23
Ordinario N° 1072 17/06/2022	23
Ordinario N° 1431 18/08/2022	23
Ordinario N° 1553 07/09/2022	23
Cajas de compensación.....	24
Ordinarios.....	24
Ordinario N° 304 18/02/2022	24
Ordinario N° 370 07/03/2022	24
Ordinario N° 475 22/03/2022	24
Ordinario N° 515 31/03/2022	24
Ordinario N° 968 02/06/2022	24
Ordinario N° 979 07/06/2022	25
Ordinario N° 993 07/06/2022	25
Ordinario N° 994 07/06/2022	25
Ordinario N° 1077 22/06/2022	25
Ordinario N° 1213 15/07/2022	25
Ordinario N° 1244 21/07/2022	26
Ordinario N° 1247 21/07/2022	26
Ordinario N° 1267 26/07/2022	26
Ordinario N° 1214 15/07/2022	26
Ordinario N° 1215 15/07/2022	26
Ordinario N° 1224 19/07/2022	26
Ordinario N° 1776 11/10/2022	26
Ordinario N° 1923 07/11/2022	27
Ordinario N° 1925 07/11/2022	27
Ordinario N° 2052 30/11/2022	27
Ordinario N° 2127 14/12/2022	27
Comité paritario de Higiene y seguridad.....	28

Ordinarios.....	28
Ordinario N° 616 18/04/2022	28
Ordinario N° 1557 07/09/2022	28
Ordinario N° 1639 22/09/2022	28
Ordinario N° 1799 13/10/2022	28
Ordinario N° 1908 04/11/2022	28
Ordinario N° 2002 23/11/2022	28
Ordinario N° 2051 30/11/2022	28
Competencia Dirección del Trabajo	30
Ordinarios.....	30
Ordinario N° 39 10/01/2022	30
Ordinario N° 41 10/01/2022	30
Ordinario N° 49 10/01/2022	30
Ordinario N° 55 12/01/2022	30
Ordinario N° 72 14/01/2022	30
Ordinario N° 84 17/01/2022	30
Ordinario N° 98 18/01/2022	30
Ordinario N° 159 26/01/2022	30
Ordinario N° 293 18/02/2022	30
Ordinario N° 294 18/02/2022	31
Ordinario N° 172 28/01/2022	31
Ordinario N° 190 01/02/2022	31
Ordinario N° 194 01/02/2022	31
Ordinario N° 197 01/02/2022	31
Ordinario N° 198 01/02/2022	31
Ordinario N° 211 03/02/2022	31
Ordinario N° 272 18/02/2022	31
Ordinario N° 273 18/02/2022	32
Ordinario N° 280 18/01/2022	32
Ordinario N° 284 18/02/2022	32
Ordinario N° 285 18/02/2022	32
Ordinario N° 302 18/02/2022	32
Ordinario N° 318 23/02/2022	32
Ordinario N° 321 23/02/2022	32
Ordinario N° 325 23/02/2022	33
Ordinario N° 326 23/02/2022	33
Ordinario N° 327 23/02/2022	33
Ordinario N° 342 01/03/2022	33
Ordinario N° 344 01/03/2022	33
Ordinario N° 354 01/03/2022	33

Ordinario N° 400	10/03/2022	33
Ordinario N° 401	10/03/2022	34
Ordinario N° 421	16/03/2022	34
Ordinario N° 458	21/03/2022	34
Ordinario N° 464	21/03/2022	34
Ordinario N° 466	21/03/2022	34
Ordinario N° 476	22/03/2022	34
Ordinario N° 477	22/03/2022	34
Ordinario N° 513	31/03/2022	34
Ordinario N° 614	18/04/2022	35
Ordinario N° 625	18/04/2022	35
Ordinario N° 627	18/04/2022	35
Ordinario N° 704	06/05/2022	35
Ordinario N° 705	06/05/2022	35
Ordinario N° 728	11/05/2022	35
Ordinario N° 731	11/05/2022	35
Ordinario N° 752	12/05/2022	35
Ordinario N° 753	12/05/2022	36
Ordinario N° 774	16/05/2022.....	36
Ordinario N° 777	16/05/2022	36
Ordinario N° 779	16/05/2022	36
Ordinario N° 819	20/05/2022	36
Ordinario N° 833	24/05/2022.....	36
Ordinario N° 834	24/05/2022	36
Ordinario N° 975	02/06/2022.....	36
Ordinario N° 1005	08/06/2022	37
Ordinario N° 1022	09/06/2022	37
Ordinario N° 1063	17/06/2022	37
Ordinario N° 1071	17/06/2022	37
Ordinario N° 1075	17/06/2022	37
Ordinario N° 1086	23/06/2022	37
Ordinario N° 1332	10/08/2022	37
Ordinario N° 1353	10/08/2022	38
Ordinario N° 1356	10/08/2022	38
Ordinario N° 1358	10/08/2022	38
Ordinario N° 1359	10/08/2022	38
Ordinario N° 1374	12/08/2022.....	38
Ordinario N° 1381	16/08/2022	38
Ordinario N° 1383	16/08/2022	38
Ordinario N° 1384	16/08/2022	38

Ordinario N° 1387	16/08/2022	39
Ordinario N° 1391	16/08/2022	39
Ordinario N° 1418	18/08/2022	39
Ordinario N° 1419	18/08/2022	39
Ordinario N° 1425	18/08/2022	39
Ordinario N° 1432	18/08/2022	39
Ordinario N° 1438	19/08/2022	39
Ordinario N° 1446	22/08/2022	39
Ordinario N° 1449	23/08/2022	40
Ordinario N° 1452	23/08/2022	40
Ordinario N° 1489	30/08/2022	40
Ordinario N° 1490	30/08/2022	40
Ordinario N° 1496	31/08/2022	40
Ordinario N° 1497	31/08/2022	40
Ordinario N° 1510	01/09/2022	41
Ordinario N° 1531	05/09/2022	41
Ordinario N° 1532	05/09/2022	41
Ordinario N° 1574	09/09/2022	41
Ordinario N° 1604	13/09/2022	41
Ordinario N° 1656	26/09/2022	41
Ordinario N° 1659	26/09/2022	42
Ordinario N° 1669	26/09/2022	42
Ordinario N° 1670	26/09/2022	42
Ordinario N° 1678	26/09/2022	42
Ordinario N° 1690	28/09/2022	42
Ordinario N° 1692	28/09/2022	42
Ordinario N° 1693	28/09/2022	42
Ordinario N° 1724	04/10/2022	42
Ordinario N° 1730	04/10/2022	43
Ordinario N° 1731	04/10/2022	43
Ordinario N° 1745	06/10/2022	43
Ordinario N° 1759	07/10/2022	43
Ordinario N° 1761	07/10/2022	43
Ordinario N° 1796	13/10/2022	43
Ordinario N° 1859	25/10/2022	43
Ordinario N° 1879	27/10/2022	43
Ordinario N° 1880	27/10/2022	43
Ordinario N° 1909	04/11/2022	44
Ordinario N° 1911	04/11/2022	44
Ordinario N° 1927	04/11/2022	44

Ordinario N° 1942	11/11/2022	44
Ordinario N° 1989	22/11/2022	44
Ordinario N° 1994	22/11/2022	44
Ordinario N° 1995	22/11/2022	44
Ordinario N° 2026	24/11/2022	45
Ordinario N° 2056	30/11/2022	45
Ordinario N° 2057	30/11/2022	45
Ordinario N° 2058	30/11/2022	45
Ordinario N° 2059	30/11/2022	45
Ordinario N° 2060	30/11/2022	45
Ordinario N° 2063	30/11/2022	45
Ordinario N° 2067	30/11/2022	45
Ordinario N° 2068	30/11/2022	45
Ordinario N° 2069	30/11/2022	46
Ordinario N° 2070	30/11/2022	46
Ordinario N° 2123	14/12/2022	46
Ordinario N° 2125	14/12/2022	46
Ordinario N° 2141	14/12/2022	46
Ordinario N° 2157	15/12/2022	46
Ordinario N° 2165	15/12/2022	46
Ordinario N° 2223	26/12/2022	46
Ordinario N° 2239	27/12/2022	47
Contrato de trabajo, vínculo de subordinación y dependencia y término de relación laboral		48
Dictámenes		48
Dictamen N° 1440-28	18/08/2022	48
Dictamen N° 1753-37	06/10/2022	48
Ordinarios		48
Ordinario N° 151	26/01/2022	48
Ordinario N° 207	03/02/2022	48
Ordinario N° 267	18/02/2022	49
Ordinario N° 305	18/02/2022	49
Ordinario N° 371	07/03/2022	49
Ordinario N° 503	30/03/2022	49
Ordinario N° 504	30/03/2022	49
Ordinario N° 624	18/04/2022	49
Ordinario N° 734	11/05/2022	49
Ordinario N° 736	11/05/2022	49
Ordinario N° 776	16/05/2022	50
Ordinario N° 783	16/05/2022	50
Ordinario N° 818	20/05/2022	50

Ordinario N° 820	20/05/2022	50
Ordinario N° 972	02/06/2022	50
Ordinario N° 1018	09/06/2022	50
Ordinario N° 1176	11/07/2022	50
Ordinario N° 1202	13/07/2022	51
Ordinario N° 1265	26/07/2022	51
Ordinario N° 1424	18/08/2022	51
Ordinario N° 1448	23/08/2022	51
Ordinario N° 1556	07/09/2022	51
Ordinario N° 1635	22/09/2022	51
Ordinario N° 1689	28/09/2022	51
Ordinario N° 1691	28/09/2022	51
Ordinario N° 1750	06/10/2022	52
Ordinario N° 1797	13/10/2022	52
Ordinario N° 1817	14/10/2022	52
Ordinario N° 1943	11/11/2022	52
Ordinario N° 2054	30/11/2022	52
Ordinario N° 1912	04/11/2022	52
Ordinario N° 2129	14/12/2022	52
Ordinario N° 2163	15/12/2022	53
Ordinario N° 2211	23/12/2022	53
Ordinario N° 2224	26/12/2022	53
Ordinario N° 2247	27/12/2022	53
Derecho a la desobediencia, salud y seguridad en el trabajo		54
Dictámenes		54
Dictamen N° 167-01	27/01/2022	54
Ordinarios		54
Ordinario N° 753	12/05/2022	54
Ordinario N° 821	20/05/2022	54
Ordinario N° 2071	14/10/2022	55
Derechos fundamentales		56
Ordinarios		56
Ordinario N° 275	18/02/2022	56
Ordinario N° 478	22/03/2022	56
Documentación laboral electrónica		57
Dictámenes		57
Dictamen N° 1315-26	04/08/2022	57
Ordinarios		57
Ordinario N° 15	05/01/2022	57
Ordinario N° 102	18/01/2022	57

Ordinario N° 103	18/01/2022	57
Ordinario N° 104	18/01/2022	57
Ordinario N° 150	26/01/2022	57
Ordinario N° 160	26/01/2022	57
Ordinario N° 162	26/01/2022	58
Ordinario N° 184	01/02/2022	58
Ordinario N° 195	01/02/2022	58
Ordinario N° 196	01/02/2022	58
Ordinario N° 279	18/02/2022	58
Ordinario N° 350	01/03/2022	58
Ordinario N° 351	01/03/2022	58
Ordinario N° 352	01/03/2022	58
Ordinario N° 390	09/03/2022	59
Ordinario N° 391	09/03/2022	59
Ordinario N° 463	21/03/2022	59
Ordinario N° 467	21/03/2022	59
Ordinario N° 677	02/05/2022	59
Ordinario N° 732	11/05/2022	59
Ordinario N° 733	11/05/2022	59
Ordinario N° 737	11/05/2022	60
Ordinario N° 786	16/05/2022	60
Ordinario N° 967	02/06/2022	60
Ordinario N° 1060	17/06/2022	60
Ordinario N° 1062	17/06/2022	60
Ordinario N° 1095	23/06/2022	60
Ordinario N° 1147	06/07/2022	129
Ordinario N° 1163	07/07/2022	60
Ordinario N° 1352	10/08/2022	61
Ordinario N° 1355	10/08/2022	61
Ordinario N° 1380	16/08/2022	61
Ordinario N° 1382	16/08/2022	61
Ordinario N° 1389	16/08/2022	61
Ordinario N° 1390	16/08/2022	61
Ordinario N° 1492	30/08/2022	61
Ordinario N° 1642	22/09/2022	62
Ordinario N° 1809	14/10/2022	62
Ordinario N° 1810	14/10/2022	62
Ordinario N° 1811	14/10/2022	62
Ordinario N° 1882	27/10/2022	62
Ordinario N° 2064	30/11/2022	62

Ordinario N° 2103	07/12/2022	63
Ordinario N° 2132	14/12/2022	63
Ordinario N° 2158	15/12/2022	63
Ordinario N° 2161	15/12/2022	63
Ordinario N° 2248	27/12/2022	63
Emergencia Sanitaria Covid-19.		64
Dictámenes.....		64
Dictamen N° 482-09	23/03/2022	64
Ordinarios.....		64
Ordinario N° 345	01/03/2022	64
Ordinario N° 619	18/04/2022	64
Ordinario N° 626	18/04/2022	64
Ordinario N° 1175	11/07/2022	65
Ordinario N° 1203	13/07/2022	65
Ordinario N° 1210	15/07/2022	65
Ordinario N° 1211	15/07/2022	65
Ordinario N° 1216	15/07/2022	66
Ordinario N° 1360	10/08/2022	66
Ordinario N° 1404	17/08/2022	66
Ordinario N° 1437	19/08/2022	66
Ordinario N° 1743	06/10/2022	66
Ordinario N° 1860-B	25/10/2022	67
Ordinario N° 1993	22/11/2022	67
Estatuto de salud.....		68
Dictámenes.....		68
Dictamen N° 170-03	27/01/2022	68
Dictamen N° 451-08	18/03/2022	68
Dictamen N° 1087-20	23/06/2022	68
Dictamen N° 1089-22	23/06/2022	68
Dictamen N° 1550-31	06/09/2022	68
Dictamen N° 1752 -36	06/10/2022	68
Dictamen N° 1757-38	06/10/2022	68
Dictamen N° 1862-40	25/10/2022	69
Dictamen N° 1863-41	25/10/2022	69
Dictamen N° 1863-41	25/10/2022	¡Error! Marcador no definido.
Dictamen N° 1864-42	25/10/2022	69
Dictamen N° 1866-44	25/10/2022	69
Dictamen N° 1931-49	09/11/2022	69
Dictamen N° 2098-51	07/12/2022	69
Dictamen N° 2099-52	07/12/2022	69

Dictamen N° 2101-54	07/12/2022	69
Ordinarios		70
Ordinario N° 158	26/01/2022	70
Ordinario N° 301	18/02/2022	70
Ordinario N° 889	26/05/2022	70
Ordinario N° 970	02/06/2022	70
Ordinario N° 971	02/06/2022	70
Ordinario N° 1073	17/06/2022	70
Ordinario N° 1402	17/08/2022	70
Ordinario N° 1420	18/08/2022	70
Ordinario N° 1430	18/08/2022	71
Ordinario N° 1498	31/08/2022	71
Ordinario N° 1672	26/09/2022	71
Ordinario N° 1675	26/09/2022	71
Ordinario N° 1694	28/09/2022	71
Ordinario N° 1673	26/09/2022	71
Ordinario N° 1721	04/10/2022	71
Ordinario N° 1722	04/10/2022	72
Ordinario N° 1728	04/10/2022	72
Ordinario N° 1734	04/10/2022	72
Ordinario N° 1757	07/10/2022	72
Ordinario N° 1758	07/10/2022	72
Ordinario N° 1763	07/10/2022	72
Ordinario N° 1867	25/10/2022	72
Ordinario N° 1913	04/11/2022	72
Ordinario N° 2130	14/12/2022	73
Ordinario N° 2144	14/12/2022	73
Ordinario N° 2156	15/12/2022	73
Ordinario N° 2216	26/12/2022	73
Ordinario N° 2217	26/12/2022	73
Ordinario N° 2218	26/12/2022	73
Ordinario N° 2219	26/12/2022	73
Ordinario N° 2220	26/12/2022	74
Ordinario N° 2230	26/12/2022	74
Feriatos		75
Dictámenes		75
Dictamen N° 1608-34	14/09/2022	75
Dictamen N° 1751-35	06/10/2022	75
Ordinarios		75
Ordinario N° 735	11/05/2022	75

Ordinario N° 1379	16/08/2022	75
Ordinario N° 1403	17/08/2022	75
Ordinario N° 1658	16/08/2022	75
Ordinario N° 1687	28/09/2022	75
Ordinario N° 1729	04/10/2022	76
Grupos negociadores		77
Dictámenes		77
Dictamen N° 810-15	19/05/2022	77
Dictamen N° 1915-48	04/11/2022	77
Dictamen N° 1941-50	11/11/2022	77
Identidad y expresión de género		78
Ordinarios		78
Ordinario N° 1533	05/09/2022	78
Jornada de trabajo		79
Dictámenes		79
Dictamen N° 1076-19	22/06/2022	79
Ordinarios		79
Ordinario N° 85	17/01/2022	79
Ordinario N° 319	23/02/2022	79
Ordinario N° 323	23/02/2022	79
Ordinario N° 615	18/04/2022	79
Ordinario N° 618	18/04/2022	80
Ordinario N° 1183	11/07/2022	80
Ordinario N° 1268	26/07/2022	80
Ordinario N° 1357	10/08/2022	80
Ordinario N° 1401	17/08/2022	80
Ordinario N° 1762	07/10/2022	80
Ordinario N° 1801	13/10/2022	81
Ordinario N° 1988	22/11/2022	81
Ordinario N° 1999	23/11/2022	81
Ordinario N° 2001	23/11/2022	81
Ordinario N° 2055	30/11/2022	81
Ordinario N° 2065	30/11/2022	81
Ordinario N° 2162	15/12/2022	81
Ordinario N° 2242	27/12/2022	81
Ley de inclusión laboral		83
Dictámenes		83
Dictamen N° 1583-33	09/09/2022	83
Ordinarios		83
Ordinario N° 1061	17/06/2022	83

Ordinario N° 2124	14/12/2022	83
Ley de Transparencia		84
Ordinarios		84
Ordinario N° 1417	18/08/2022	84
Negociación colectiva		85
Dictámenes		85
Dictamen N° 1865-43	25/10/2022	85
Ordinarios		85
Ordinario N° 45	10/01/2022	85
Ordinario N° 399	10/03/2022	85
Ordinario N° 639	20/04/2022	85
Ordinario N° 1354	10/08/2022	86
Ordinario N° 1445	22/08/2022	86
Ordinario N° 1454	23/08/2022	86
Ordinario N° 1901	03/11/2022	86
Ordinario N° 1982	22/11/2022	86
Ordinario N° 1997	23/11/2022	87
Ordinario N° 2066	30/11/2022	87
Organizaciones sindicales		88
Dictámenes		88
Dictamen N° 169-02	27/01/2022	88
Ordinarios		88
Ordinario N° 44	10/01/2022	88
Ordinario N° 368	07/03/2022	88
Ordinario N° 392	09/03/2022	89
Ordinario N° 778	16/05/2022	89
Ordinario N° 974	02/06/2022	89
Ordinario N° 1155	06/07/2022	89
Ordinario N° 1609	14/09/2022	89
Ordinario N° 1806	13/10/2022	90
Plebiscitos y votaciones		91
Dictámenes		91
Dictamen N° 1466-29	24/08/2022	91
Dictamen N° 1474-30	25/08/2022	91
Dictamen N° 1343-27	10/08/2022	92
Ordinarios		92
Ordinario N° 1453	23/08/2022	92
Ordinario N° 1530	05/09/2022	92
Ordinario N° 1645	22/09/2022	92
Procedimientos laborales		93

Ordinarios.....	93
Ordinario N° 1350 10/08/2022.....	93
Ordinario N° 1373 12/08/2022.....	93
Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar.....	94
Dictámenes.....	94
Dictamen N° 692-14 05/05/2022.....	94
Dictamen N° 853-16 25/05/2022.....	94
Dictamen N° 1582-32 09/09/2022.....	94
Ordinarios.....	94
Ordinario N° 147 26/01/2022.....	94
Ordinario N° 277 18/02/2022.....	94
Ordinario N° 287 18/02/2022.....	94
Ordinario N° 303 18/02/2022.....	95
Ordinario N° 343 01/03/2022.....	95
Ordinario N° 424 16/03/2022.....	95
Ordinario N° 487 24/03/2022.....	95
Ordinario N° 535 05/04/2022.....	95
Ordinario N° 726 11/05/2022.....	96
Ordinario N° 785 16/05/2022.....	96
Ordinario N° 976 03/06/2022.....	96
Ordinario N° 1064 17/06/2022.....	96
Ordinario N° 1179 11/07/2022.....	96
Ordinario N° 1221 19/07/2022.....	96
Ordinario N° 1222 19/07/2022.....	97
Ordinario N° 1231 20/07/2022.....	97
Ordinario N° 1246 21/07/2022.....	97
Ordinario N° 1423 18/08/2022.....	97
Ordinario N° 1427 18/08/2022.....	97
Ordinario N° 1444 22/08/2022.....	97
Ordinario N° 1495 31/08/2022.....	97
Ordinario N° 1504 01/09/2022.....	98
Ordinario N° 1555 07/09/2022.....	98
Ordinario N° 1723 04/10/2022.....	98
Ordinario N° 1732 04/10/2022.....	98
Ordinario N° 1735 04/10/2022.....	98
Ordinario N° 1749 06/10/2022.....	98
Ordinario N° 1760 07/10/2022.....	98
Ordinario N° 1777 11/10/2022.....	99
Ordinario N° 1795 13/10/2022.....	99
Ordinario N° 1798 13/10/2022.....	99

Ordinario N° 1800	13/10/2022.....	99
Ordinario N° 1802	13/10/2022.....	99
Ordinario N° 1803	13/10/2022.....	99
Ordinario N° 1804	13/10/2022.....	99
Ordinario N° 1813	14/10/2022.....	100
Ordinario N° 1815	14/10/2022.....	100
Ordinario N° 1860-A	25/10/2022	100
Ordinario N° 1907	04/11/2022	100
Ordinario N° 1924	07/11/2022	100
Ordinario N° 1991	22/11/2022	100
Ordinario N° 2028	24/11/2022	100
Ordinario N° 2053	30/11/2022	101
Ordinario N° 2104	07/12/2022	101
Ordinario N° 2212	26/12/2022	101
Ordinario N° 2222	26/12/2022	101
Ordinario N° 2228	26/12/2022	101
Ordinario N° 2236	27/12/2022	101
Ordinario N° 2238	27/12/2022	102
Ordinario N° 2249	27/12/2022	102
Protección de datos		103
Ordinarios.....		103
Ordinario N° 784	16/05/2022	103
Registro de asistencia digital.....		104
Ordinarios.....		104
Ordinario N° 13	05/01/2022	104
Ordinario N° 18	05/01/2022	104
Ordinario N° 42	10/01/2022	104
Ordinario N° 43	10/01/2022	104
Ordinario N° 154	26/01/2022	104
Ordinario N° 163	26/01/2022	104
Ordinario N° 164	26/01/2022	104
Ordinario N° 186	01/02/2022	105
Ordinario N° 188	01/02/2022	105
Ordinario N° 199	01/02/2022	105
Ordinario N° 271	18/02/2022	105
Ordinario N° 276	18/02/2022	105
Ordinario N° 278	18/02/2022	105
Ordinario N° 281	18/02/2022	105
Ordinario N° 282	18/02/2022	106
Ordinario N° 283	18/02/2022	106

Ordinario N° 286	18/02/2022	106
Ordinario N° 291	18/02/2022	106
Ordinario N° 292	18/02/2022	106
Ordinario N° 295	18/02/2022	106
Ordinario N° 347	01/03/2022	107
Ordinario N° 348	01/03/2022	107
Ordinario N° 349	01/03/2022	107
Ordinario N° 460	21/03/2022	107
Ordinario N° 637	20/04/2022	107
Ordinario N° 727	11/05/2022	107
Ordinario N° 729	11/05/2022	107
Ordinario N° 730	11/05/2022	107
Ordinario N° 773	16/05/2022	108
Ordinario N° 966	02/06/2022	108
Ordinario N° 1029	13/06/2022	108
Ordinario N° 1152	06/07/2022	108
Ordinario N° 1153	06/07/2022	108
Ordinario N° 1204	13/07/2022	108
Ordinario N° 1230	20/07/2022	108
Ordinario N° 1385	16/08/2022	109
Ordinario N° 1386	16/08/2022	109
Ordinario N° 1421	18/08/2022	109
Ordinario N° 1422	18/08/2022	109
Ordinario N° 1433	18/08/2022	109
Ordinario N° 1434	18/08/2022	109
Ordinario N° 1435	18/08/2022	109
Ordinario N° 1441	22/08/2022	110
Ordinario N° 1443	22/08/2022	110
Ordinario N° 1618	15/09/2022	110
Ordinario N° 1619	15/09/2022	110
Ordinario N° 1665	26/09/2022	110
Ordinario N° 1666	26/09/2022	110
Ordinario N° 1783	12/10/2022	110
Ordinario N° 1805	13/10/2022	110
Ordinario N° 1834	20/10/2022	111
Ordinario N° 1857	25/10/2022	111
Ordinario N° 2134	14/12/2022	111
Ordinario N° 2135	14/12/2022	111
Ordinario N° 2136	14/12/2022	111
Ordinario N° 2137	14/12/2022	111

Ordinario N° 2139	14/12/2022	111
Ordinario N° 2140	14/12/2022	112
Ordinario N° 2142	14/12/2022	112
Ordinario N° 2160	15/12/2022	112
Registro electrónico laboral		113
Dictámenes		113
Dictamen N° 650-12	27/04/2022	113
Dictamen N° 653	27/04/2022	113
Ordinarios		113
Ordinario N° 822	23/05/2022	113
Ordinario N° 1552	07/09/2022	113
Reglamento interno		114
Ordinarios		114
Ordinario N° 59	12/01/2022	114
Ordinario N° 148	26/01/2022	114
Ordinario N° 297	18/02/2022	114
Ordinario N° 346	01/03/2022	114
Ordinario N° 502	30/03/2022	115
Ordinario N° 782	16/05/2022	115
Remuneraciones		116
Dictámenes		116
Dictamen N° 1002-17	08/06/2022	116
Ordinarios		116
Ordinario N° 86	17/01/2022	116
Ordinario N° 300	18/02/2022	116
Ordinario N° 459	21/03/2022	116
Ordinario N° 461	21/03/2022	117
Ordinario N° 462	21/03/2022	117
Ordinario N° 628	18/04/2022	117
Ordinario N° 629	18/04/2022	117
Ordinario N° 638	20/04/2022	118
Ordinario N° 890	26/05/2022	118
Ordinario N° 1070	17/06/2022	118
Ordinario N° 1181	11/07/2022	118
Ordinario N° 1182	11/07/2022	118
Ordinario N° 1233	20/07/2022	118
Ordinario N° 1733	04/10/2022	119
Ordinario N° 1755	07/10/2022	119
Ordinario N° 1778	11/10/2022	119
Ordinario N° 1814	14/10/2022	119

Ordinario N° 1816	14/10/2022	119
Ordinario N° 1998	23/11/2022	119
Ordinario N° 2143	14/12/2022	119
Ordinario N° 2225	26/12/2022	120
Sistema de votación electrónica		121
Ordinarios		121
Ordinario N° 149	26/01/2022	121
Ordinario N° 153	26/01/2022	121
Ordinario N° 465	21/03/2022	121
Ordinario N° 506	30/03/2022	121
Ordinario N° 636	20/04/2022	121
Ordinario N° 781	16/05/2022	121
Ordinario N° 1223	19/07/2022	121
Ordinario N° 1284	29/07/2022	122
Ordinario N° 1392	16/08/2022	122
Ordinario N° 1507	01/09/2022	122
Ordinario N° 1509	01/09/2022	122
Ordinario N° 1667	26/09/2022	122
Ordinario N° 2131	14/12/2022	122
Ordinario N° 2133	14/12/2022	123
Ordinario N° 2159	15/12/2022	123
Teletrabajo y trabajo a distancia		124
Dictámenes		124
Dictamen N° 483-10	23/03/2022	124
Dictamen N° 484-11	23/03/2022	124
Dictamen N° 1050-18	15/06/2022	124
Dictamen N° 2100-53	07/12/2022	124
Ordinarios		124
Ordinario N° 146	26/01/2022	125
Ordinario N° 191	01/02/2022	125
Ordinario N° 622	18/04/2022	125
Ordinario N° 623	18/04/2022	125
Ordinario N° 1151	06/07/2022	125
Ordinario N° 1494	31/08/2022	125
Trabajadores de plataformas digitales		127
Dictámenes		127
Dictamen N° 1831-39	19/10/2022	127
Trabajadores portuarios, a bordo de naves y gente de mar		128
Dictámenes		128
Dictamen N° 1088-21	23/06/2022	128

Dictamen N° 1162-24	06/07/2022	¡Error! Marcador no definido.
Dictamen N° 1906-46	03/11/2022	128
Ordinarios		128
Ordinario N° 40	10/01/2022	128
Ordinario N° 168	27/01/2022	128
Ordinario N° 270	18/02/2022	128
Ordinario N° 486	24/03/2022	128
Ordinario N° 1177	11/07/2022	129
Ordinario N° 1861	25/10/2022	129
Trabajadores de la educación		130
Dictámenes		130
Dictamen N° 171-04	27/01/2022	130
Dictamen N° 204-05	03/02/2022	130
Dictamen N° 449-06	18/03/2022	130
Dictamen N° 1090-23	23/06/2022	130
Dictamen N° 1235-25	21/07/2022	130
Dictamen N° 1902-45	03/11/2022	131
Dictamen N° 1914-47	04/11/2022	131
Ordinarios		131
Ordinario N° 12	05/01/2022	131
Ordinario N° 16	05/01/2022	131
Ordinario N° 38	10/01/2022	132
Ordinario N° 48	10/01/2022	132
Ordinario N° 57	12/01/2022	132
Ordinario N° 58	12/01/2022	132
Ordinario N° 100	18/01/2022	132
Ordinario N° 101	18/01/2022	132
Ordinario N° 152	26/01/2022	133
Ordinario N° 155	26/01/2022	133
Ordinario N° 157	26/01/2022	133
Ordinario N° 161	26/01/2022	133
Ordinario N° 187	01/02/2022	133
Ordinario N° 193	01/02/2022	133
Ordinario N° 296	18/02/2022	134
Ordinario N° 314	23/02/2022	134
Ordinario N° 317	23/02/2022	134
Ordinario N° 365	07/03/2022	134
Ordinario N° 366	07/03/2022	135
Ordinario N° 397	10/03/2022	135
Ordinario N° 422	16/03/2022	135

Ordinario N° 473	22/03/2022	135
Ordinario N° 474	22/03/2022	135
Ordinario N° 488	24/03/2022	135
Ordinario N° 501	30/03/2022	135
Ordinario N° 538	06/04/2022	135
Ordinario N° 617	18/04/2022	136
Ordinario N° 620	18/04/2022	136
Ordinario N° 962	02/06/2022	136
Ordinario N° 963	02/06/2022	136
Ordinario N° 965	02/06/2022	136
Ordinario N° 973	02/06/2022	136
Ordinario N° 995	07/06/2022	136
Ordinario N° 997	07/06/2022	136
Ordinario N° 998	07/06/2022	137
Ordinario N° 999	07/06/2022	137
Ordinario N° 1021	09/06/2022	137
Ordinario N° 1217	15/07/2022	137
Ordinario N° 1245	21/07/2022	137
Ordinario N° 1264	26/07/2022	137
Ordinario N° 1351	10/08/2022	138
Ordinario N° 1405	17/08/2022	138
Ordinario N° 1426	18/08/2022	138
Ordinario N° 1429	18/08/2022	138
Ordinario N° 1442	22/08/2022	138
Ordinario N° 1450	23/08/2022	138
Ordinario N° 1491	30/08/2022	139
Ordinario N° 1493	31/08/2022	139
Ordinario N° 1508	01/09/2022	139
Ordinario N° 1534	05/09/2022	139
Ordinario N° 1640	22/09/2022	139
Ordinario N° 1671	26/09/2022	139
Ordinario N° 1674	26/09/2022	139
Ordinario N° 1676	26/09/2022	139
Ordinario N° 1677	26/09/2022	140
Ordinario N° 1679	26/09/2022	140
Ordinario N° 1680	26/09/2022	140
Ordinario N° 1688	28/09/2022	140
Ordinario N° 1725	04/10/2022	141
Ordinario N° 1726	04/10/2022	141
Ordinario N° 1856	25/10/2022	141

Ordinario N° 1881	27/10/2022	141
Ordinario N° 1910	04/11/2022	141
Ordinario N° 1987	22/11/2022	141
Ordinario N° 2025	24/11/2022	142
Ordinario N° 2128	14/12/2022	142
Ordinario N° 2164	15/12/2022	142
Ordinario N° 2214	26/12/2022	142
Ordinario N° 2227	26/12/2022	142
Ordinario N° 2237	27/12/2022	142
Ordinario N° 2240	27/12/2022	143
Ordinario N° 2241	27/12/2022	143

Acoso sexual

Ordinarios

Ordinario N° 1727 04/10/2022

Acoso Sexual; Denuncia;

En los casos donde exista una denuncia de acoso sexual, en el contexto de las relaciones laborales, siempre deberán aplicarse a las normas y procedimientos contenidos en el Código del Trabajo, por sobre otros procedimientos dispuestos en distintas leyes.

Asociación de funcionarios

Dictámenes

Dictamen N° 450/07 18/03/2022

Asociación de Funcionarios; Organización Superior; Federación; Elecciones.

En caso de empate en las elecciones de Federaciones y Confederaciones, la determinación de integración del directorio se refiere por lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 19 de la Ley N°19.296, es decir, se estará a lo que establezcan los estatutos de la organización superior y, si estos nada dijeron a la preferencia que resultare de la antigüedad de afiliación de la Asociación base. Conforme a la normativa referida, en caso de persistir la igualdad, se decidirá por sorteo realizado ante ministro de fe.

Ordinarios

Ordinario N° 353 01/03/2022

Asociación de Funcionarios; Ley N°19.296; Destino de bienes; Competencia Dirección del Trabajo.

Sin perjuicio de las facultades que la Ley N°19.296 ha otorgado a la Dirección del Trabajo respecto de las organizaciones regidas por ese cuerpo legal, no corresponde a este Servicio pronunciarse sobre la procedencia de otorgar beneficios a sus asociados no fiscalizar la administración financiera de aquellas, sino a la respectiva organización, la que, en virtud del principio de autonomía sindical, consagrado por la Constitución Política de la República y en los Convenios 87 y 151 de la OIT, debe adoptar las decisiones que corresponda y efectuar dicha supervisión de carácter patrimonial, a través de sus asambleas y comisiones revisoras de cuentas, sin perjuicio del derecho de los afectados de someter tales decisiones a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 369 07/03/2022

Asociación de Funcionarios; Organización Interna; Interpretación Normas estatutarias; Competencia Dirección del Trabajo.

1 Y 4. Sin perjuicio de las facultades que la Ley N°19.296 ha conferido a la Dirección del Trabajo respecto de las asociaciones de funcionarios regidas por ese cuerpo legal, no corresponde a ese Servicio pronunciarse sobre materias que pertenecen al ámbito propio del funcionamiento interno de aquellas, las que deberán ser resueltas de acuerdo con los mecanismos establecidos en sus estatutos, quedando a salvo el derecho de los afectados de someter el asunto a conocimiento de los Tribunales de Justicia. 2. Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre el sentido y alcance que debe darse a una norma estatutaria, por cuanto, en virtud de la autonomía de que gozan las asociaciones de funcionarios, dicha facultad se encuentra radicada en la respectiva organización. 3 y 5. Cualquier vicio o irregularidad de que adolezca un proceso eleccionario ya consumado excede la competencia de este Servicio, en tanto exige pronunciarse acerca de la validez o nulidad del acto respectivo, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales Electorales Regionales.

Ordinario N° 514 31/03/2022

Asociación de Funcionarios; Ley N°19.296; Reforma de Estatutos.

Atendido el traspaso de los funcionarios de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores a la Subsecretaría de Relaciones Económicas

Internacionales y a la Dirección General de Promoción de Exportaciones, en su calidad de sucesoras y continuadoras legales de la primera, nada obsta a que la asociación de funcionarios constituida en el servicio de origen mantenga su vigencia luego del referido traspaso de los afiliados que la conforman, sin perjuicio de la procedencia de reformar sus estatutos en los términos expuestos en el cuerpo del presente oficio, conforme con el procedimiento establecido en el artículo 15 de la Ley N°19.296.

Ordinario N° 596 14/04/2022

Asociación de Funcionarios; Ley N°19.296; Reforma de Estatutos.

1. En el evento de pasar a constituir el Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames un servicio de salud separado del Servicio de Salud de Iquique, las asociaciones de funcionarios con base en dicho establecimiento hospitalario deberán reformar sus estatutos para los efectos de precisar el nuevo servicio al cual se adscriban y el carácter comunal de ellas. 2. La jefatura superior del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames sería la responsable de que se practiquen las deducciones por concepto de cuotas gremiales en favor de la o las asociaciones respectivas, si éste se separa del Servicio de Salud de Iquique y pasa a ser un servicio independiente en los términos expuestos en el presente oficio.

Ordinario N° 996 07/06/2022

Asociación de funcionario; Ley 19.296; Traspaso Servicios educacionales Municipales a Servicios Locales de Educación Pública; Efectos;.

Resulta jurídicamente procedente que las asociaciones de funcionarios constituidas en municipalidades cuyos servicios educacionales fueron traspasados sin solución de continuidad a un Servicio Local de Educación Pública, reformen sus estatutos en los términos expuestos en el cuerpo del presente oficio, de acuerdo con el procedimiento previsto para ello en el artículo 15 de la Ley N°19. 296.

Ordinario N° 1072 17/06/2022

Asociación de Funcionarios; Organización Interna; Competencia Dirección del Trabajo;

Sin perjuicio de las facultades que la Ley N°19.296 ha conferido a la Dirección del Trabajo respecto de las asociaciones de funcionarios regidas por ese cuerpo legal, no corresponde a este Servicio pronunciarse sobre materias como la consultada, que pertenecen al ámbito propio del funcionamiento interno de aquellas, las que deberán ser resueltas de acuerdo con los mecanismos establecidos en sus estatutos, quedando a salvo el derecho de los afectados de someter el asunto a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 1431 18/08/2022

Asociación de Funcionarios; Renuncia Dirigente; Renovación directiva; Elección; Procedencia;

La renuncia de tres de los directores de la Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio de Educación, ANDIME, no ha impedido el normal funcionamiento de esa organización, en términos tales que haga exigible renovar la totalidad de su directorio, acorde con lo previsto en el artículo 30 de la Ley N°19.296.

Ordinario N° 1553 07/09/2022

Asociación de Funcionarios; Cuórum de Constitución;

Para determinar si la Asociación de Funcionarios Dirección General de Concesiones del Ministerio de Obras Públicas ha dado cumplimiento al cuórum de constitución exigido por el artículo 13 inciso primero de la Ley N°19.296, debe considerarse únicamente al personal de planta y a contrata de la Dirección General de Concesiones del Ministerio de Obras Públicas. Reconsidera la doctrina contenida en el Ordinario N°195 de 09.01.2020, emitido por esta Dirección.

Cajas de compensación

Ordinarios

Ordinario N° 304 18/02/2022

Caja de Compensación Asignación Familiar; Afiliados y desafiados; Procedimiento especial; Emergencia Sanitaria Covid-19.

No existe inconveniente jurídico para que el personal que se desempeña en la Asociación Chilena de Seguridad -frente al impedimento de celebrar una asamblea- manifieste su consentimiento en el sentido de desafiarse de una Caja de Compensación y de afiliarse a otra de dichas entidades, mediante el sistema de votación electrónica propuesto, en la medida que este cumpla con las condiciones señaladas en el Dictamen N°4969/79 de 05.10.2016. Lo anterior, sin perjuicio de las observaciones posteriores que este Servicio pudiere efectuar a dicho sistema en uso de sus facultades legales.

Ordinario N° 370 07/03/2022

Caja de compensación Asignación Familiar; Votación electrónica.

La documentación acompañada, relacionada con un sistema de votación digital para afiliación o desafiación a cajas de compensación de asignación familiar, no asegura el cumplimiento de todas las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que no se autoriza su utilización.

Ordinario N° 475 22/03/2022

Caja Compensación Asignación Familiar; Afiliación y desafiación; Procedimiento Especial; Emergencia Sanitaria Covid-19.

No existe inconveniente jurídico para que el personal que se desempeña en el Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso, -frente al impedimento de celebrar una asamblea- manifieste su consentimiento en el sentido de desafiarse de una Caja de Compensación y de afiliarse a otra de dichas Entidades, mediante el sistema de votación electrónica propuesto, en la medida que este cumpla con las condiciones señaladas en el Dictamen N°4969/79 de 05.10.2016. Lo anterior sin perjuicio de las observaciones posteriores que este Servicio pudiere efectuar a dicho sistema en uso de sus facultades legales.

Ordinario N° 515 31/03/2022

Caja de Compensación Asignación Familiar; Afiliados y desafiados; Procedimiento especial.

No existe inconveniente jurídico para que el personal que se desempeña en la empresa Flagare SpA. -frente al impedimento de celebrar una asamblea- manifieste su consentimiento en el sentido de desafiarse de una Caja de Compensación de Asignación familiar y de afiliarse a otra de dichas Entidades, mediante el sistema de votación electrónica propuesto, en la medida que este cumpla con las condiciones señaladas en el Dictamen N°4969/79 de 05.10.2016. Lo anterior sin perjuicio de las observaciones posteriores que este Servicio pudiere efectuar a dicho sistema en uso de sus facultades legales.

Ordinario N° 968 02/06/2022

Caja de Compensación Asignación Familiar; Afiliados y desafiados; Procedimiento especial; Emergencia Sanitaria Covid-19;.

Reconsidera la doctrina contenida en Ord. N°370 de 07.03.2022, precisando que no existe inconveniente jurídico para que el personal que se desempeña en las empresas Rimu S.A. y Toromiro S.p.A. -frente al impedimento de celebrar una asamblea.- manifieste su consentimiento en el sentido de desafiación de una Caja de Compensación de Asignación Familiar y de afiliarse a otra de dichas Entidades, mediante el sistema de votación electrónica propuesto, en la medida que este

cumpla con las condiciones señaladas en el Dictamen N°4969/79 de 05.10.2016. Lo anterior sin perjuicio de las observaciones posteriores que este Servicio pudiere efectuar a dicho sistema en uso de sus facultades legales.

[Ordinario N° 979](#) [07/06/2022](#)

Caja de Compensación Asignación Familiar; Afiliados y desafiados; Procedimiento especial; Emergencia Sanitaria Covid-19;.

No existe inconveniente jurídico para que el personal que se desempeña en la empresa Somacor S.A., -frente al impedimento de celebrar una asamblea-, manifieste su consentimiento en el sentido de desafiarse de una Caja de Compensación y de afiliarse a otra de dichas entidades, mediante un sistema de votación electrónica en la medida que este cumpla con las condiciones señaladas en el Dictamen N°4969/79 de 05.10.2016. Lo anterior, sin perjuicio de las observaciones posteriores que este Servicio pudiere efectuar a dicho sistema en uso de sus facultades legales.

[Ordinario N° 993](#) [07/06/2022](#)

Caja de Compensación Asignación Familiar; Afiliados y desafiados; Procedimiento especial;

No existe inconveniente jurídico para que el personal que se desempeña en la Iglesia de Jesucristo Sud de Chile y en la Asociación de Mejoramiento Mutuo, -frente al impedimento de celebrar una asamblea- manifieste su consentimiento en el sentido de desafiarse de una Caja de Compensación de Asignación Familiar y de afiliarse a otra de dichas Entidades, mediante el sistema de votación electrónica propuesto, en la medida que este cumpla con las condiciones señaladas en el Dictamen N°4969/79 de 05.10.2016. Lo anterior sin perjuicio de las observaciones posteriores que este Servicio pudiere efectuar a dicho sistema en uso de sus facultades legales.

[Ordinario N° 994](#) [07/06/2022](#)

Caja de Compensación Asignación Familiar; Afiliados y desafiados; Procedimiento especial; Emergencia Sanitaria Covid-19;.

No existe inconveniente jurídico para que el personal que se desempeña en la empresa Sociedad Administradora de Casinos y Servicios Aliservice S.A. -frente al impedimento de celebrar una asamblea-, manifieste su consentimiento en el sentido de desafiarse de una Caja de Compensación y de afiliarse a otra de dichas entidades; en la medida que este cumpla con las condiciones señaladas en el Dictamen N°4969/79 de 05.10.2016. Lo anterior, sin perjuicio de las observaciones posteriores que este Servicio pudiere efectuar a dicho sistema en uso de sus facultades legales.

[Ordinario N° 1077](#) [22/06/2022](#)

Caja de compensación Asignación familiar; Afiliados y desafiados; Procedimiento Especial; Sistema de Votación electrónica.

La Dirección del Trabajo, mediante Dictamen N°4969/79 de 05.10.2016, autorizó que -frente al impedimento de celebrar una asamblea-, el personal de que se trate manifieste su consentimiento en el sentido de afiliarse, desafiarse de una Caja de Compensación de Asignación Familiar y de afiliarse a otra de dichas entidades, mediante un sistema de votación electrónica; en la medida que este cumpla con las condiciones señaladas en el mismo pronunciamiento jurídico. Lo anterior, sin perjuicio de las observaciones posteriores que este Servicio pudiere efectuar a dicho sistema en uso de sus facultades legales.

[Ordinario N° 1213](#) [15/07/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Terminación de Contrato de Trabajo; Tribunales de Justicia.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre las causales de término de relación laboral invocadas por su empleador, materia cuyo conocimiento y resolución es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

Ordinario Nº 1244 21/07/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Establecimiento Educacional; Traspaso a Servicio Local de Educación Pública; Ley Nº21.040;.

El personal traspasado al Servicio Local de Educación Pública tiene la calidad de funcionario público y, por ende, corresponde que las materias vinculadas a dicho proceso sean conocidas por ese órgano contralor.

Ordinario Nº 1247 21/07/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Bono post laboral; Ley Nº20.305;

La Dirección del Trabajo carece de competencia respecto de la tramitación de la solicitud del bono post laboral dispuesto en la Ley Nº20. 305.

Ordinario Nº 1267 26/07/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Organismos Públicos; Establecimiento Educacional;

Aclara un pronunciamiento acerca de la jurisprudencia administrativa de otros Organismos Públicos no constituye una normativa laboral cuya interpretación concierne a esta Dirección, por lo que corresponde abstenerse de pronunciarse sobre dicha materia.

Ordinario Nº 1214 15/07/2022

Caja de Compensación Asignación Familiar; Afiliados y desafiliados; Procedimiento especial; Sistema Votación Electrónica;.

Esta Dirección no observa inconveniente jurídico alguno para que el personal que se desempeña en el Grupo Santa Cruz Outsourcing S.A., objeto del presente informe, manifieste su voluntad de Asignación Familiar y afiliarse a otra de dichas entidades, mediante el sistema de votación electrónica de la empresa E Voting Chile SPA, respecto del cual este Servicio se pronunció mediante Dictamen Nº4969/79 de 05.10. 2016.

Ordinario Nº 1215 15/07/2022

Caja de Compensación de Asignación Familiar; Sistema Votación Electrónica Online.

1.- No se observan inconvenientes jurídicos respecto de la utilización de sistema de votaciones electrónicas de afiliación y desafiliación de Cajas de Compensación de Asignación Familiar, que cuente con las características señaladas en el cuerpo del presente informe.

2.- No procede jurídicamente que este Servicio invista a un notario público para efectos de participar como ministro de fe en asamblea convocada para votar la afiliación a una Caja de Comnesación Familiar.

Ordinario Nº 1224 19/07/2022

Caja de Compensación Asignación Familiar; Afiliados y desafiliados; Procedimiento especial;

El Ord. Nº370 de fecha 07.03.2022, por el cual se consulta, fue reconsiderado por el Ord. Nº968 de fecha 02.06.2022, autorizando la utilización del sistema de votaciones electrónicas ADA, en las condiciones que se indican en el presente pronunciamiento.

Ordinario Nº 1776 11/10/2022

Caja de Compensación Asignación Familiar; Afiliados y desafiliados; Procedimiento especial;

No existe inconveniente jurídico para que el personal que se desempeña en la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales -frente al impedimento de celebrar una asamblea-manifieste su consentimiento en el sentido de desafiliación de una Caja de Compensación y de afiliarse a otra de dichas entidades, ¡mediante el sistema de votación electrónica en la medida que este cumpla con las condiciones señaladas en el Dictamen N!4969/79de 05.10.2016. Lo anterior, sin perjuicio de las observaciones posteriores que este Servicio pudiere efectuar a dicho sistema en uso de sus facultades legales.

Ordinario N° 1923 07/11/2022

Caja de Compensación Asignación Familiar; Afiliación y desafiliación; Procedimiento especial;

Esta Dirección no observa inconvenientes jurídicos alguno para que el personal que se desempeña en la empresa Transportes Desa Ltda. manifieste su voluntad de desafiarse de una Caja de Compensación de Asignación Familiar y afiliarse a otra de dichas entidades, mediante el sistema de votación electrónica de la empresa E-Voting Chile SPA, respecto del cual este Servicio se pronunció mediante Dictamen N°4969/79 de 05.10. 2022..

Ordinario N° 1925 07/11/2022

Caja Compensación Asignación Familiar; Afiliación y desafiliación; Procedimiento Especial;

Esta Dirección no observa inconveniente jurídico alguno para que el personal que se desempeña en la empresa Distribución y Excelencia S.A., manifieste su voluntad de desafiarse de una Caja de Compensación de Asignación Familiar y afiliarse a otra de dichas entidades, mediante el sistema de votación electrónica de la empresa E-Voting Chile SPA, respecto del cual este Servicio se pronunció mediante Dictamen N°4969/79 de 05.10. 2016.

Ordinario N° 2052 30/11/2022

Caja de Compensación Asignación Familiar; Afiliación y Desafiliación; Procedimiento especial; Alerta Sanitaria Covid-19;;

No resulta procedente autorizar la utilización de la aplicación Microsoft Forms, para que el personal que se desempeña en PROCHILE- frente al impedimento de celebrar una asamblea-, manifieste su consentimiento en el sentido de desafiarse de una Caja de Compensación y de afiliarse a otra de dichas entidades, de acuerdo con el análisis efectuado sobre el particular en el cuerpo del presente informe. Sin perjuicio de lo anterior, nada obsta a que solicite la autorización del uso de un sistema de votación electrónica con dicha finalidad en la medida que este cumpla con las condiciones señaladas en el Dictamen N°4969/79 de 05.10.2016.

Ordinario N° 2127 14/12/2022

Acuerdo Afiliación Caja de Compensación Familiar. Procedimiento Especial

No existe inconveniente jurídico para que el personal que se desempeña en la empresa IM2 Solar Chile Spa, -frente al impedimento de celebrar una asamblea, o asambleas parciales-, manifieste su consentimiento en el sentido de afiliarse a una Caja de Compensación mediante el sistema de votación electrónico "neovoting" desarrollado por la empresa "Más Votos Spa", en la medida que éste cumpla con las condiciones señaladas en el Dictamen N°4969/79 de 05.10.2016. Lo anterior, sin perjuicio de las observaciones o reparos posteriores que este Servicio pudiera efectuar a dicho sistema en uso de sus facultades legales durante procesos electorarios o fiscalizaciones en terreno.

Comité paritario de Higiene y seguridad

Ordinarios

Ordinario N° 616 18/04/2022

Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

La empresa J.E.J Ingeniería S.A. no se encuentra obligada a constituir un segundo comité paritario de higiene y seguridad, por encontrarse todos los trabajadores prestando servicios en una misma faena.

Ordinario N° 1557 07/09/2022

Comité Paritario Higiene y Seguridad; Obligación; Empresa Servicios Transitorios;

La empresa usuaria es la responsable directa del cumplimiento de la normativa sobre higiene y seguridad de la normativa sobre higiene y seguridad de los trabajadores que prestan servicios transitorios incluyendo la constitución y funcionamiento de los Comité Paritarios de Higiene y Seguridad al tenor del D.S. 54 de 1969, el que, de estar conformado, podría asumir las funciones que corresponderían al de Faena establecido en el inciso 3° del artículo 66 bis de la Ley N°16.744.

Ordinario N° 1639 22/09/2022

Comité Paritario;

La empresa OFC S.p.a, no está obligada a constituir comité paritario de faena en la obra o faena consultada, en la medida que no cumpla con el requisito de la cantidad de trabajadores, expuesto en el cuerpo del presente instrumento.

Ordinario N° 1799 13/10/2022

Constitución de Comité Paritario

En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se constituirán en forma obligatoria Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores.

Ordinario N° 1908 04/11/2022

Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Teletrabajo y Trabajo a distancia

1. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se ha constituido, no se disuelve por la circunstancia que todos o la mayoría de los trabajadores de la empresa acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, puesto que, la norma inserte en el artículo 25 del D.S. N°54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que el Comité Paritario permanece en funciones mientras dure la faena, sucursal, agencia o empresa respectiva. 2. En caso de duda acerca de la procedencia de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el inciso final del artículo 1° del D.S. N°54 de 1969, señala que deberá resolver el Inspector del Trabajo respectivo en cada caso particular.

Ordinario N° 2002 23/11/2022

Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Constitución;

La obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, recae en toda empresa, sucursal, agencia o faena en que se desempeñen más de 25 trabajadores.

Ordinario N° 2051 30/11/2022

Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Constitución;

No resulta procedente reunir las dotaciones que se desempeñan en distintas faenas para constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad a nivel de empresa, sin perjuicio de lo expresado en este informe.

Competencia Dirección del Trabajo

Ordinarios

Ordinario Nº 39 10/01/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Contrato de Trabajo; Validez y nulidad.

Esta Dirección es incompetente para pronunciarse sobre la validez o nulidad de los anexos de contrato de trabajo por los que consulta, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

Ordinario Nº 41 10/01/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral extinguida.

Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia controvertida entre las partes una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

Ordinario Nº 49 10/01/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica.

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de una consulta de carácter genérico.

Ordinario Nº 55 12/01/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Superintendencia Seguridad Social.

Informa acerca de la remisión de su presentación a la Superintendencia de Seguridad Social, en su calidad de Órgano competente para pronunciarse sobre la materia consultada.

Ordinario Nº 72 14/01/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Terminación de Contrato de Trabajo.

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre la legalidad de una terminación de contrato de trabajo.

Ordinario Nº 84 17/01/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Bono post laboral; Ley N°20.305.

La Dirección del Trabajo carece de competencia respecto de la tramitación de la solicitud del bono post laboral establecido en la Ley N°20.305.

Ordinario Nº 98 18/01/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica.

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, respecto de aquellas consultas de carácter genérico y de aquellas materias propias y exclusivas conferidas al empleador en uso de su potestad de mando y dirección.

Ordinario Nº 159 26/01/2022

Estatuto de Salud; Ley N°21.391.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre la parte empleadora y trabajadora que requiere de prueba y ponderación.

Ordinario Nº 293 18/02/2022

Estatuto de Salud; Categoría funcionaria; Nivel.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para declarar la nulidad de un determinado acto, correspondiendo tal facultad a los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Ordinario Nº 294 18/02/2022

Estatuto de Salud; Calificación.

Esta Dirección carece de competencia para declarar la nulidad de un proceso calificador ya afinado, la que puede ser conocida por los Tribunales de Justicia, si lo estima pertinente, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Ordinario Nº 172 28/01/2022

Consulta Genérica; Principio de Continuidad laboral.

Se absuelven las diversas preguntas planteadas a este Servicio de acuerdo con el contenido de este informe.

Ordinario Nº 190 01/02/2022

Emergencia Sanitaria Covid-19; Pase de Movilidad; Exigencia en el ámbito laboral; Competencia Dirección del Trabajo.

Este Servicio carece de competencia para pronunciarse respecto a si los empleadores están facultados para exigir a los trabajadores la vacunación en contra del Covid-19 y, por consiguiente, también respecto de la exigencia del Pase de Movilidad, ya que este requiere para su otorgamiento, haber obtenido el esquema completo de vacunación en contra del Covid-19.

Ordinario Nº 194 01/02/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Regla de la conducta; Asunto controvertido.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir la aclaración solicitada, por tratarse de una materia controvertida que requiere de prueba y su ponderación; correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

Ordinario Nº 197 01/02/2022

Docente; Corporación Municipal; Competencia Dirección del Trabajo; Bonificación Reconocimiento Profesional; Tribunales de Justicia.

Esta Dirección se encuentra legalmente impedida de pronunciarse o intervenir en la situación planteada, por incidir en una materia que fue sometida al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia.

Ordinario Nº 198 01/02/2022

Competencia de la Dirección del Trabajo. Remuneraciones.

El aporte realizado de forma permanente por la empresa para financiar un porcentaje del costo del Seguro de Salud de los trabajadores constituye remuneración conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, no encontrándose dentro de los presupuestos de exclusión establecidos por el legislador.

Ordinario Nº 211 03/02/2022

Estatuto de Salud; Corporación Municipal; Competencia Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de las causales de término de contrato del personal regido por la Ley Nº19.378.

Ordinario Nº 272 18/02/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica.

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, respecto de aquellas consultas de carácter genérico y de aquellas materias propias y exclusivas conferidas al empleador en uso de su potestad de mando y dirección.

[Ordinario Nº 273](#) [18/02/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral extinguida; Finiquito; Tribunales de Justicia; Corporación Municipal.

Este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre el asunto planteado, de acuerdo con lo señalado en el cuerpo presente oficio, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

[Ordinario Nº 280](#) [18/02/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Prestación Servicios a honorarios.

La competencia de la Dirección del Trabajo se extiende al vínculo de carácter laboral entre empleador y trabajador, que se manifiesta en el respectivo contrato individual del trabajo, careciendo de competencia respecto de aquellas relaciones cuya naturaleza es de carácter civil, como ocurre con el contrato de prestación de servicios a honorarios.

[Ordinario Nº 284](#) [18/02/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Asunto controvertido.

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento sobre la materia, por tratarse de una cuestión controvertida entre las partes que requiere de la rendición de prueba y su ponderación, asunto que es de conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia.

[Ordinario Nº 285](#) [18/02/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Facultades de interpretación de la normativa laboral.

La solicitud de pronunciamiento no guarda relación con el ejercicio de la facultad de interpretación de la normativa que otorgan las disposiciones legales. Por el contrario, la consulta se refiere simplemente a conocer cual es la normativa aplicable a un materia que el instrumento colectivo consigna en particular, cuestión que en definitiva es la solicitud de una asesoría jurídica, pero no de un pronunciamiento que interprete algún punto obscuro o dudoso de la legislación laboral y su reglamentación, aplicable a un caso concreto o en abstracto.

[Ordinario Nº 302](#) [18/02/2022](#)

Emergencia Sanitaria Covid-19; Exámenes PCR y test rápido en días de descanso.

Este Servicio carece de competencia para pronunciarse acerca de la presentación de que se trata, atendido que existe controversia entre las partes respecto a la materia en que ésta incide, sin perjuicio del derecho que les asiste de someter el conocimiento y resolución de la misma al Juzgado de Letras del Trabajo competente.

[Ordinario Nº 318](#) [23/02/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Prestación Servicios a honorarios.

La competencia de la Dirección del Trabajo se extiende al vínculo de carácter laboral entre empleador y trabajador, que se manifiesta en el respectivo contrato individual del trabajo, careciendo de competencia respecto de aquellas relaciones cuya naturaleza es de carácter civil, como ocurre con el contrato de prestación de servicios de honorarios.

[Ordinario Nº 321](#) [23/02/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;.

La Dirección del Trabajo deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, por tratarse de una consulta de carácter genérico.

Ordinario Nº 325 23/02/2022

Negociación colectiva; Cláusulas Instrumento Colectivo; Regla de la Conducta; Competencia Dirección del Trabajo.

Esta Dirección carece de facultades para determinar la forma en que la empresa El Mercurio S.A.P. y el Sindicato de Trabajadores N°3 (Mixto) de Empresa El Mercurio S.A.OP aplicaron en la práctica la cláusula 34 N°18 del convenio colectivo que los rigió hasta el 09.09.2021 y que contemplaba el <<seguro complementario de salud para gastos mayores>>, por tratarse de una materia controvertida entre las partes cuyo conocimiento compete en forma privativa a los Tribunales de Justicia.

Ordinario Nº 326 23/02/2022

Emergencia Sanitaria Covid-19; Modificación de Jornada de Trabajo;.

Esta Dirección carece de facultades para pronunciarse acerca de la controversia generada entre la empresa Centro Veterinario y Agrícola Ltda. Centrovét y los trabajadores afiliados al Sindicato N°1 de Trabajadores de Empresa Centrovét, que no suscribieron el anexo de contrato individual que contenía la modificación de la jornada de trabajo propuesta por el empleador, con el objeto de cumplir con las medidas dispuestas por la autoridad sanitaria, materia que debe ser resuelta por las partes de la relación laboral o en su defecto, por el Juzgado de Letras del Trabajo competente.

Ordinario Nº 327 23/02/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Estatuto Docente; Término relación laboral; Causal.

La competencia para pronunciarse si su despido se encuentra o no, ajustado a derecho, corresponde a los Tribunales del Trabajo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 75 inciso 2, del Estatuto Docente.

Ordinario Nº 342 01/03/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral extinguida; Tribunales de Justicia.

Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia controvertida entre las partes una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

Ordinario Nº 344 01/03/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica.

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, toda vez que se trata de una consulta genérica, sin perjuicio de lo señalado en el presente informe.

Ordinario Nº 354 01/03/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Corporación Municipal; Tribunales de Justicia.

La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de emitir un pronunciamiento sobre la forma de determinar el monto correspondiente al bono de asistencia contemplado en los artículos 36 y 37 del acuerdo marco suscrito por la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Puente Alto y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Puente Alto, por tratarse de una materia sometida a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Ordinario Nº 400 10/03/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Potestad de mando.

Este Servicio carece de competencia para emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de materias que inciden en la potestad de dirección y administración, cuyo ejercicio corresponde exclusivamente al empleador.

[Ordinario Nº 401](#) 10/03/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Corporación Municipal; Sumario Administrativo.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para dejar sin efecto el sumario instruido y la medida de destitución, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales Ordinarios de Justicia.

[Ordinario Nº 421](#) 16/03/2022

Organización Sindical; Fuero Electoral; Trabajadores Correos de Chile.

Sin perjuicio de hacer presente que, acorde con la jurisprudencia de la Contraloría General de la República citada, las normas de los artículos 156 y 157 de la Ley N°10.336 de organización y atribuciones de la Contraloría General de la República, resultan aplicables a los trabajadores de Correos de Chile, no corresponde a este Servicio pronunciarse sobre una consulta de carácter genérico como la planteada.

[Ordinario Nº 458](#) 21/03/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica.

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de una consulta de carácter genérico, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario Nº 464](#) 21/03/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia.

Este Servicio debe abstenerse de emitir algún pronunciamiento jurídico respecto del caso planteado, dado que fue sometido al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

[Ordinario Nº 466](#) 21/03/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Establecimiento Educacional Particular Pagado; Consulta Genérica; Ley N°21.220.

1) Que este Servicio carece de competencia para emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de materias que inciden en la potestad de dirección y administración, cuyo ejercicio corresponde exclusivamente al empleador. 2) Esta Dirección se ha pronunciado sobre la presentación de servicios a distancia o teletrabajo en establecimientos educacionales en los Dictámenes N°1.654/20 de 14.06.2021 y 2.958/61 de 30.12.2021. 3) Que esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, por tratarse de una consulta de carácter genérico sobre la configuración de cláusula tácita.

[Ordinario Nº 476](#) 22/03/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Prestación Servicios a honorarios.

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse acerca de los derechos y obligaciones que se derivarían de la relación de carácter civil existente entre una empresa y un profesional afecto a un contrato de prestación de servicios a honorarios.

[Ordinario Nº 477](#) 22/03/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto a la declaración de único empleador, toda vez que las situaciones específicas señaladas requiere que sean analizadas bajo observación de circunstancias fácticas concretas, cuya competencia corresponde exclusivamente a los tribunales de justicia.

[Ordinario Nº 513](#) 31/03/2022

Empresa esencial; Ley N°21.227; Acto de autoridad; Competencia Dirección del Trabajo.

1. La competencia acerca de la calificación de la actividad de una empresa como esencial recayó en el Ministerio de Hacienda, organismo que, mediante Resolución Exenta N°88, de 06.04.2020, complementada por Resolución N°133, de 16.05.2020, dictadas por el Subsecretario de Hacienda, señaló las zonas o territorios afectados por acto o declaración de autoridad y las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades, para los efectos de acceder a las prestaciones a que se referían los artículos 1° y 2° de la Ley N°21.227, cuerpo normativo que no se encuentra vigente. 2. No corresponde que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre una situación hipotética como la planteada, toda vez que para ello resulta necesario que se le informe acerca de alguna situación concreta referida al incumplimiento del contrato de trabajo en que ha podido incurrir el empleador respecto de uno o más de sus dependientes, que sea susceptible de ser investigado por este Servicio a través de un procedimiento de fiscalización.

[Ordinario N° 614](#) [18/04/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Sumario administrativo; Corporación Municipal

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre un procedimiento disciplinario afinado, en el cual se ha dictado un acto terminal que ha sobrepasado a la sumariada, restando en tal situación sobre recurrir a los tribunales de justicia.

[Ordinario N° 625](#) [18/04/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Cobranza; Cotizaciones Previsionales adeudadas.

Esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos solicitados.

[Ordinario N° 627](#) [18/04/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Terminación relación laboral; Tribunales de Justicia.

Esta Dirección se debe abstener de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, toda vez que carece de competencia para hacerlo por tratarse de una materia cuyo conocimiento y resolución es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

[Ordinario N° 704](#) [06/05/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de una consulta de carácter genérico.

[Ordinario N° 705](#) [06/05/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica.

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo informado en el presente instrumento.

[Ordinario N° 728](#) [11/05/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica.

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de una consulta de carácter genérico.

[Ordinario N° 731](#) [11/05/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica.

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo informado en el presente instrumento.

[Ordinario N° 752](#) [12/05/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral extinguida; Tribunales de Justicia;

Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia controvertida una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

[Ordinario Nº 753](#) 12/05/2022

Seguridad y Salud en el Trabajo;

No corresponde que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre una situación hipotética y abstracta como la planteada, toda vez que para ello resulta necesario que se le informe acerca de alguna situación o pregunta concreta referida a normas laborales o de salud y seguridad en el trabajo vigentes, cuyo incumplimiento sea susceptible de ser investigado por este Servicio a través de un pronunciamiento de fiscalización.

[Ordinario Nº 774](#) 16/05/2022

Organización Sindical; Protocolo de acuerdo; Horas trabajo sindical; Competencia Dirección del Trabajo;

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse acerca de la base que debe considerarse para el cálculo de las remuneraciones correspondientes a las horas de trabajo sindical utilizadas por los delegados del Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores Walmart Chile, que el empleador se habría obligado a pagar mediante la suscripción de un protocolo de acuerdo suscrito con dicha organización sindical.

[Ordinario Nº 777](#) 16/05/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica; Remuneraciones; Instrumento Colectivo.

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico, toda vez que se trata de una consulta genérica, sin perjuicio de lo señalado en el presente informe.

[Ordinario Nº 779](#) 16/05/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Prestación servicios de honorarios;

Este servicio carece de competencia para fiscalizar el incumplimiento de un contrato de prestación de servicios de honorarios, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia.

[Ordinario Nº 819](#) 20/05/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo informado en el presente instrumento.

[Ordinario Nº 833](#) 24/05/2022

Organizaciones Sindicales; Asambleas; Autonomía Sindical;

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de la forma en que deben llevarse a efecto las asambleas de socios destinados a tratar materias propias del quehacer sindical.

[Ordinario Nº 834](#) 24/05/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral extinguida; Tribunales de Justicia;

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de materias pendientes al término de la relación laboral, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

[Ordinario Nº 975](#) 02/06/2022

Organización Sindical; Descuento cuota Sindical; Competencia Dirección del Trabajo;

Esta Dirección carece de facultades para fiscalizar las actuaciones de las organizaciones sindicales y, por tanto, no tiene atribuciones para pronunciarse en particular acerca de la obligación de pago de la cuota ordinaria sindical que habría recaído en los trabajadores a que se refiere la consulta, a favor de una o más de los sindicatos mencionados, constituidos en la empresa LATAM Airlines Group S.A., sin perjuicio de lo informado sobre la materia en el cuerpo del presente oficio.

[Ordinario Nº 1005](#) 08/06/2022

Competencia Dirección del Trabajo;

La Superintendencia de Pensiones es competente para pronunciarse sobre la legalidad de hacer efectivas cotizaciones previsionales en una AFP a pensionado de Dipreca.

[Ordinario Nº 1022](#) 09/06/2022

Estatuto de Salud; Termino de contrato de trabajo; Competencia Dirección del Trabajo; Causales; Ley N°19.378;.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de las causales de término de contrato del personal regido por la Ley N°19.378.

[Ordinario Nº 1063](#) 17/06/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica.

La Dirección del Trabajo se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico sobre la materia presentada por consistir en una consulta genérica, no referida a la interpretación de algún punto dudoso u oscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social.

[Ordinario Nº 1071](#) 17/06/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Libro de Remuneraciones electrónico; Funcionario público;

Competencia Dirección del Trabajo; Libro de Remuneraciones electrónico; Funcionario público;

[Ordinario Nº 1075](#) 17/06/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral Terminada;

1. La Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de pronunciarse por tratarse de una materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia. 2. La Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de pronunciarse por tratarse de una materia cuya competencia se encuentra radicada en el Ministerio de Desarrollo Social con la prevención de la competencia que se otorgó durante los años 2012 y 2013 al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

[Ordinario Nº 1086](#) 23/06/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia;

1.- La Dirección del Trabajo no está facultada legalmente para conocer del asunto solicitado debido a que esta ha sido sometido al conocimiento de los Tribunales de Justicia. Asimismo, no es competente para analizar, calcular o impugnar de manera alguna los montos de pensiones de jubilación, invalidez, o cualquier otra, toda vez que el organismo competente para dicho propósito es la Superintendencia de Pensiones. 2.- Esta Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, toda vez que se trata de una consulta genérica, sin perjuicio de lo informado en el presente instrumento.

[Ordinario Nº 1332](#) 10/08/2022

Competencia Dirección del Trabajo;

En esta Dirección del Trabajo no aparece registro de un requerimiento de AFP Capital tendiente a verificar la existencia de vínculo laboral entre el Sr. Jorge Contreras Verdugo y la empresa B3 Retail and Shopper Activation Ltda. RUT: 76101934-1, entre los años 2011 y 2014. Este

Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre el asunto planteado, de acuerdo a lo señalado en el cuerpo del presente oficio.

Ordinario Nº 1353 10/08/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Contraloría General de la República;

La consulta planteada se derivó a Contraloría General de la República por tratarse de una materia e su competencia.

Ordinario Nº 1356 10/08/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Concurso; Director; Establecimiento Educacional;

Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, toda vez que no consta su designación en el cargo indicado, encontrándose cerrado el concurso respectivo.

Ordinario Nº 1358 10/08/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral; Vínculo de subordinación y dependencia;

1.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para realizar actividades de administración en el sistema informático que administra la empresa Previred.com. 2.- No se observa en la especie que se reúnan copulativamente las condiciones de igualdad tanto en los aportes al capital social como en las facultades de administración y representación entre los socios, lo que impide inferir que entre los mismos y la sociedad "DGI Ingeniería y Servicios Ltda." puede existir o no una relación de trabajo bajo vínculo de subordinación y dependencia, a excepción del socio Sr. Alejandro Irisarri Harding en quien claramente se confunden las voluntades del ente jurídico y la propia voluntad del socio, lo que impide que en dicho caso exista relación de subordinación y dependencia con la empresa mencionada.

Ordinario Nº 1359 10/08/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica; Falta antecedentes; Contrato individual de Trabajo; Contrato colectivo; Instrumento colectivo;

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico, toda vez que se trata de una consulta genérica, sin perjuicio de lo señalado en el presente informe.

Ordinario Nº 1374 12/08/2022

Educadora de Párvulos; Facultades de administración, mando y organización del sostenedor;

La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de emitir el pronunciamiento solicitado, por cuanto ello corresponde a la decisión del sostenedor en el ejercicio de las facultades de mando, organización y administración de su empresa. Ello sin perjuicio de las decisiones que sobre la materia pueda establecer la justicia ordinaria laboral.

Ordinario Nº 1381 16/08/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Estudiante en práctica;

La Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir un pronunciamiento respecto a la posibilidad de que una estudiante en práctica desarrolle sus labores en forma presencial.

Ordinario Nº 1383 16/08/2022

Bono por retiro voluntario; Asignación de Cupo; Competencia Subsecretaría de Educación;

Este Servicio carece de competencia para determinar si a la solicitante le corresponde un cupo para la obtención del bono por retiro voluntario por corresponder a la competencia de la Subsecretaría de Educación.

Ordinario Nº 1384 16/08/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia;

La Dirección del Trabajo carece de competencia para intervenir respecto de una materia que ha sido sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

[Ordinario Nº 1387](#) [16/08/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Finiquito;

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia que incide en un finiquito de contrato de trabajo suscrito sin reserva de derechos.

[Ordinario Nº 1391](#) [16/08/2022](#)

Empresas de Servicios Transitorios;

La Dirección del Trabajo carece de competencia para disponer modificaciones al texto legal.

[Ordinario Nº 1418](#) [18/08/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Declaración de nulidad de cláusula contrato colectivo de trabajo;

1) La cláusula del contrato colectivo vigente en que las partes acuerdan que los docentes ejercerán labores de vigilancia durante los recreos no se encuentra ajustada a derecho. 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para declarar la nulidad de una cláusula contenida en un contrato colectivo.

[Ordinario Nº 1419](#) [18/08/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral extinguida; Tribunales de Justicia;

Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia controvertida una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

[Ordinario Nº 1425](#) [18/08/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Terminación Relación laboral; Docente; Finiquito; Tribunales de Justicia;

Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia controvertida una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales Ordinarios de Justicia.

[Ordinario Nº 1432](#) [18/08/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Despido; Indemnización;

La calificación sobre la aplicación de las causales del despido y pago de eventuales indemnizaciones derivadas de la terminación del contrato de trabajo, es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, al tenor de lo preceptuado en el artículo 168 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de ello, se informa el derecho que asiste al trabajador para interponer un reclamo en la respectiva Inspección del Trabajo.

[Ordinario Nº 1438](#) [19/08/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral Terminada; Tribunales de Justicia;

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse en los términos solicitados por tratarse de materias cuyo conocimiento y resolución corresponde de forma exclusiva a los Tribunales de Justicia.

[Ordinario Nº 1446](#) [22/08/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta Genérica;

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto al término de la relación laboral, toda vez que las situaciones específicas señaladas, requieren que sean analizadas bajo la observación de circunstancias fácticas concretas, cuya competencia corresponde exclusivamente a los tribunales de justicia.

[Ordinario Nº 1449](#) [23/08/2022](#)

Término de contrato a honorario; Abstención;

Habiéndose tramitado y dado respuesta a su requerimiento por medio de la fiscalización anotada, cumpla con informar a Ud. que no corresponde emitir un pronunciamiento jurídico al efecto. Ello, sin perjuicio de su derecho de recurrir a los Tribunales de Justicia si lo estima pertinente.

[Ordinario Nº 1452](#) [23/08/2022](#)

Asociación de Funcionarios; Proceso de renovación de directorio provincial; Competencia Dirección del Trabajo;

1. Sin perjuicio de las facultades que la Ley N°19.296 ha conferido a la Dirección del Trabajo respecto de las asociaciones de funcionarios regidas por ese cuerpo legal, no corresponde a este Servicio pronunciarse sobre materias que pertenecen al ámbito propio del funcionamiento interno de aquellas, las que deberán ser resueltas de acuerdo con los mecanismos establecidos en sus estatutos, quedando a salvo el derecho de los afectados de someter el asunto a conocimiento de los Tribunales de Justicia. 2. Corresponde a los Tribunales Electorales Regionales conocer de las reclamaciones que se interpongan con motivo de los actos eleccionarios celebrados por las asociaciones de funcionarios.

[Ordinario Nº 1489](#) [30/08/2022](#)

Estatuto de salud; Remuneraciones;

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por carecer de antecedentes para ello, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[Ordinario Nº 1490](#) [30/08/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia;

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, toda vez que el asunto consultado se encuentra sometido a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

[Ordinario Nº 1496](#) [31/08/2022](#)

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto al término de la relación laboral, toda vez que las situaciones específicas señaladas, requieren que sean analizadas bajo la observación de circunstancias fácticas concretas, cuya competencia corresponde exclusivamente a los tribunales de justicia.

[Ordinario Nº 1497](#) [31/08/2022](#)

Estatuto de Salud; Incompatibilidad; Aviso Término de Contrato; Cámaras de Vigilancia; Competencia Dirección del Trabajo;

Esta Dirección se encuentra impedida de emitir pronunciamiento respecto de incompatibilidades entre funcionarios regidos por la Ley N°19.378 de una corporación municipal de derecho privado en los términos solicitados por tratarse de una materia que debe ser analizada caso a caso, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. La Corporación Municipal no está obligada a dar aviso anticipado del término del contrato de trabajo por vencimiento del plazo, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. Corresponde a la Superintendencia de Salud determinar la procedencia de cámaras de vigilancia en caso que indica.

Ordinario Nº 1510 01/09/2022

Contrato de Trabajo; lus variandi; Consulta genérica; Competencia Dirección del Trabajo;

La Dirección del Trabajo deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, por tratarse de una consulta de carácter genérico, sin perjuicio de lo informado en el cuerpo del presente instrumento.

Ordinario Nº 1531 05/09/2022

Principio de continuidad laboral;

1.La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar la disposición legal contenida en los incisos 1° y 3° del Artículo 9 de la Ley N°19.728 que establece un Seguro de Desempleo; 2. Las partes requirentes, empleador y trabajador, no señalan si a la fecha de solicitud del pronunciamiento el vínculo laboral pactado desde el 16.12.1996 se mantenía vigente, razón por la cual este Servicio no puede concluir que en los hechos ha operado la aplicación del principio de continuidad laboral hasta la actualidad, sino solamente por el periodo acreditado hasta el mes de enero de 2020.

Ordinario Nº 1532 05/09/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Terminación de Contrato de Trabajo; Tribunales de Justicia;

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre las causales de término de la relación laboral del personal regido por la Ley N°19.378, materia cuyo conocimiento y resolución es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

Ordinario Nº 1574 09/09/2022

Consulta Genérica; Protocolo de Vigilancia Covid-19 en centros de trabajo

Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo informado en el presente instrumento.

Ordinario Nº 1604 13/09/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Término de contrato. Finiquito. Ley N°19.378

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre las causales de término de la relación laboral del personal regido por la Ley N°19.378, materia cuyo conocimiento y resolución es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

El empleador de la Ley N°19.378 no se encuentra obligado a otorgar finiquito, sin perjuicio de la posibilidad de que las partes lo suscriban si lo estiman conveniente.

El personal sujeto a contrato de reemplazo en el sistema de atención primaria de salud, tiene derecho a licencia médica.

Ordinario Nº 1656 26/09/2022

Competencia Dirección del Trabajo; poder de dirección y administración; Indemnizaciones por término de contrato; renuncia voluntaria; Turnos de patio;

1. Esta Dirección carece de competencia para emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de materias que inciden en la potestad de dirección y administración, cuyo ejercicio corresponde exclusivamente al empleador. 2. A los docentes que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados no les asiste el derecho a indemnización legal por años de servicio ni a la indemnización sustitutiva del aviso previo, en el evento que su contrato individual de trabajo termine por renuncia voluntaria, salvo que las partes hayan convenido algo diverso, en virtud de la autonomía de la voluntad. 3. No resulta procedente exigir al personal docente que desempeñe, durante los recreos, actividades curriculares no lectivas ni que se encargue de la disciplina de los alumnos.

Ordinario N° 1659 26/09/2022

Recolectores de basura; Ley N°20.744;

Informa al tenor de lo solicitado.

Ordinario N° 1669 26/09/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral extinguida;

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, toda vez que carece de competencia para pronunciarse sobre el asunto consultado.

Ordinario N° 1670 26/09/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral extinguida;

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia controvertida una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 1678 26/09/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Ley N°21.220; Cláusula tácita;

1. Esta Dirección es competente para interpretar y fiscalizar el cumplimiento las disposiciones contenidas en el Capítulo IX, del Título II, del Libro I del Código del Trabajo, denominado "Del trabajo a distancia y teletrabajo". 2. La Ley N°21.220 no resulta aplicable a los docentes y asistentes de la educación que hayan prestado el servicio educacional de forma remota, a partir de las disposiciones normativas emanadas de la autoridad pertinente, por la emergencia sanitaria causada por el COVID-19. 3. Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, ya que la configuración de las cláusulas tácitas no es uniforme para todas las situaciones, sino que su existencia depende de las características propias de cada caso.

Ordinario N° 1690 28/09/2022

Interpretación cláusula contrato colectivo. Competencia. Dirección del Trabajo

De conformidad con lo resuelto por el Ord. N°325 de 23.02.2022 emitido por este Servicio y la causa judicial pendiente ROL N° C-7365-2022 radicada ante el 7° Juzgado Civil de Santiago, caratulada "El Mercurio SAP con Vargas, la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca de la materia controvertida entre las partes, cuya resolución es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 1692 28/09/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Comité de Agua Potable Rural;

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse acerca de las facultades de la Comisión Fiscalizadora de Finanzas del Comité de Agua Potable Rural Batuco-Santa Sara, sin perjuicio de lo cual se reitera el deber del empleador de guardar reserva de los datos privados de los trabajadores a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Ordinario N° 1693 28/09/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia;

Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado atendido que la materia de que se trata fue sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 1724 04/10/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral extinguida; Tribunales de Justicia

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una relación laboral extinguida, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 1730 04/10/2022

Estatuto de Salud; Consulta genérica; Competencia Dirección del Trabajo;

La Dirección del Trabajo se abstiene de emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de una consulta genérica a la que no se aportaron información y antecedentes que fueron requeridos.

Ordinario N° 1731 04/10/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Término de contrato de Trabajo; Tribunales de Justicia;

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre las causales de término de la relación laboral invocadas por su empleador, materia cuyo conocimiento y resolución es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 1745 06/10/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral extinguida; Tribunales de Justicia

Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia controvertida una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 1759 07/10/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica

Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, por tratarse de consultas de carácter genérico, respecto de las cuales no se ha aportado antecedente alguno.

Ordinario N° 1761 07/10/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de una consulta genérica. Sin perjuicio de lo informado en el presente instrumento.

Ordinario N° 1796 13/10/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo informado en el cuerpo del presente instrumento.

Ordinario N° 1859 25/10/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Bono post laboral; Ley N°20.305

La Dirección del Trabajo carece de competencia respecto de la tramitación de la solicitud del bono post laboral dispuesto en la Ley N°20.305.

Ordinario N° 1879 27/10/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral extinguida; Tribunales de Justicia;

Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia controvertida una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 1880 27/10/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia;

La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de acceder a su petición por incidir en una materia que se encuentra sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Ordinario Nº 1909 04/11/2022

Leyes laborales territorialidad; Competencia Dirección del Trabajo; Competencia Normas Migratorias;

1) La Ley laboral chilena sólo rige dentro del territorio de la República. 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar la legislación migratoria.

Ordinario Nº 1911 04/11/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Facultad de administración y dirección del empleador;

1. La Dirección del Trabajo carece de competencia para asesorar al empleador en el ejercicio de la facultad de administración y dirección de su empresa. 2. La finalidad que el empleador pretende otorgar a los aparatos receptores de televisión que se encuentran ubicados en la zona de comedores, es un asunto que corresponde al ejercicio de la facultad de dirección y administración de su empresa, sin perjuicio de lo cual, cabe señalar que el tipo de material que pretende difundir a toda hora, incluyendo el tiempo de colación de los trabajadores, es una decisión que no puede ser contraria al acuerdo de voluntades que pueda existir sobre el asunto, puesto que, de haber un pacto vigente al respecto, sea expreso o tácito, que consiste en permitir el uso libre de los televisores a los dependientes, especialmente en el lapso de colación, impide la utilización que busca la empresa, ya que el contrato de trabajo es consensual y, por lo tanto, los acuerdos contenidos en dicho tipo de pactos tienen una fuerza obligatoria para las partes.

Ordinario Nº 1927 04/11/2022

Cláusula Tácita; Competencia Dirección del Trabajo; Procedencia;

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de la materia al encontrarse sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Ordinario Nº 1942 11/11/2022

Cláusula Tácita; Competencia Dirección del Trabajo; Procedencia;

La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre las partes, que requiera de prueba y su ponderación.

Ordinario Nº 1989 22/11/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral extinguida;

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, toda vez que carece de competencia para pronunciarse sobre el asunto consultado.

Ordinario Nº 1994 22/11/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Terminó Contrato de Trabajo; Causales; Tribunales de Justicia;

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca de si ciertos hechos pueden justificar la invocación de una causal de despido por parte del empleador, según lo dispuesto en el N°3 del artículo 160 del Código del Trabajo, debido a que dicha facultad corresponde a los Tribunales del Trabajo conforme lo dispone el artículo 168 del mismo cuerpo legal.

Ordinario Nº 1995 22/11/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Infracción a la normativa laboral y a las obligaciones contractuales;

1. La ausencia de un punto oscuro o dudoso de la normativa laboral que requiera ser interpretado en el caso señalado, obliga a concluir que no procede legalmente que este Servicio ejerza la facultad interpretativa de la normativa laboral en la especie, sino que, por el contrario, corresponde que se fiscalice el cumplimiento de la legislación laboral en el caso concreto. 2) Los antecedentes expuestos se derivan a la Inspección del Trabajo competente para que inicie el procedimiento de fiscalización respectivo.

Ordinario N° 2026 24/11/2022

Vínculo de subordinación y dependencia; Subsidios Maternales, no pago

Esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos solicitados, de acuerdo con lo precisado en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 2056 30/11/2022

Organizaciones Sindicales; Denuncia discriminación; Competencia Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia

La Dirección del Trabajo carece de competencia para resolver la situación planteada a través de un pronunciamiento jurídico, puesto que no es susceptible de ser dilucidada en esta sede al resultar estrictamente necesaria la admisión de pruebas y su ponderación, materia que escapa a la competencia de este Servicio y que debe ser resuelta por los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 2057 30/11/2022

Subordinación y dependencia. Subsidios maternales

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento en los términos solicitados, de acuerdo con lo precisado en el cuerpo presente informe.

Ordinario N° 2058 30/11/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo informado en el cuerpo del presente instrumento.

Ordinario N° 2059 30/11/2022

Competencia Dirección del Trabajo;

Determinar el ámbito de aplicación de la normativa emanada de otros Organismos Públicos, emitida en razón de sus atribuciones legales, no constituye una normativa laboral cuya interpretación concierna a esta Dirección, por lo que corresponde abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

Ordinario N° 2060 30/11/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Bono post laboral; Ley N°20.305; Tramitación;

La Dirección del Trabajo carece de competencia respecto de la tramitación de la solicitud del bono post laboral establecido en la Ley N°20.305.

Ordinario N° 2063 30/11/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral extinguida; Tribunales de Justicia

Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia controvertida una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 2067 30/11/2022

Competencia Dirección del Trabajo;

La Dirección del Trabajo carece de competencia para determinar la correcta aplicación de las leyes en pensión no contributiva, en rigor, la aplicación del inciso 6° del Art. 12 de la Ley N°19.234, correspondiendo su conocimiento a Instituto de Previsión Social.

Ordinario N° 2068 30/11/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica

Esta Dirección deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, por tratarse de consultas de carácter genérico, respecto de las cuales no se ha aportado antecedente alguno.

Ordinario N° 2069 30/11/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia;

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir algún pronunciamiento jurídico respecto de una materia en que las partes tengan posturas divergentes, se requiera ponderación y prueba y que fue sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia en causa precedentemente indicado.

Ordinario N° 2070 30/11/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Bono post laboral; Ley N°20.305;

La Dirección del Trabajo carece de competencia respecto a la tramitación de la solicitud del bono post laboral dispuesto en la Ley N°20.305.

Ordinario N° 2123 14/12/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto al término de la relación laboral y para emitir pronunciamiento respecto de materias que se encuentren en conocimiento de los Tribunales de Justicia. Así lo ha sostenido, además, la reiterada jurisprudencia administrativa, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s2489/123 de 20.04.1995; 877/49 de 27.02.2004; 6774/088 de 28.12.2015.

Ordinario N° 2125 14/12/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Asunto controvertido;

Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de una materia controvertida que requiere para su adecuada dilucidación de ponderación y prueba, pudiendo recurrir, si lo estima pertinente, ante los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 2141 14/12/2022

Estatuto de Salud; Calificación;;

Esta Dirección carece de competencia para declarar la nulidad de un proceso calificador ya afinado, la que puede ser conocida por los Tribunales de Justicia, si lo estima pertinente, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Ordinario N° 2157 15/12/2022

Vínculo de subordinación y dependencia; Subsidios Maternales, No pago;

Esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos solicitados, de acuerdo con lo precisado en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 2165 15/12/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de una consulta genérica. Sin perjuicio de lo informado en el presente instrumento.

Ordinario N° 2223 26/12/2022

Instrumento colectivo; Interpretación; Clausula Contrato colectivo;

Este Servicio carece de competencia para interpretar una cláusula de un contrato colectivo requerido por un tercero ajeno a la suscripción del mismo.

Ordinario Nº 2239

27/12/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Calificación beneficiaria; Programa subsidio al nuevo empleo;

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, atendido que el conocimiento e implementación del programa de subsidio al nuevo empleo corresponde privativamente al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Contrato de trabajo, vínculo de subordinación y dependencia y término de relación laboral

Dictámenes

Dictamen N° 1440/28 18/08/2022

Facultades Interpretativa Dirección del Trabajo; Alcance; Deniega reconsideración Ord. N°2172, 06.09.2021.

Niega lugar a la reconsideración del Ordinario N°2172, de 06.09. 2021.

Dictamen N° 1753/37 06/10/2022

Contrato de Trabajo; Modificación; Persona con Discapacidad; Asignación Pensión invalidez;

1) De conformidad a lo dispuesto en el artículo 11 del Código del Trabajo, toda modificación del contrato de trabajo -como la calidad de personas con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, calificada y certificada en la forma prevista por el legislador- durante la vigencia de la relación laboral, deberá consignarse por escrito y ser firmada por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en un anexo de contrato de trabajo, una vez acreditada dicha condición por el trabajador o trabajadora. 2) Para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 157 bis del Código del Trabajo y el artículo 5 del Decreto N°64, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el empleador deberá registrar la modificación contenida en el anexo de contrato de trabajo dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de su suscripción, a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. 3) La contratación directa de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez deberá verificarse al primer día hábil del mes siguiente a aquel en que la empresa tuvo 100 o más trabajadores. 4) La obligación del empleador de enviar a la Dirección del Trabajo la comunicación electrónica, en el marco de la Ley N°21.015, en el mes de enero del cada año, constituye una obligación no susceptible de cumplimiento posterior o tardío, y en consecuencia, corresponde que aquella se genere durante esa mensualidad en cada años calendario.

Ordinarios

Ordinario N° 151 26/01/2022

Cláusula Tácita; Competencia Dirección del Trabajo.

1.- No hay cláusula tácita cuando el origen de una prestación o beneficio es una disposición legal y no el acuerdo de voluntades de las partes del contrato de trabajo. 2.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer y resolver impugnaciones a la normativa legal.

Ordinario N° 207 03/02/2022

Principio de Continuidad laboral; Casinos de Juegos.

1.- No procede reconsiderar el criterio de este Servicio contenido en el Ord. N°3303 de 17.12.2020. 2.- La doctrina uniforme e invariable de este Servicio ha señalado que los cambios o modificaciones de la persona jurídica empleadora, sea como concesionaria o sociedad operadora de un casino de juegos, no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo. De esta forma, los trabajadores mantienen su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores, en virtud del principio de continuidad laboral que consagra el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo.

Ordinario Nº 267 18/02/2022

Vínculo subordinación y dependencia; Socio de Empresa.

No resultaría jurídicamente procedente que, los Sres. Sergio Javier López Costa y David Felipe López Costa, mantengan una relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia con la Sociedad por Acciones ProactiveOffice SpA.

Ordinario Nº 305 18/02/2022

Contrato individual de Trabajo; Regla de la Conducta.

El bono de excelencia académica, acordado en el anexo de modificación de contrato de trabajo suscrito entre las partes, a partir del mes de mayo de 2017, pagado de la misma manera, en forma reiterada por la empresa, ha pasado a formar parte de sus contratos de trabajo, de acuerdo a la ejecución que de aquél han efectuado las partes durante un tiempo, esto es, sin considerar, a la época de la consulta, el cumplimiento de metas establecidas por el empleador.

Ordinario Nº 371 07/03/2022

Modificación Unilateral de Contrato individual de Trabajo; Modificación Unilateral de instrumento colectivo.

No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente el otorgamiento del beneficio de alimentación indicado, en virtud de lo dispuesto en los artículos 5 inciso 3° y 311 inciso 3° del Código del Trabajo.

Ordinario Nº 503 30/03/2022

Contrato individual de Trabajo; Cláusulas; Especificación de funciones.

No se ajusta a derecho el cargo denominado "Operador de tienda", conforme al contenido expuesto en el presente informe, al no otorgar un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar en los supermercados.

Ordinario Nº 504 30/03/2022

Contrato individual de trabajo; Contrato por obra o faena; Indemnización.

Para calcular el número de días a indemnizar respecto a un trabajador contratado por obra o faena, y cuyo finiquito se produzca por aplicación del artículo 159 N°5 del Código del Trabajo, se debe estar a lo señalado en el presente informe.

Ordinario Nº 624 18/04/2022

Contrato de Trabajo; Deportistas Profesionales.

Los plazos de vigencia de los contratos de trabajo de los deportistas profesionales de rugby y desempeños conexos, se rigen por las normas generales del Código del Trabajo, no encontrándose afectos al Capítulo VI del Libro I de este Código.

Ordinario Nº 734 11/05/2022

Trabajadores de Supermercados multifuncionales; Principio de Certeza Jurídica de Relación Laboral.

1.- No resulta conforme a derecho que el empleador defina unilateralmente cuáles son las zonas principales y de apoyo en que el trabajador deberá prestar servicios cada mes. 2.- No es procedente jurídicamente que el trabajador pueda ser enviado a ejecutar labores distintas en zonas diferentes del establecimiento, en más de una oportunidad en el mismo día. 3.- Contraviene a la normativa aplicable que el dependiente pueda ser enviado a ejecutar cualquiera de las labores que se desarrollan en la sala de ventas de los establecimientos del empleador del rubro supermercados.

Ordinario Nº 736 11/05/2022

Vínculo subordinación y dependencia; Socio de Empresa; Relación de Trabajo.

No resulta jurídicamente procedente que las Sras. Magdalena Pavón Seemann y Paula Muñoz Cox mantengan una relación bajo vínculo de dependencia y subordinación con la sociedad "Asesorías y Servicios de Diseño Ipunto Ltda."

[Ordinario Nº 776](#) [16/05/2022](#)

Corporación Municipal; Calidad jurídica; Trabajadores nivel central;

El personal que labora en el nivel central de las Corporaciones Municipales tiene la calidad de trabajador del sector privado.

[Ordinario Nº 783](#) [16/05/2022](#)

Vínculo subordinación y dependencia; Socio de Empresa;

No resultaría jurídicamente procedente que, los Sres. Luis Jaime Changuan Ripalda y Nilton Rodrigo Silva Durán, mantengan una relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia, con la Sociedad por Acciones Cardiosoluciones SpA.

[Ordinario Nº 818](#) [20/05/2022](#)

Contrato individual de Trabajo; Jornada de Trabajo; Limitación de Jornada;

No están afectos al límite de jornada, aquellos trabajadores que cumplen con los presupuestos del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, según ha dado cuenta la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio. Sin perjuicio de ello, las partes siempre pueden acudir a la respectiva Inspección a denunciar una infracción, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

[Ordinario Nº 820](#) [20/05/2022](#)

Contrato individual de Trabajo; Garzones; Trabajadores Externos; Propinas;

1) El empleador no se encuentra facultado para repartir la propina entre los trabajadores que son de su dependencia pero que no realizaron los servicios respectivos, toda vez que la ley señala expresamente que la misma corresponde a los garzones que prestaron sus servicios; y son quienes tienen la facultad para repartir los montos de la forma que determinen. Por tanto, el empleador se encuentra obligado a entregar las propinas a los trabajadores que efectivamente prestaron servicios en los eventos. 2) La entrega de las propinas debe realizarla a la brevedad posible, toda vez que los plazos señalados en el artículo 64 inciso 3° del Código del ramo se encuentran vencidos desde el mes de noviembre del año 2021.

[Ordinario Nº 972](#) [02/06/2022](#)

Contrato de Trabajo a plazo fijo;

El contrato de trabajo pactado entre el recurrente y Bionet S.A., ha adquirido carácter indefinido desde el 13 de febrero de 2022.

[Ordinario Nº 1018](#) [09/06/2022](#)

Finiquito; Reserva de derechos;

Resulta procedente reclamar un derecho reservado en un finiquito en los términos expuestos en el presente oficio.

[Ordinario Nº 1176](#) [11/07/2022](#)

Término relación laboral; Prestaciones adeudadas; Competencia Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia;

En el evento de existir prestaciones adeudadas al término de la relación laboral usted puede interponer un reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo o bien demandar al pago de dichos emolumentos ante los tribunales de Justicia. La competencia para determinar si la aplicación de una causal de término de la relación laboral ha sido injustificada, indebida o improcedente se encuentra radicada exclusivamente en los Tribunales de Justicia.

Ordinario Nº 1202 13/07/2022

Vínculo subordinación y dependencia; Socio Mayoritario de Empresa; Administración y representación;

La confusión de voluntades con la sociedad que representan los socios individualizados y respecto de la que son, a su vez, socios mayoritarios, impide la configuración del vínculo de subordinación y dependencia requerido por la ley para sostener la existencia de relación laboral.

Ordinario Nº 1265 26/07/2022

Finiquito; Plazo otorgamiento; Incumplimiento plazo;

Comunicada al empleador la renuncia voluntaria y transcurrido el plazo de diez días hábiles contados desde la separación del trabajador, corresponderá al empleador otorgar el correspondiente finiquito y poner su pago a disposición del trabajador para su aceptación y recepción dentro del mismo plazo.

Ordinario Nº 1424 18/08/2022

Vínculo de subordinación y dependencia; Socio Mayoritario; Administración y representación;

1) Ud. no posee incompatibilidad par detentar un vínculo laboral con su empresa. 2) En base a los antecedentes aportados, no es posible establecer la existencia de una relación laboral con vínculo de subordinación y dependencia con Sociedad de Transportes Maed Limitada.

Ordinario Nº 1448 23/08/2022

Vínculo de subordinación y dependencia; Socio Mayoritario; Administración y representación;

La accionista mayoritaria que además tiene la administración y representación de la sociedad no puede contraer con ésta un vínculo de subordinación y dependencia al confundirse las voluntades de empleadora y dependiente.

Ordinario Nº 1556 07/09/2022

Contrato individual de trabajo; Empresa individual; Responsabilidad Limitada;

Resulta jurídicamente improcedente que el único constituyente de una Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, que regula la Ley N°19.857, pueda tener la calidad de dependiente de la misma, porque la especial estructura de esa persona jurídica impide al eventual empleador manifestar una voluntad diversa del trabajador, pues su voluntad se confunde con la del ente jurídico.

Ordinario Nº 1635 22/09/2022

Vínculo subordinación y dependencia; Ley especial; Concepto de empleador;

1.- Toda modificación total o parcial del dominio, posesión o mera tendencia de la empresa, obliga al nuevo empleador a respetar el contrato individual o colectivo de trabajo, especialmente los efectos que se derivan de dicho pacto, como son los derechos y obligaciones de los trabajadores, dentro de los cuales se protege y conserva la antigüedad laboral de cada uno de estos. 2.- Según lo disponen las normas especiales contenidas en los incisos 1° y 2° del artículo 3° de la Ley N°18.568, así como artículo 2° del Decreto N°80 de 19.08.87 del Ministerio de Hacienda, el organismo colegiado superior de la Universidad de Concepción es quien administra a la Lotería de Concepción y, por tanto, es el empleador de los trabajadores de esta última.

Ordinario Nº 1689 28/09/2022

Contrato de Trabajo; Acoso Laboral;

Informa lo que indica al tenor de la presentación.

Ordinario Nº 1691 28/09/2022

Trabajador extranjero; Personal técnico especialista; Calificación; Porcentaje de contratación;

1.- La calificación del trabajador extranjero técnico especialista, es propia del empleador, al ser éste quien debe fijar las pautas de idoneidad y conocimiento para el desempeño de una determinada tarea. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que recaen en el Inspector del Trabajo respectivo para evaluar si en la especie concurren los supuestos que la doctrina de este Servicio ha elaborado al respecto. 2.- La calificación del trabajador extranjero técnico especialista que permanezcan en el país, sin importar el permiso de residencia o categoría migratoria que posean, siempre y cuando hayan ingresado al país por paso habilitado y el permiso que posean los habilite para desarrollar actividades remuneradas.

Ordinario Nº 1750 06/10/2022

Trabajadores de Casa particular; Término de contrato de Trabajo; Causal especial;

La situación prevista en el artículo 152, inciso 2° del Código del Trabajo, sobre terminación de contrato de trabajo de trabajadores de casa particular en caso de enfermedad contagiosa de una de las partes de quienes habiten la casa, constituye propiamente una causal legal especial de término de estos contratos que puede ser invocada tanto por el empleador como por el trabajador, según sea el caso, y que no resulta asimilable a las causales previstas en los artículos 159, 160, y 161 del Código del Trabajo.

Ordinario Nº 1797 13/10/2022

Principio de no discriminación; Libertad de Contratación; Listas negras de trabajadores;

Constituye una vulneración del derecho constitucional a la no discriminación laboral, cualquier distinción, preferencia o exclusión efectuada en base a los criterios señalados en el presente informe, y consagrados tanto en el artículo 2° del Código del Trabajo como el artículo 1° del Convenio N°111 de la OIT, como, por ejemplo, en que se encuentre expresamente señalada la edad del trabajador.

Ordinario Nº 1817 14/10/2022

Terminación de contrato de trabajo. Licencia Médica;

El otorgamiento de una licencia médica por enfermedad interrumpe el plazo de preaviso de término de contrato por aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio a que se refieren el artículo 161 incisos 1° y 2° del Código del Trabajo, el cual, por tanto, continúa corriendo una vez cumplido el periodo que abarca la licencia o su prórroga.

Ordinario Nº 1943 11/11/2022

Vínculo subordinación y dependencia; Devolución de cotizaciones AFC

Este Servicio no tiene antecedentes suficientes que puedan justificar la inexistencia de vínculo de subordinación y dependencia entre los Sres. Sergio Del Sante Bunster y Francisco del Sante Bunster en relación con la empresa DELSANTEK S.A., RUT N°76.111.002-0.

Ordinario Nº 2054 30/11/2022

Vínculo subordinación y dependencia; Socio de Empresa; Relación de Trabajo

El Sr. Tomás Diban Lever, no mantiene una relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia con la Sociedad Medempresas Ltda.

Ordinario Nº 1912 04/11/2022

Comité Bipartito de Capacitación; Elección representante de los trabajadores;

Es el legislador quién establece la forma como deben ser electos los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario, método supone un proceso de votación.

Ordinario Nº 2129 14/12/2022

Contrato individual de trabajo; Cláusulas del Contrato; Reglamento interno; Legalidad;

La cláusula del contrato de trabajo analizada por la que se consulta, contraviene la normativa laboral vigente, en cuanto en ella no se determina en forma clara y precisa la naturaleza de los servicios para los cuales ha sido contratado el dependiente. Lo anterior, al tenor de lo expuesto en el presente informe.

Ordinario Nº 2163 15/12/2022

Alteración unilateral de las funciones de los trabajadores; Ius Variandi;

1.- Los contratos de trabajo tienen la característica de ser consensuales al perfeccionarse por el consentimiento de las partes, conforme lo dispone el inciso 1° del artículo 9 del Código del Trabajo. 2.- El ejercicio de la facultad conferida al empleador por el artículo 12 del Código del Trabajo -en que se le habilita, sujeto al cumplimiento de ciertas condiciones, para modificar unilateralmente la naturaleza de los servicios prestados o el lugar de trabajo- puede ser reclamada por los trabajadores ante el Inspector del Trabajo respectivo, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho. Además, la resolución emitida por la autoridad administrativa podrá ser recurrida ante el Juez competente en el plazo de 5 días a contar de la notificación de dicho acto administrativo.

Ordinario Nº 2211 23/12/2022

Catástrofe pública. Situaciones de emergencia. Incendios. Deber de protección de los trabajadores. Remuneraciones. Caso Fortuito o fuerza mayor. Voluntarios de los Cuerpos de Bomberos de Chile;

Ante las situaciones de emergencia o catástrofe, como el incendio que actualmente afecta a la comuna de Viña del Mar, deberán ser consideradas las disposiciones legales y doctrina vigente de este Servicio en el ámbito laboral, contenidas en el cuerpo del presente informe.

Ordinario Nº 2224 26/12/2022

Contrato individual de Trabajo; Cláusulas; Especificación de funciones;

No resultan ajustadas a derecho las nuevas funciones agregadas por el empleador a sus dependientes que se desempeñan en el área de ventas, al no estar inicialmente pre establecidas en sus contratos de trabajo, y por las cuales no gozan de la respectiva comisión. Lo anterior al tenor de lo concluido en el informe de fiscalización señalado en el cuerpo del presente informe, así como lo establecido en la jurisprudencia administrativa citada.

Ordinario Nº 2247 27/12/2022

Contrato individual de Trabajo; Cláusulas; Especificación de funciones;

En virtud del denominado ius variandi, el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse en la medida que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar y ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. Lo anterior, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

Derecho a la desobediencia, salud y seguridad en el trabajo

Dictámenes

Dictamen N° 167/01 27/01/2022

Autorización para la toma de muestra antígeno para SARS-CoV-2.

1. En virtud del deber general de protección que tiene el empleador de resguardar la vida y salud de los trabajadores, establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador deberá otorgar al trabajador las facilidades y los permisos por el tiempo necesario y razonable durante su jornada de trabajo para que pueda acudir a tomarse una muestra de antígeno para SARS-CoV-2 a un centro de salud mandatado por la autoridad sanitaria u otro tipo de establecimiento, sean móviles o no, siempre que el trabajador se encuentre en alguna de las hipótesis que lo puedan calificar como “persona en alerta COVID”, según lo establecido en la Resolución N°994, Exenta, del Ministerio de Salud. 2. Que, por los mismos argumentos ya expuestos, dable es concluir que, en el evento que el empleador se niegue a dar las facilidades y permisos necesarios para que el trabajador acuda a la toma de la muestra antes señalada durante su jornada de trabajo, ello constituiría una infracción a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo. 3. Sin perjuicio del deber de protección general dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, el permiso para acudir a la toma de la muestra a que nos venimos refiriendo no es una materia que se encuentre expresamente regulada, situación que llevará a las partes a ceñirse a lo que dispone el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el contrato individual o colectivo o cualquier otro instrumento donde se encuentre regulado. A su vez, en el evento que se trate de una empresa en la que esta materia no se encuentre regulada, corresponderá a las partes de la relación laboral acordar la forma, tiempos y condiciones en que se materializará el citado permiso, en virtud de su autonomía contractual, sin que ello pueda conllevar obstaculizar la concurrencia del trabajador a la toma de la muestra de antígeno para SARS-CoV-2. 4. Finalmente, si las partes no logran llegar a un acuerdo respecto a la forma en que se materializará el permiso para acudir a la toma de la muestra referida, el trabajador igualmente podrá acudir a realizarse el precitado examen médico, sin que ello pueda ser calificado por el empleador como una salida injustificada, intempestiva ni como abandono del trabajo por parte del trabajador. Lo anterior, en la medida que el trabajador acredite el haberse realizado la prueba de antígeno para SARS-CoV-2 con el comprobante correspondiente. Por lo tanto, no se ajustaría a derecho invocar tales hechos para poner término al contrato de trabajo por las causales antes mencionadas, sin perjuicio de lo que los Tribunales de Justicia puedan determinar en cada caso en particular.

Ordinarios

Ordinario N° 753 12/05/2022

Seguridad y Salud en el Trabajo;

No corresponde que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre una situación hipotética y abstracta como la planteada, toda vez que para ello resulta necesario que se le informe acerca de alguna situación o pregunta concreta referida a normas laborales o de salud y seguridad en el trabajo vigentes, cuyo incumplimiento sea susceptible de ser investigado por este Servicio a través de un pronunciamiento de fiscalización.

Ordinario N° 821 20/05/2022

Obligaciones de los Trabajadores; Ius Resistentiae; Derecho a la desobediencia; Ilegalidad intruccion del empleador; Competencia Dirección del Trabajo;

1. Tanto el empleador como los trabajadores tienen el deber jurídico y la consecuente obligación de respetar las leyes que regulan la protección de los derechos del consumidor, establecidos en la Ley N°19.496 modificada por la Ley N°21.320, aún cuando no exista acuerdo entre las partes sobre la materia, por cuanto es el propio ordenamiento jurídico que ha generado la necesidad de observar un determinado comportamiento frente a los consumidores. 2. Al empleador le está vedado impartir órdenes ilícitas o ilegales a sus trabajadores. Y en el caso de emitir órdenes que signifiquen transgredir los derechos de los consumidores, concurre en protección de los trabajadores el *ius resistendae* o derecho a desobedecer instrucciones que el legislador expresamente ha calificado como un comportamiento prohibido en la Ley N°21.320 que modifico el inciso 10° del artículo 37 de la Ley N°19.496. 3. La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar causales de despido, materia que debe ser sometida exclusivamente a la potestad jurisdiccional de los tribunales de justicia.

Ordinario N° 1860-B

25/10/2022

Salud y Seguridad en el trabajo; Deber de protección; Ley N°21.342, de 2021; Uso de mascarillas;

Atiende consulta acerca de las nuevas medidas de prevención de propagación de la enfermedad COVID-19, contenidas en el "Plan Seguimos cuidándonos" vigente desde el 01 de octubre del presente año en curso, específicamente, en cuanto a la obligación del uso de mascarillas de sus trabajadores.

Derechos fundamentales

Ordinarios

Ordinario N° 275 18/02/2022

Derechos fundamentales; Medidas de control y vigilancia; Principio de proporcionalidad; Dignidad y honra de los trabajadores.

1) La instalación de un sistema de vigilancia que consiste en que un guardia de seguridad situado en la entrada y salida de los baños ubicados en todas las sucursales de la Empresa Blue Express S.A., realice una inspección general corporal de todos los trabajadores con una paleta detectora de metales, no resulta ajustado a derecho al afectar la dignidad y los derechos constitucionales de los dependientes que utilicen los baños, especialmente la honra y privacidad de los mismos, y 2) Cualquier sistema de vigilancia que desee instalar el empleador en sus dependencias deberá ajustarse a lo dispuesto en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 478 22/03/2022

Derechos fundamentales; Medidas de control y vigilancia; Principio de proporcionalidad; Dignidad y honra de los trabajadores.

Esta Dirección no emite autorizaciones de funcionamiento de sistemas de monitoreo como el expuesto por usted, pero no obsta que este Servicio pueda realizar observaciones mediante fiscalización en terreno.

Documentación laboral electrónica

Dictámenes

Dictamen N° 1315/26 04/08/2022

Documentos laborales Electrónicos; Fija alcance de Ley N°21.361, 27.07.2021;

Fija sentido y alcance de la Ley N°21.361, publicado en Diario Oficial con fecha 27.07.2021, que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos laborales electrónicos,

Ordinarios

Ordinario N° 15 05/01/2022

Documentación laboral electrónica.

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Medicenter Uno Spa., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que no existen inconvenientes jurídicos para su utilización. Lo que no obsta a las facultades de fiscalización que corresponden a este Servicio.

Ordinario N° 102 18/01/2022

Documentación laboral electrónica.

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Tecnom Chile S.A., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que no existe inconveniente jurídico para su utilización.

Ordinario N° 103 18/01/2022

Documentación laboral electrónica.

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado Docusign, se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, por lo que no existe inconveniente jurídico para su utilización.

Ordinario N° 104 18/01/2022

Documentación laboral electrónica.

1.- La doctrina vigente de esta Dirección acerca de la utilización de medios electrónicos para la confección, firma, gestión y notificación de documentación laboral es la contenida en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015. 2.- Dejase sin efecto el Ord. N°638 de 24.02.2021.

Ordinario N° 150 26/01/2022

Documentación laboral electrónica.

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por Universidad Sek, se ajusta las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que no existen inconvenientes jurídicos para su utilización. Lo que no obsta a las facultades de fiscalización que corresponden a este Servicio.

Ordinario N° 160 26/01/2022

Documentación laboral electrónica.

No existe impedimento para que la empresa implemente un sistema de control y registro electrónico para facilitar la tramitación y gestión del feriado de los trabajadores, en la medida que

se cumplan los presupuestos establecidos en la Ley N°193799 sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha Firma y no se afecten las facultades fiscalizadoras de este Servicio, considerando para ello lo expuesto en el presente informe.

[Ordinario N° 162](#) [26/01/2022](#)

Documentación laboral electrónica.

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado "Rankmi Esign", consultado por la Rankmi S.p.A., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se autoriza su utilización en el marco de las relaciones laborales.

[Ordinario N° 184](#) [01/02/2022](#)

Documentación laboral electrónica.

La solicitud de pronunciamiento de fecha 18.06.2021 se encuentra respondida mediante Ord.N°1876 de 26.07.2021 de la Dirección del Trabajo, documento que se adjunta para vuestro conocimiento.

[Ordinario N° 195](#) [01/02/2022](#)

Documentación laboral electrónica.

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Adobe Sign", se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por esta Dirección, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N° 196](#) [01/02/2022](#)

Documentación laboral electrónica.

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Adobe Sign", presentado por la empresa Adobe System Chile Limitada, se ajustaría a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N° 279](#) [18/02/2022](#)

Documentación laboral electrónica.

A la luz de los antecedentes acompañados, no resulta posible determinar si la solución informática presentada cumple con todos los requisitos necesarios para ser considerada un sistema y válido de gestión, almacenamiento, administración y envío de documentación laboral electrónica, de acuerdo a lo señalado en el Dictamen N°789/15 de 16.02.2015.

[Ordinario N° 350](#) [01/03/2022](#)

Documentación laboral electrónica.

No existiendo ninguna norma legal que impida la firma del finiquito mediante un mandato, sea éste emitido en soporte de papel o electrónico, no puede sino concluirse que tal modalidad se encuentra plenamente ajustada a Derecho.

[Ordinario N° 351](#) [01/03/2022](#)

Documentación laboral electrónica.

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Bagrou", presentado por la empresa Tecnopluss S.p.A., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por esta Dirección, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N° 352](#) [01/03/2022](#)

Documentación laboral electrónica.

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica presentado por la empresa ISS Servicios Generales Ltda., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por esta Dirección, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario Nº 390](#) 09/03/2022

Documentación laboral electrónica.

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica presentado por el Banco Ripley S.A., denominado "Portal Personas", se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por esta Dirección, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario Nº 391](#) 09/03/2022

Documentación laboral electrónica.

1.- El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Preven-TEC", presentado por la empresa Franja Austral S.p.A., se ajusta a las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales. 2.- El sistema indicado en el número anterior no es apto como sistema de registro y control de asistencia en el marco de las relaciones laborales, por no haberse acreditado el cumplimiento de los requisitos técnicos contemplados en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021.

[Ordinario Nº 463](#) 21/03/2022

Documentación laboral electrónica.

El sistema de digitación de documentación laboral y empleo de firma electrónica que propone y describe Euro Constructora SpA, se encuentra conforme a la normativa vigente, sin perjuicio de la fiscalización en terreno que practique este Servicio.

[Ordinario Nº 467](#) 21/03/2022

Documentación laboral electrónica.

El sistema de digitación de documentación laboral y empleo de firma electrónica que propone y describe el Hospital Clínico de Sur SpA, denominado plataforma Buk SpA, se encuentra conforme a la normativa vigente, sin perjuicio de la fiscalización en terreno que practique este Servicio.

[Ordinario Nº 677](#) 02/05/2022

Documentación laboral electrónica.

I.- Atendidas las falencias señaladas en el cuerpo del presente informe, no se autoriza la utilización del sistema denominado "AppWorki" en el contexto de las relaciones laborales. Lo cual no obsta a que, una vez corregidas las observaciones, la plataforma vuelva a ser reingresada para su examen. II.- El sistema indicado en el número anterior no es apto como sistema de registro y control de asistencia en el marco de las relaciones laborales, por no haberse acreditado el cumplimiento de los requisitos técnicos contemplados en el Dictamen N°2927/58 de 28.12. 2021.

[Ordinario Nº 732](#) 11/05/2022

Documentación laboral electrónica.

No existe inconveniente para que los empleadores utilicen medios digitales para la generación, gestión y firma de documentación laboral, en la medida que la plataforma a implementar de cumplimiento a las condiciones técnicas indicadas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02. 2015.

[Ordinario Nº 733](#) 11/05/2022

Documentación laboral electrónica.

No existe inconveniente jurídico para la utilización de la tecnología NFT en el proceso de creación y/o custodia de la documentación laboral electrónica.

[Ordinario N° 737](#) 11/05/2022

Documentación laboral electrónica.

1.- No existe inconveniente para que los empleadores utilicen el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica provisto por la empresa Buk S.p.A. 2.- Todos los documentos señalados en la presentación pueden ser creados, suscritos y gestionados por medios electrónicos.

[Ordinario N° 786](#) 16/05/2022

Documentación laboral electrónica;

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica presentado por el Banco Ripley S.A., denominado "Portal Personas", se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por esta Dirección, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N° 967](#) 02/06/2022

Documentación laboral electrónica;

No existe inconveniente para que las empresas permitan a sus trabajadores acceder a su documentación laboral mediante enlaces asociados a un código bidimensional (QR). Sin embargo, tal medida de publicidad no reemplaza la obligatoriedad de envío automático de la documentación a los correos electrónicos personales de los dependientes, jén los términos señalados en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015.

[Ordinario N° 1060](#) 17/06/2022

Documentación laboral electrónica;

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado "Portal Personas", se ajustaría a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales. Lo señalado no obsta a las observaciones que pudieren efectuarse en virtud de la facultad fiscalizadora de esta Dirección.

[Ordinario N° 1062](#) 17/06/2022

Documentación laboral electrónica; Evaluación desempeño; Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Para las respuestas a las consultas realizadas acerca de la posibilidad que las evaluaciones que el empleador realice sobre los trabajadores en materia de: seguridad, prevención de accidentes del trabajo y otras temáticas de interés, puedan ser realizadas mediante plataformas digitales, deberá atenderse al contenido del presente informe.

[Ordinario N° 1095](#) 23/06/2022

Documentación laboral Electrónica; Reconsidera Ordinario N°677 de 02.05.2022;

Se reconsidera el Ordinario N°677 de 02.05.2022, señalándose al efecto, que el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Appworki" consultado por la empresa Constructora Precon S.A., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que no existen inconvenientes jurídicos para su utilización. Lo que no obsta a las facultades de fiscalización que corresponden a este Servicio.

[Ordinario N° 1163](#) 07/07/2022

Documentación laboral electrónica;

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado "Portal Personas" y presentado por las empresas; i) Car S.A.; ii) Sociedad de Cobranzas Payback Limitada; y iii) Corredora de Seguros Ripley S.A., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por esta Dirección, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario Nº 1352](#) [10/08/2022](#)

Documentación laboral Electrónica; Firma Electrónica;

El sistema de digitalización de documentación laboral y empleo de firma electrónica que proponen y describen Arval Relsa SPA, Comercializadora de Vehículos S.A. y Renta Equipos Leasing S.A., denominada plataforma Buk, se encuentra conforme a la normativa vigente, sin perjuicio de la fiscalización en terreno que practique este Servicio.

[Ordinario Nº 1355](#) [10/08/2022](#)

Documentación laboral electrónica;

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Brenntag Chile Buk Comercial e Industrial Ltda. denominada plataforma Buk , se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que no existen inconvenientes jurídicos para su utilización. Lo que no obsta a las facultades de fiscalización que corresponden a este Servicio.

[Ordinario Nº 1380](#) [16/08/2022](#)

Documentación laboral electrónica;

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Asesorías e Inversiones BNR GESTIÓN S.P.A., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que no existen inconvenientes jurídicos para su utilización. Lo que no obsta a las facultades de fiscalización que corresponden a este Servicio.

[Ordinario Nº 1382](#) [16/08/2022](#)

Documentación laboral electrónica;

Si bien el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Porsche Chile S.p.A., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por esta Dirección en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, su implementación debe ajustarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario Nº 1389](#) [16/08/2022](#)

Documentación laboral electrónica;

La aplicación denominada "AppWorkii" desarrollada por la empresa Workietalkie S.p.A., destinada a la generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica, se ajusta a las exigencias vigentes contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario Nº 1390](#) [16/08/2022](#)

Documentación laboral electrónica;

La aplicación denominada "Prevn", destinada a la generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica, no se ajusta a las exigencias vigentes contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario Nº 1492](#) [30/08/2022](#)

Documentación laboral electrónica;

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica denominada plataforma Buk Spa., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015 por lo que no existen inconvenientes jurídicos para su utilización. Lo que no obsta a las facultades de fiscalización que corresponden a este Servicio.

[Ordinario N° 1642](#) [22/09/2022](#)

Documentación laboral electrónica;

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado "Portal Personas" presentado por la empresa Comercial Eccsa S.A., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por esta Dirección, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N° 1809](#) [14/10/2022](#)

Documentación laboral electrónica;

I.- La documentación acampanada por la empresa Constructora BeFCO S.A., no da cuenta expresa y detallada de que el sistema denominado "Tazki", cumpla con todos los requisitos técnicos señalados en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, particularmente, el envío automático de los antecedentes mediante correos electrónicos privados de los dependientes. II.- El sistema indicado en el número anterior no es apto como sistema de registro y control de asistencia en el marco de las relaciones laborales, por no haberse acreditado el cumplimiento de los requisitos técnicos contemplados en el Dictamen N°2927/58 de 28.12. 2021.

[Ordinario N° 1810](#) [14/10/2022](#)

Documentación laboral electrónica;

No existe inconvenientes jurídicos para que la empresa REXMAS S.A., utilice el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica provisto por la compañía Acepta.com S.A.

[Ordinario N° 1811](#) [14/10/2022](#)

Documentación laboral electrónica;

I.- La documentación acompañada por la empresa Icónica S.p.A., no da cuenta expresa y detallada de que el sistema denominado "Tazki", cumpla con todos los requisitos técnicos señalados en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, particularmente, el envío automático de los antecedentes mediante correos electrónicos privados de los dependientes. II.- El sistema indicado en el número anterior no es apto como sistema de registro y control de asistencia en el marco de las relaciones laborales, por no haberse acreditado el cumplimiento de los requisitos técnicos contemplados en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021.

[Ordinario N° 1882](#) [27/10/2022](#)

Documentación laboral electrónica;

Las consultas referidas a la utilización de documentación y firmas electrónicas en el contexto de la relación laboral deben ser dirigidas directamente al Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

[Ordinario N° 2064](#) [30/11/2022](#)

Documentación laboral electrónica;

- a) No existen inconvenientes jurídicos para que el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo de los contratos de duración o superior a treinta días sean suscritos a través de medios electrónicos
- b) No se ven inconvenientes jurídicos para que el documento que contengan la comunicación personal del despido sea soportado y firmado por medios electrónicos.

Ordinario Nº 2103 07/12/2022

Documentación laboral electrónica;

No existen inconvenientes jurídicos para que la empresa Logística S.A., utilice el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica provisto por la compañía REXMAS S.A.

Ordinario Nº 2132 14/12/2022

Documentación laboral electrónica

I. La documentación acompañada no da cuenta de que el sistema consultado cumpla con todos los requisitos técnicos señalados en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, particularmente, el envío automático de los antecedentes mediante correos electrónicos privados de los dependientes. II. La plataforma Stem Waste no es apta como sistema de registro y control de asistencia en el marco de las relaciones laborales, por no haberse acreditado el cumplimiento de los requisitos técnicos contemplados en el dictamen N°2927/58 de 28.12.2021.

Ordinario Nº 2158 15/12/2022

Documentación laboral electrónica;

a) No existe inconveniente jurídico para que un empleador envíe a un trabajador a través de un sólo enlace u otra comunicación electrónica, por ejemplo, un e-mail, varios documentos para ser firmados digitalmente. b) Esta Dirección no puede referirse a materias de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

Ordinario Nº 2161 15/12/2022

Documentación laboral electrónica;

Sin perjuicio de las prevenciones realizadas en el cuerpo del presente informe, no existirán inconvenientes para proceder a la creación y firma de la documentación derivada de la relación laboral por medios electrónicos, en la medida que los empleadores utilicen sistemas informáticos que se ajusten a las condiciones técnicas establecidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015.

Ordinario Nº 2248 27/12/2022

Documentación laboral electrónica;

No existe inconveniente para que los empleadores utilicen el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral denominado "AVSOTFT DOC", en la medida que la plataforma se implemente en los términos autorizados.

Emergencia Sanitaria Covid-19.

Dictámenes

Dictamen N° 482/09 23/03/2022

Emergencia sanitaria COVID-19; Vacunación.

1) Los empleadores no se encuentran facultados para exigir a los trabajadores bajo su dependencia someterse al proceso de vacunación en contra del COVID-19. Lo anterior, toda vez que la definición respecto de la inoculación obligatoria de determinadas vacunas contra las enfermedades transmisibles se encuentra expresamente señalada en la ley, regulación que establece que la única autoridad que tiene facultad para así ordenarlo es el Presidente de la República. 2) El hecho de que el empleador se niegue a otorgar el trabajo convenido a un trabajador, por no estar este vacunado en contra del COVID-19, constituye un incumplimiento de la obligación que le asiste de proporcionar el trabajo convenido al infringir lo dispuesto en el artículo 7° del Código del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio del análisis que pueda efectuarse caso a caso en el contexto de la actividad fiscalizadora del Servicio o de lo que puedan resolver los Tribunales de Justicia, según corresponda. 3) Cuando la autoridad competente ha estimado que una determinada vacuna es obligatoria para los trabajadores en razón de la naturaleza de las funciones que desempeñan, así lo ha declarado expresamente. En consecuencia, la Dirección del Trabajo no es la autoridad llamada a hacer tal distinción, pues ello implicaría arrogarse facultades que no han sido conferidas por la Constitución Política de la República o la ley, con las inherentes consecuencias y responsabilidades administrativas que ello traería aparejado, a la luz de lo dispuesto en los artículos 6° y 7° de la Carta Fundamental. 4) El empleador no puede condicionar la vigencia de la relación laboral al hecho que un trabajador se vacune contra el COVID-19, toda vez que ello, en los hechos, implicaría obligarlo a inocularse, en circunstancias que de acuerdo a la normativa vigente el empleador carece de tal facultad. 5) El hecho que el empleador exigiere la vacunación en contra del COVID-19 como un requisito para la contratación, podría llegar a ser considerado como un acto de discriminación. 6) En virtud del deber general de protección que tiene el empleador de resguardar la vida y salud de los trabajadores y lo dispuesto en el artículo 66 ter del Código del Trabajo, en el evento que un dependiente decida acudir a vacunarse en contra del COVID-19 y que, según el calendario de vacunación dispuesto por la autoridad, ello deba realizarse durante la jornada laboral, el empleador deberá otorgar las facilidades y los permisos por el tiempo necesario para acudir a inocularse, sin que ello importe un menoscabo para el trabajador.

Ordinarios

Ordinario N° 345 01/03/2022

Principio de especialidad; Covid-19; Ley N°21.342.

La vigencia de la Ley N°21.342 se prolongará en el tiempo mientras se mantenga vigente la alerta sanitaria a que hace referencia el Decreto N°4 de 08.02.2020 del Ministerio de Salud, correspondiendo aplicar esta regulación al caso consultado, al tratarse de la normativa promulgada específicamente por el legislador en el contexto del COVID-19.

Ordinario N° 619 18/04/2022

Emergencia sanitaria Covid 19; Vacunación contra Covid-19.

Los empleadores no se encuentran facultados para exigir a los trabajadores bajo su dependencia someterse al proceso de vacunación en contra del virus Covid-19. Lo anterior, al tenor de lo dispuesto en Dictamen N°482/09 de 23.03.2022 emitido por esta Dirección del Trabajo.

Ordinario N° 626 18/04/2022

Emergencia Sanitaria Covid-19; Vacunación contra el Covid-19; Competencia Dirección del Trabajo.

En términos generales, el empleador no se encuentra facultado para autorizar el acceso de los trabajadores, a las oficinas de la empresa, bajo condición de que aquellos se encuentren con su esquema de vacunación completo contra COVID19, y de este modo prohibir el acceso de aquellos dependientes que no se encuentren con su inoculación al día, por tratarse precisamente de una decisión voluntaria de cada persona. Sin perjuicio de lo señalado, para los trabajadores que se desempeñan en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, y que manteniéndose el estado de alerta sanitaria, deseen retornar voluntariamente a sus funciones de manera presencial, la empresa deberá dar estricto cumplimiento de Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral, al amparo del deber de protección general contenido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

[Ordinario Nº 1175](#) [11/07/2022](#)

Emergencia Sanitaria Covid-19; Pase de Movilidad.

1.- Los empleadores, en términos generales, no cuentan con facultades para exigir el Pase de Movilidad habilitado a sus trabajadores, toda vez que para la obtención del referido documento las personas deben necesariamente contar con su esquema de vacunación contra el SARS-CoV-2 al día, sin que el empleador pueda requerir a los trabajadores de su dependencia someterse al proceso de inoculación en contra del COVID-19, por tratarse de un proceso de vacunación de carácter voluntario. 2.- Siendo la vacunación contra el SARS-CoV-19 un acto voluntario para los trabajadores, el empleador no puede impedir el ingreso de los dependientes a su lugar de trabajo invocando la falta de Pase de Movilidad habilitado sin incurrir en un incumplimiento a su obligación de otorgar el trabajo contenido, salvo que concurra caso fortuito o fuerza mayor. 3.- En general, el empleador no puede condicionar la vigencia de la relación laboral al hecho que un trabajador cuente con un Pase de Movilidad habilitado, toda vez que ese documento de cuenta de un esquema de vacunación completo contra el SARS-CoV-2, lo que implicaría obligarlo a vacunarse, conducta que carece de sustento en el ordenamiento jurídico, sin perjuicio de lo que puedan resolver los Tribunales de Justicia, en quienes radica la competencia para determinar si la aplicación de una causal de término de la relación laboral ha sido injustificada, indebida o improcedente.

[Ordinario Nº 1203](#) [13/07/2022](#)

Emergencia sanitaria Covid 19; Principio de especialidad; Ley N°21. 342;.

La vigencia de la Ley N°21.342 se prolongará en el tiempo mientras se mantenga vigente la alerta sanitaria a que hace referencia el Decreto N°4 de 08.02.2020 del Ministerio de Salud, prorrogada, a través del Decreto N°31 de 18.13.2022, de dicha Repartición, y en consecuencia, dicha modalidad de trabajo, no podrá ser objeto de modificación unilateral por parte del empleador, mientras se encuentre vigente esta medida. Corresponde aplicar esta normativa, dictada en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID-19, al caso concreto consultado, en virtud del principio de especialidad.

[Ordinario Nº 1210](#) [15/07/2022](#)

Emergencia Sanitaria Covid-19; Teletrabajo o Trabajo a Distancia; Padres trabajadores cuidado niños y niñas; Modificación calendario escolar;

De acuerdo a la jurisprudencia institucional, contenida en el Dictamen N°1050/18 de 15.06.2022, el empleador debe ofrecer la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia a los trabajadores que se encuentren en las situaciones descritas en el cuerpo del referido pronunciamiento jurídico, durante todo el período de tiempo por cual se extiende el receso escolar de invierno.

[Ordinario Nº 1211](#) [15/07/2022](#)

Emergencia Sanitaria Covid-19; Teletrabajo o Trabajo a Distancia; Padres trabajadores cuidado niños y niñas; Modificación calendario escolar;

De acuerdo a la jurisprudencia institucional, contenida en el Dictamen 1050/18, de 15.06.2022, el empleador debe ofrecer la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia a los trabajadores que se encuentren en las situaciones descritas en el cuerpo del referido

pronunciamiento jurídico, durante todo el período de tiempo por cual se extienda el receso escolar de invierno.

Ordinario Nº 1216 15/07/2022

Protocolo Seguridad Sanitaria laboral; Retorno gradual y seguro al trabajo; Ley N°21.342; Emergencia Sanitaria Covid-19;.

En relación con la interpretación de ciertos aspectos de la Ley N°21.342 deberán ser consideradas las conclusiones contenidas en el cuerpo del presente informe.

Ordinario Nº 1360 10/08/2022

Emergencia sanitaria covid-19; Remuneraciones; Descuentos;

No procede jurídicamente practicar descuentos en las remuneraciones de los trabajadores por causas o motivos que no les son imputables, como ocurre con el día no trabajado u horas no laboradas por haber acudido el trabajador a tomarse una muestra de antígeno para SARS-CoV-2 a un centro de salud mandatado por la autoridad sanitaria u otro tipo de establecimiento.

Ordinario Nº 1404 17/08/2022

Emergencia sanitaria COVID-19; Vacunación; Pase de Movilidad;

Los empleadores, en términos generales, no cuentan con facultades para condicionar el ingreso de sus dependientes al lugar de trabajo a la circunstancia de contar con un Pase de Movilidad habilitado, toda vez que para la obtención del referido documento las personas deben necesariamente contar con su esquema de vacunación contra el SARC-CoV-2 al día, sin que el empleador pueda requerir a los trabajadores de su dependencia someterse al proceso de inoculación en contra del COVID-19, por tratarse de un proceso de vacunación de carácter voluntario.

Ordinario Nº 1437 19/08/2022

Suspensión temporal relación laboral; Ley 21.227; Efectos;

1) En el presente instrumento se informan las posibles infracciones en que puede incurrir un empleador respecto a la Ley N°21.227 y las posibles sanciones a aplicar. No obstante lo informado, de conformidad a la Ley de Transparencia, Ud. puede revisar el Tipificador completo en el siguiente enlace web: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-108710.html> 2) La Ley N°21.227 establece una exclusión para aquellos trabajadores que hayan pactado, es decir, suscrito un acuerdo con su empleador, para asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de dicha declaración o acto de autoridad, que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual, incluidos los pactos de reducción temporal de jornada de trabajo, Cabe destacar que el referido pacto es de naturaleza voluntaria entre el trabajador y empleador y en ningún caso la ley señala que pueda forzarse la suscripción del mismo. 3) Los efectos de la suspensión temporal de la relación laboral debiera mantenerse durante el período de tiempo en que el acto o declaración de autoridad determinó y en la zona o territorio señalado de conformidad a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 1 de la Ley N°21.227. Con todo, esta Dirección debe abstenerse de señalar el tiempo que la autoridad competente determinó para las zonas en que los casinos consultados mantienen sus operaciones, toda vez que corresponde a los Gobiernos Regionales pronunciarse acerca del tiempo y territorios y zonas afectadas por el acto o declaración de autoridad decretada para la aplicación de los efectos de la referida norma.

Ordinario Nº 1743 06/10/2022

Pandemia provocada por Covid-19; Apertura; Uso Mascarillas; Ley N°21.342;

Los efectos de las modificaciones en materia de prevención, atendido el escenario epidemiológico actual de la pandemia provocada por la COVID-19 - que permite avanzar al escenario de apertura de la resolución N°1400 de 29.09.2022 del Ministerio de Salud, que estableció el plan

seguimos cuidándonos- en el protocolo de seguridad sanitaria del empleador, contemplado en la Ley N°21.342 de 2021, son los contenidos en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 1860-B 25/10/2022

Alerta sanitaria covid-19; Uso de Mascarillas;

Atiende consulta acerca de las nuevas medidas de prevención de propagación de la enfermedad Covid-19, contenidas en el "Plan Seguimos cuidándonos" vigente desde el 01 de octubre del año en curso, específicamente, en cuanto a la obligación del uso de mascarillas de sus trabajadores.

Ordinario N° 1993 22/11/2022

Alerta sanitaria covid-19; Uso de Mascarillas;

Atiende consulta acerca de las nuevas medidas de prevención de propagación de la enfermedad COVID-19, específicamente, en cuanto a la obligación del uso de mascarillas en los lugares de trabajo.

Estatuto de salud

Dictámenes

Dictamen N° 170/03 27/01/2022

Estatuto de Salud; Corporación Municipal; Acumulación de descanso por Covid-19; Descanso Complementario.

1.- Resulta procedente, de manera excepcional, la acumulación de feriado en la forma que indica por situación de pandemia por COVID-19, respecto del personal regido por la Ley N°19.378, que se desempeña en una Corporación Municipal, 2.- No resulta procedente la aplicación del artículo 5° de la Ley N°19.230 y del artículo 3°, número 3) de la Ley N°19.264 respecto del personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una corporación de derecho privado.

Dictamen N° 451/08 18/03/2022

Estatuto de Salud; Ley N°21.342.

No resulta aplicable al personal regido por la Ley N°19.378, que se desempeña en una corporación municipal de derecho privado la normativa relativa al teletrabajo sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Dictamen N° 1087/20 23/06/2022

Estatuto de Salud; Ley N°21.308; Postulación; Categoría Funcionaria; Concurso Interno;

La postulación al concurso interno que se establece la Ley N°21.308 debe efectuarse en la categoría en que está clasificado el funcionario participante de dicho procedimiento, sin perjuicio de la doctrina general de esta Dirección en relación con los requisitos exigidos para acceder a un cambio de categoría funcionaria.

Dictamen N° 1089/22 23/06/2022

Estatuto de Salud; Corporación Municipal; Categoría funcionaria;

La circunstancia de que un funcionario regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una corporación municipal de derecho privado pase a estar contratado de forma indefinida por aplicación de la Ley N°21.308 no implica un cambio de su nivel dentro de la respectiva categoría funcionaria.

Dictamen N° 1550/31 06/09/2022

Estatuto de Salud; Ley N°19.378; Corporación Municipal;

Precisa Dictamen N°1089/22 de 23.06.2022 en el sentido que el mismo no obstaría la aplicación de la doctrina general de esta Dirección en materia de acceso al nivel superior dentro de la respectiva categoría funcionaria respecto del personal regido por la Ley N°19.378.

Dictamen N° 1752/36 06/10/2022

Estatuto de Salud; Aplicabilidad Ley N°21.347;

No resulta aplicable la Ley N°21.347 al personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una corporación municipal de derecho privado, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Dictamen N° 1757/38 06/10/2022

Descanso reparatorio; Ley N°21.409; Corporación Municipal; Jornada de Trabajo; Distribución;

Resulta procedente conceder el descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.409 al personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una corporación municipal de derecho privado cuando la jornada esté distribuida en un sistema de turnos que comprenda días sábados, domingos y festivos, en los términos expuestos en el presente oficio. Si este personal hace uso del

permiso especial concedido por la Ley N°21.409 de manera continua éste opera respecto de la jornada de trabajo que obligatoriamente debe cumplir el funcionario según su contrato de trabajo.

Dictamen N° 1862/40 25/10/2022

Estatuto de Salud; Traspaso a Municipalidades;

La competencia para interpretar las normas de carácter laboral de los trabajadores que se desempeñan en una Corporación Municipal de derecho privado le corresponde a la Dirección del Trabajo.

Dictamen N° 1863/41 25/10/2022

Ley N°19.378; Ley N°21.409; Descanso Reparatorio

No resulta jurídicamente procedente el otorgamiento del beneficio denominado "descanso reparatorio" contemplado en la Ley N°21.409 respecto de aquellos funcionarios regidos por la Ley N°21.409 respecto de aquellos funcionarios regidos por la ley N°19.378 que se desempeñan en una corporación de derecho privado, contratados por sólo 15 días al mes durante el período a que se refiere dicha ley.

Dictamen N° 1864/42 25/10/2022

Descanso Reparatorio; Ley N°19.378; Ley N°21.409;

Resulta procedente conceder el descanso reparatorio otorgado por la Ley N°20.409 al personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una corporación municipal de derecho privado cuando éste ha hecho uso de permisos y licencias distintas de las consignadas en el Título II del Libro II del Código del Trabajo, en los términos expuestos en el presente oficio.

Dictamen N° 1866/44 25/10/2022

Estatuto de Salud; Incompatibilidad de cargos;

1. No resulta procedente en el sistema de atención primaria de salud municipal utilizar un permiso sin goce de remuneraciones para ejercer otro cargo para el Estado. 2. Respecto de una funcionaria regida por la Ley N°19.378 para que existe compatibilidad respecto de cargos sujetos a estatutos diferentes resulta necesario que la compatibilidad se encuentre contemplado respecto de cada uno de ellos en los términos expuestos en el presente oficio.

Dictamen N° 1931/49 09/11/2022

Estatuto de Salud; Ley N°21.308; Postulación; Categoría funcionaria; Nivel; Capacitación; Puntaje;

Los funcionarios contratados a plazo fijo regidos por la Ley N°19.378 que resulten ganadores del concurso interno convocado por la Ley N°21.308 deben ser incorporados en el nivel que corresponda según su puntaje de capacitación, en los términos expuestos en el presente oficio.

Dictamen N° 2098/51 07/12/2022

Estatuto de Salud; Asignación de responsabilidad directiva; Ley N°21.306;

Para los efectos de la remuneración bruta a que se refiere el inciso 1° del artículo de la Ley N°21.306 debe entenderse considerada la asignación de responsabilidad directiva contemplada en el artículo 27 de la Ley N°19.378..

Dictamen N° 2099/52 07/12/2022

Estatuto de Salud; Ley N°21.308; Alcance;

El llamado a concurso que establece la Ley N°21.308 debe efectuarse de forma independiente respecto de cada uno de los años señalados en ella en relación al total de funcionarios que en cada anualidad cumplan con las condiciones señaladas en la ley.

Dictamen N° 2101/54 07/12/2022

Estatuto de Salud; Teletrabajo o Trabajo a distancia; Procedencia; Ley N°21.342;

No resulta aplicable al personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una Corporación Municipal de derecho privado la normativa relativa al teletrabajo, y, por consiguiente,

tampoco les resulta aplicable la normativa contenida en la Ley N°21.342 sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Ordinarios

Ordinario N° 158 26/01/2022

Estatuto de salud; Categoría Funcionaria.

Para que una funcionaria regida por la Ley N°19.378 sea clasificada en la categoría d) debe cumplir los requisitos señalados en el presente oficio.

Ordinario N° 301 18/02/2022

Estatuto de Salud; Asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Asignación de desempeño difícil.

La documentación adjuntada, en especial, de contratos de trabajo suscritos con la Corporación Municipal de Isla de Maipo con fecha 01.01.2020 y 01.04.2020 aparece que debía Ud. prestar sus servicios en el Cesfam de Isla de Maipo de manera que respecto de este año le correspondería el pago de esta asignación según el porcentaje correspondiente al tercer tramo.

De esta manera, de acuerdo a la documentación adjuntada, en especial de lo consignado en los contratos de los años 2020 y de las liquidaciones de remuneraciones de dicho año aparece que existiría una diferencia a su favor en el cálculo de la referida asignación.

Ordinario N° 889 26/05/2022

Estatuto de salud. Remuneraciones

Reitera lo que indica

Ordinario N° 970 02/06/2022

Estatuto de Salud; Ley N°19.378; Asignación de Responsabilidad directiva; Procedencia;

No resulta jurídicamente procedente que un funcionario regido por la ley 19.378 que deja de ejercer funciones de responsabilidad según lo dispuesto por el inciso 2° del artículo 27 de la referida ley pueda seguir percibiendo el pago de la asignación de responsabilidad directiva.

Ordinario N° 971 02/06/2022

Estatuto de Salud; Ley N°19.378; Categoría funcionaria; Requisitos;

Para ser clasificado en la categoría b) del Estatuto de Salud se requiere estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración.

Ordinario N° 1073 17/06/2022

Estatuto de Salud; Ley N°19.378; Horas extraordinarias;

Resulta procedente el pago de horas extraordinarias a los funcionarios regidos por la Ley N°19.378 que excedan su jornada ordinaria de trabajo, cuando ella se cumple en horario nocturno, en días sábados, domingos y festivos.

Ordinario N° 1402 17/08/2022

Estatuto de Salud; Experiencia;

El desempeño de funciones en el Cesfam Juan Pablo II resulta útil para los efectos del factor experiencia de la carrera funcionaria de un dependiente regido por la Ley N°19.378.

Ordinario N° 1420 18/08/2022

Estatuto de Salud; Experiencia;

El desempeño de funciones en el Hospital del Tórax resulta útil para los efectos del factor experiencia de la carrera funcionaria de un dependiente regido por la Ley N°19.378.

[Ordinario N° 1430](#) [18/08/2022](#)

Estatuto de Salud; Modalidad de Contratación;

1.- En el sistema de salud municipal la reiteración del contrato de plazo fijo no tiene la virtud de transformarlo en indefinido. 2.- El personal sujeto a contrato de plazo fijo tiene derecho a los beneficios contemplados por la Ley N°19.378, entre ellos, a la carrera funcionaria. En el sistema de salud municipal el personal reemplazante tiene derecho a licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidente del trabajo o enfermedad profesional y percibir el pago por horas extraordinarias laboradas. 3.- Un funcionario regido por la Ley N°19.378 será contratado de forma indefinida previo concurso público de antecedentes.

[Ordinario N° 1498](#) [31/08/2022](#)

Estatuto de Salud; Cámaras de Vigilancia;

Remite presentación que indica.

[Ordinario N° 1672](#) [26/09/2022](#)

Estatuto de Salud; Ley N°19.378; Asignación de desempeño difícil; Procedencia;

No resulta jurídicamente procedente el pago de la asignación de desempeño difícil al personal regido por la Ley N°19.378 si los establecimientos en lo que se desempeñan no se encuentran señalados en el listado determinado para estos efectos por el Ministerio de Salud ni pueden ser calificados como servicios de atención primaria de urgencia.

[Ordinario N° 1675](#) [26/09/2022](#)

Estatuto de Salud; Ley N°21.308; Nivel dentro de categoría funcionaria;

La circunstancia de que un funcionario regido por la Ley N°19.378, que se desempeña en una corporación municipal de derecho privado, pase a estar contratado de forma indefinida por aplicación de la Ley N°21.308 no implica un cambio en su nivel dentro de la respectiva categoría funcionaria, sin perjuicio de la doctrina sobre la materia en los términos expuestos en el presente oficio.

[Ordinario N° 1694](#) [28/09/2022](#)

Estatuto de Salud; Ley N°21.308; Postulación; Categoría funcionaria; Nivel;

La finalidad precisa perseguida por la Ley N°21.308 fue la contratación indefinida de funcionarios regidos por la Ley N°19.378 contratados a plazo fijo que cumplan ciertos requisitos sin perjuicio de la doctrina de esta Dirección respecto de la procedencia de un cambio de categoría funcionaria o de nivel dentro de ésta, en los términos expuestos en el presente oficio.

[Ordinario N° 1673](#) [26/09/2022](#)

Asignación Ley N°19.378;

La asignación de responsabilidad directiva contemplada en el artículo 27 de la Ley N°19.378 le corresponde a los directores de consultorios de atención primaria de salud municipal y a quienes en estos establecimientos ejercen funciones de responsabilidad.

La figura jurídica de la cláusula tácita no resulta aplicable a l personal regidos por la Ley N° 19.378.

El monto de la asignación especial transitoria del artículo 45 de la Ley n° 19.378 es determinado por la entidad administradora de salud municipal, con acuerdo del Concejo Municipal.

[Ordinario N° 1721](#) [04/10/2022](#)

Estatuto de Salud; Corporación Municipal; Ley N°19.378; Asignación de responsabilidad directiva; Procedencia

No resulta jurídicamente procedente que una funcionaria regida por la ley N°19.378 que no realiza funciones de responsabilidad según lo dispuesto por el inciso 2° del artículo 27 de la referida ley perciba el pago de la asignación de responsabilidad directiva.

[Ordinario N° 1722](#) 04/10/2022

Estatuto de Salud; Corporación Municipal; Ley N°19.378; Investigación sumaria; Competencia;

Solo procede la intervención de la Dirección del Trabajo para conocer denuncias por irregularidades en procedimientos disciplinarios realizados por una Corporación Municipal respecto del personal regido por la Ley N°19.378 una vez que el proceso sumarial haya finalizado, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[Ordinario N° 1728](#) 04/10/2022

Estatuto de Salud; Concurso Interno; Ley N°21.308; Nivel dentro de categoría funcionaria;

La doctrina contenida en Dictamen N°1089/22, de 23.06.2022 no obsta la aplicación de la doctrina general de esta Dirección en materia de acceso al nivel superior dentro de la respectiva categoría funcionaria respecto del personal regido por la Ley N°19.378.

[Ordinario N° 1734](#) 04/10/2022

Estatuto de Salud; Ley N°21.308; Categoría funcionaria

La finalidad precisa perseguida por la Ley N°21.308 fue la contratación indefinida de funcionarios regidos por la Ley N°19.378 contratados a plazo fijo que cumplan ciertos requisitos sin perjuicio de la doctrina de esta Dirección respecto de la procedencia de un cambio de categoría funcionaria en los términos expuestos en el presente oficio.

[Ordinario N° 1757](#) 07/10/2022

Estatuto de Salud; Ley N°19.378; Investigación Sumaria; Competencia Dirección del Trabajo;

Solo procede la investigación de la Dirección del Trabajo para conocer denuncias por irregularidades en procedimientos disciplinarios realizados por una Corporación Municipal respecto del personal regido por la Ley N°19.378 una vez que el proceso sumarial haya finalizado, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio

[Ordinario N° 1758](#) 07/10/2022

Estatuto de Salud; Ley N°19.378; Investigación sumaria; Competencia Dirección del Trabajo;

Solo procede la investigación de la Dirección del Trabajo para conocer denuncias por irregularidades en procedimientos disciplinarios realizados por una Corporación Municipal respecto del personal regido por la Ley N°19.378 una vez que el proceso sumarial haya finalizado, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[Ordinario N° 1763](#) 07/10/2022

Estatuto de Salud; Ascenso Nivel; Carrera funcionaria

En el sistema de atención primaria de salud municipal el acceso superior dentro de la respectiva categoría funcionaria opera desde la fecha en que el trabajador completa el puntaje acumulativo por concepto de experiencia y capacitación. Los pagos de carácter remuneratorio que deban realizarse en el marco de la Ley N°19.378 no tienen carácter retroactivo y se devengan desde la fecha de la resolución que ordena su pago.

[Ordinario N° 1867](#) 25/10/2022

Estatuto de Salud; Medidas disciplinarias de destitución; Dirigente; Asociación de Funcionarios;

Atiende presentación que indica.

[Ordinario N° 1913](#) 04/11/2022

Estatuto de Salud; Ley N°19.378; Asignación de desempeño difícil; Procedencia;

No resulta jurídicamente procedente el pago de la asignación de desempeño difícil al personal regido por la Ley N°19.378 si los establecimientos en los que se desempeñan no se

encuentran señalados en el listado determinado para estos efectos por el Ministerio de Salud ni pueden ser calificados como servicios de atención primaria de urgencia.

Ordinario Nº 2130 14/12/2022

Estatuto de Salud; Corporación Municipal; Ley N°21.409;

Resulta procedente conceder el descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.409 al personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una corporación municipal de derecho privado cuando éste ha hecho uso de permisos y licencias médicas distintas de las consignadas en el Título II del Código del Trabajo, en los términos expuestos en el presente oficio.

Ordinario Nº 2144 14/12/2022

Estatuto de Salud; Ley N°19.378; Ley N°21.409;

Resulta procedente conceder el descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.409 al personal regido por la ley N°19.378 que se desempeña en una corporación municipal de derecho privado cuando éste ha hecho uso de permisos y Licencias Médicas distintas de las consignadas en el Título II Libro II del Código del Trabajo, en los términos expuestos en el presente oficio.

Ordinario Nº 2156 15/12/2022

Estatuto de Salud; Ley N°20.919;

1.- Los inspectores del trabajo tienen competencia para conocer y resolver reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, en todos aquellos casos en que no exista controversia entre las partes referente a la existencia misma del derecho. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados por los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en el caso, la corporación municipal.

Ordinario Nº 2216 26/12/2022

Estatuto de Salud; Teletrabajo o Trabajo a distancia; Procedencia; Ley N°21.342;

No resulta aplicable al personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en un Corporación Municipal de derecho privado la normativa relativa al teletrabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Ordinario Nº 2217 26/12/2022

Estatuto de Salud; Teletrabajo o Trabajo a distancia; Procedencia; Ley N°21.342;

No resulta aplicable al personal regido por la Ley N°19.378, que se desempeña en una corporación municipal de derecho privado la normativa relativa al teletrabajo y, por consiguiente, tampoco les resulta aplicable la normativa contenida en la Ley N°21.342, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Ordinario Nº 2218 26/12/2022

Estatuto de Salud; Ley N°20.919;

1.- Los inspectores del trabajo tienen competencia para conocer y resolver reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, en todos aquellos casos en que no exista controversia entre las partes referente a lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados por los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la corporación municipal.

Ordinario Nº 2219 26/12/2022

Estatuto de Salud; Ley N°21.308; Alcance; Anualidad;

El llamado a concurso que establece la Ley N°21.308 debe efectuarse de forma independiente respecto de cada uno de los años a que se refiere la respectiva normativa en relación al total de funcionarios que en cada anualidad cumplan con las condiciones señaladas en la ley.

Ordinario N° 2220 26/12/2022

Estatuto de Salud; Teletrabajo o Trabajo a distancia; Procedencia; Ley N°21.342;

No resulta aplicable al personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una Corporación Municipal de derecho privado la normativa relativa al teletrabajo, y por consiguiente, tampoco les resulta aplicable la normativa contenida en la Ley N°21.342, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Ordinario N° 2230 26/12/2022

Estatuto de Salud; Teletrabajo o Trabajo a distancia; Ley N°19.378;

Los funcionarios de la salud que prestan servicios en corporaciones municipales regidos por la Ley N°19.378 no pueden exigir de su empleador la modalidad de trabajo a distancia.

Feriatos

Dictámenes

Dictamen Nº 1608/34 14/09/2022

Feriado nacional 16.09.2022; Permiso Interferiatos; Feriatos irrenunciables;

1. La Ley Nº21.482 declaró como feriado nacional al día viernes 16.09.2022, feriado que no corresponde a un feriado obligatorio e irrenunciable para los trabajadores del sector comercio. 2. Las partes de una relación de trabajo pueden acordar, en virtud de lo dispuesto en el artículo 35 bis del Código del Trabajo, un permiso interferiado para el descanso del día sábado 17.09.2022, puesto que, corresponde a un día hábil ubicado entre dos días inhábiles, pacto que deberá ceñirse por las disposiciones legales y jurisprudencia señalada en el contenido del presente informe.

Dictamen Nº 1751/35 06/10/2022

Feriado Legal; Acumulación;

1.- Procede indemnizar la totalidad de los períodos de feriado acumulados en caso de término de contrato, aun cuando se exceda el máximo de dos períodos de acumulación que permite la ley. 2.- Niega lugar a la reconsideración del Dictamen Nº6017/310, de 09.10.1997 por cuanto la doctrina allí contenida se encuentra plenamente ajustada a derecho.

Ordinarios

Ordinario Nº 735 11/05/2022

Feriado Progresivo.

Para que el recurrente haga valer sus eventuales feriatos progresivos, deberá documentar su condición de pensionado que le permita acreditar 10 años de labores base, y también, comprobar sus posteriores 10 años de trabajo dependiente para Walmart Chile.

Ordinario Nº 1379 16/08/2022

Feriado legal; Feriado Fraccionado en domingo;

No existe inconveniente legal para que un trabajador haga uso de feriado legal fraccionado en día inhábiles, siempre que estos se encuentren comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo del respectivo dependiente.

Ordinario Nº 1403 17/08/2022

Feriado Irrenunciable; Trabajadores del Comercio; Descanso semanal;

Para respuesta a las consultas planteadas deberá ser considerado lo resuelto en el contenido de este informe.

Ordinario Nº 1658 16/08/2022

Emite informe requerido

Emite informe.

Ordinario Nº 1687 28/09/2022

Feriado Progresivo;

El derecho a adicionar días de descanso al feriado básico surge en el momento en que se acreditan los años de servicio no pudiendo acumular o exigir retroactivamente los días de feriado progresivo que pudieron haber existido de probar oportunamente los años de trabajo.

Ordinario N° 1729

04/10/2022

Feriado anual; Feriado fraccionado en días inhábiles;

No existe inconveniente jurídico para que un trabajador haga uso de feriado fraccionado en días inhábiles, siempre que éstos se encuentren comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo del respectivo dependiente.

Grupos negociadores

Dictámenes

Dictamen N° 810/15 19/05/2022

Grupo Negociador.

1. Los grupos negociadores, al tratarse de entidades que no se encuentran proscritas en la actual legislación y que tienen su sustento en el derecho de asociación, solo pueden desarrollar un procedimiento de negociación de carácter atípico a consecuencia de la inexistencia de normas legales que regulen dicho aspecto. 2. La ausencia de un procedimiento legal implica que este Servicio no se encuentra habilitado para determinar la forma en que se ejerce la voluntad colectiva en este caso, siendo una materia privativa del legislador y un elemento de la esencia de todo instrumento colectivo. La inexistencia de lo anterior impide su nacimiento y, por tanto, la calificación de instrumento colectivo regido por el libro IV del Código del Trabajo a los acuerdos celebrados por un grupo negociador. 3. En este tipo de procedimientos y acuerdos no resulta aplicable la regulación establecida en los artículos 314 y 327 y siguientes del Código del Trabajo. Tampoco resulta posible pactar extensión de beneficios de un acuerdo suscrito por un grupo de trabajadores que se une para el solo efecto de negociar por no configurarse los presupuestos establecidos por el legislador en el artículo 322 del Código del Trabajo. 4. Reconsidera la doctrina contenida en Dictamen N°3938/33 de 27.07.2018.

Dictamen N° 1915/48 04/11/2022

Recurso reposición contra dictamen N°810/12; Procedimientos administrativos; Grupos negociadores;

1.- No procede jurídicamente acoger el recurso de reposición regulado en el artículo 59 de la Ley N°19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado, interpuesto en contra de un Dictamen emitido por la Dirección del Trabajo. 2.- Se rechaza la reconsideración del Dictamen N°810/12, de 19.05.2022, por encontrarse la doctrina sustentada en él ajustada a derecho.

Dictamen N° 1941/50 11/11/2022

Grupo negociador; Negociación Colectiva;

Se deniega la reconsideración del Dictamen N°3938/33 de 27.07.2018 por cuanto este se encuentra a la fecha reconsiderado por el Dictamen N°810/15 de 19.05.2022.

Identidad y expresión de género

Ordinarios

Ordinario N° 1533 05/09/2022

Identidad de Género; No discriminación; Facultad de administración;

1) No se advierte impedimento para que una persona transgénero que aún no ha realizado el cambio registral de su nombre o no desea realizarlo, así como las personas no binarias, utilicen su nombre social en sus contratos de trabajo y otra documentación laboral, respetando su identidad de género, debiendo verificarse que se permita su adecuada individualización en estos instrumentos. 2) Esta Dirección no cuenta con facultades para disponer la forma concreta y específica en que debe materializarse la entrega de uniformes o vestimentas de trabajo, por corresponder a una medida de administración interna que compete al propio empleador, sin perjuicio de sus facultades de fiscalización y denuncia ante los Tribunales de Justicia en el evento que no se dé adecuado cumplimiento al ordenamiento jurídico y especialmente al respecto de la identidad de género de los trabajadores.

Jornada de trabajo

Dictámenes

Dictamen N° 1076/19 22/06/2022

Permiso laboral para trabajadores; Fallecimiento Padre o Madre; Extiende duración permiso; Incorpora igual permiso por fallecimiento hermano o hermana; Ley N°21.441;

Fija sentido y alcance Ley N°21.441, publicada en el Diario Oficial con fecha 09.05.2022, que extiende la duración del permiso laboral para trabajadoras y trabajadores en caso del fallecimiento del padre o madre, e incorpora igual permiso en caso de fallecimiento de un hermano o hermana.

Ordinarios

Ordinario N° 85 17/01/2022

Jornada de Trabajo; Distribución de Jornada; Descanso Semanal; Descanso compensatorio.

El Código del Trabajo establece dos regímenes de descanso; uno, contemplado en sus artículos 35 y 37, que establece como descanso obligatorio los días domingo y festivos, no pudiendo las partes acordar una distribución de la jornada de trabajo que los incluya, salvo fuerza mayor; y otro, contemplado en su artículo 38, que permite, de manera excepcional, distribuir la jornada de trabajo de forma que incluya los días domingo y los festivos, en cuyo caso las horas trabajadas en dichos días se pagan como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal, sin perjuicio del otorgamiento de los descansos compensatorios correspondientes.

Ordinario N° 319 23/02/2022

Jornada de Trabajo; Cambio de Vestuario y aseo personal del trabajador; Competencia Dirección del Trabajo.

1) Es deber del empleador otorgar el tiempo prudente y necesario para la realización de las actividades de cambio de vestuario al inicio de la jornada laboral, y de aseo personal y cambio de vestuario al término del mismo, a todos los trabajadores que lo requieran por la naturaleza de sus labores. 2) La Dirección del Trabajo se encuentre impedida de decretar cuál es el tiempo prudente necesario para la realización de tales actividades, por pertenecer a la facultad de administración del empleador.

Ordinario N° 323 23/02/2022

Emergencia Sanitaria Covid-19; Modificación de Contrato de Trabajo; Jornada de Trabajo.

En el caso consultado, para determinar la forma mediante la cual es posible retornar a la antigua jornada, en primer lugar, deberá estarse a los términos acordados por las partes respecto de la modificación de la jornada de trabajo ya realizada y, en el caso que las partes nada hayan pactado al respecto, solo se podrá retornar a la jornada que se indica a través de un acuerdo entre ellas.

Ordinario N° 615 18/04/2022

Cuerpo de Bomberos; Voluntarios; Jornada de Trabajo; Ausencia; Concurrir a Emergencias.

1.- Los efectos de la ausencia en la jornada de trabajo del dependiente voluntario del Cuerpo de Bomberos por causa de acudir a una emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros, deben ser previstos por el empleador, en tanto es quien organiza y estructura a la empresa para que cumpla con su finalidad. 2.- Los efectos que la situación anterior puede producir en la ejecución de trabajos contratados por el empleador con otras empresas o en la presentación de servicios a terceros, corresponden al ámbito de la responsabilidad contractual o extracontractual del

empleador, materia que no es de competencia de este Servicio cuando ejerce su facultad de interpretación de la normativa laboral o previsional. 3.- El riesgo que puede generar la ausencia de su jornada de trabajo respecto del voluntario de Bomberos que acude a una emergencia, es una circunstancia que debe ser prevista por el empleador cuando administra su poder de dirección y organización de su empresa a fin de otorgar medidas necesarias y eficaces que brinden una protección garantizada a todos sus trabajadores.

[Ordinario N° 618](#) [18/04/2022](#)

Jornada de trabajo; Jornada Bisemanal; Prestaciones laborales y beneficios.

Los acuerdos celebrados por las partes en cuya virtud se hayan convenido beneficios, sea en dinero o en especie, como contrapartida a la aplicación del sistema de jornada bisemanal regulado en el artículo 39 del Código del Trabajo, no podrán alterarse o suprimirse unilateralmente, considerando lo expuesto en el presente informe.

[Ordinario N° 1183](#) [11/07/2022](#)

Sistema excepcional de distribución de jornada y descanso; Facultad Privativa Director del Trabajo;

La renovación del sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y los descansos, solicitada por la empresa El Mercurio S.A.P., autorizada mediante resolución N°559 de 27.06.2019, emanada de la Directora Regional del Trabajo de la Región Metropolitana Oriente, rige por el período de tres años contados desde la fecha de su emisión, respecto de los trabajadores involucrados; entre estos, los socios del Sindicato de Trabajadores N°3 (Mixto) de Empresa El Mercurio S.A.P., con total prescindencia de que el término de la vigencia del contrato colectivo suscrito por dicha organización, que contemplaba el acuerdo de sus afiliados para la renovación del sistema excepcional en referencia hubiera ocurrido con antelación vencimiento del plazo de la aludida renovación.

[Ordinario N° 1268](#) [26/07/2022](#)

Sistema excepcional de distribución de jornada y descanso; Días adicionales de descanso;

Procede el descanso de 6 días anuales que establece la Resolución que regula un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos no obstante el trabajador se hubiere encontrado con licencia médica dentro de uno o más ciclos de trabajo-descanso.

Dicho descanso adicional puede ser adicional al período básico, fraccionarse dentro de la anualidad o ser pagado con el recargo establecido con el recargo establecido por el artículo 32 del Código del Trabajo, en tal caso previo consentimiento del trabajador.

[Ordinario N° 1357](#) [10/08/2022](#)

Jornada de Trabajo, choferes; Transporte privado interurbano de pasajeros; Transporte interurbano de carga;

Los estatutos laborales contemplados en los artículos 25 y 25 bis del Código del Trabajo referidos, respectivamente, a los servicios de transporte privado interurbano de pasajeros y transporte interurbano de carga, no pueden alternarse dentro de un mismo mes, por existir disposiciones que tornan imposible su compatibilidad en períodos inferiores al señalado.

[Ordinario N° 1401](#) [17/08/2022](#)

Trabajadores del Comercio; Exceptuados de Jornada; Pago días domingos con recargo;

Los trabajadores que están excluidos de la limitación de la jornada ordinaria tendrán derecho al incremento cuando se haya convenido el pago de sueldo, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio, en la determinación de la existencia de una jornada y del pago de un sueldo.

[Ordinario N° 1762](#) [07/10/2022](#)

Sistemas de Turnos; Turnos rotativos;

Informa al tenor de lo solicitado.

Ordinario Nº 1801 13/10/2022

Interferiado; Jornada Laboral;

1) En orden a que los trabajadores y trabajadoras puedan beneficiarse del descanso interferiado durante el día 17.09.2022, por el cual se consulta, se deben cumplir ciertas formalidades que se encuentran contenidas en el Dictamen N°5510/262 de 23.12.2003 y que se encuentran contenidas en el cuerpo del presente instrumento. 2) Los trabajadores que prestan sus servicios en jornadas de lunes a sábado, podrán convenir compensar un interferiado a continuación de su horario habitual de trabajo, incluyendo el día sábado. Sin embargo, en ningún caso podrá significar que el trabajador exceda las 12 horas en la respectiva jornada.

Ordinario Nº 1988 22/11/2022

Horas extraordinarias; Base de Cálculo;

Los estipendios (bonos) por los cuales consultan, serán constitutivos de sueldo en la medida que cumplan con los requisitos citados en el presente instrumento, sin perjuicio del análisis realizado a cada uno de ellos.

Ordinario Nº 1999 23/11/2022

Descanso compensatorio; Día domingo y festivos; Procedencia; Feriado Irrenunciable;

La coincidencia de un domingo con un día declarado por ley como feriado irrenunciable, no genera para los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos en virtud del numeral 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, un día adicional de descanso.

Ordinario Nº 2001 23/11/2022

Descanso compensatorio; Día domingo y festivos; Procedencia; Feriado Irrenunciable;

La coincidencia de un domingo con un día declarado por ley como feriado irrenunciable, no genera para los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos en virtud del numeral 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, un día adicional de descanso.

Ordinario Nº 2055 30/11/2022

Descanso compensatorio; Día domingo y festivos; Procedencia; Feriado Irrenunciable;

No resulta jurídicamente procedente otorgar un día de descanso adicional a los trabajadores que se desempeñan en el rubro del comercio, cuando el feriado irrenunciable coincide con un día domingo. Lo anterior en conformidad a lo expuesto en el presente informe y a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

Ordinario Nº 2065 30/11/2022

Jornada de Trabajo; Horas extraordinarias; Remuneraciones;

La solicitud por la cual consulta fue resuelta a través del Ord. N°1086 de 23.06.2022.

Ordinario Nº 2162 15/12/2022

Sistema de distribución excepcional de jornada; Horas extraordinarias;

Las partes de la relación laboral no pueden alterar las condiciones de autorización de un sistema de distribución excepcional de jornada a través de un pacto privado bilateral.

Ordinario Nº 2242 27/12/2022

Jornada de Trabajo; Jornada Bisemanal; Días de descanso

La cantidad de días de descanso a que tendrá derecho el trabajador en una jornada bisemanal, dependerá de la cantidad de días domingo y festivos que hayan tenido lugar en el período trabajado, aumentados en uno salvo que las partes hayan convenido una determinada

cantidad de días de descanso, la que en ningún caso podrá resultar una cantidad de días inferior a la que asegura la ley. Lo anterior, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

Ley de inclusión laboral

Dictámenes

Dictamen N° 1583/33 09/09/2022

Inclusión Laboral; Ley N°21.275.

Fija el sentido y alcance de la Ley N°21.275, que "Modifica el Código Del Trabajo, para Exigir de las Empresas Pertinentes la Adopción de Medidas que Faciliten la Inclusión Laboral de los Trabajadores con Discapacidad", publicada en el Diario Oficial el 21.10. 2020..

Ordinarios

Ordinario N° 1061 17/06/2022

Inclusión Laboral; Personas Discapacitadas; Ley N°21.015; Ingreso Mínimo Mensual;

Ingreso mínimo mensual Ley N°21.015, que "Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral", e incorporó los artículos 157 bis y 157 ter al Código del Trabajo; Plazo razones fundadas.

Ordinario N° 2124 14/12/2022

Inclusión Laboral; Personas Discapacitadas; Ley N°21.275; Gestor de Inclusión;

No es posible dar cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 157 quáter del Código del Trabajo mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios con empresas que cuenten con personal con los conocimientos específicos requeridos, toda vez que el Gestor de Inclusión Laboral que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos deberá tener la calidad de trabajador de la empresa obligada directamente.

Ley de Transparencia

Ordinarios

Ordinario N° 1417 18/08/2022

Transparencia activa; Principios actuación de la Administración del Estado;

1) Los Ordinarios N°s786, de 16.05.2022 y 1163, de 07.07.2022, han sido publicados en la página web institucional de esta Dirección, en virtud de un mandato legal, sin que concurra una causal de reserva o secreto que haga factible su solicitud, de manera que no procede acceder a su requerimiento en orden a eliminar del sitio electrónico de este Servicio los ordinarios ya individualizados. 2) Al responder a tres presentaciones de idéntico tenor y referidas a una misma materia a través de un sólo pronunciamiento, esta Dirección ha dado cumplimiento a los principios de economía procedimental, no formalización y celeridad que informan la actuación de los Órganos de la Administración del Estado, actuando con eficiencia, procurando la simplificación y rapidez de los trámites sometidos a su conocimiento y el mejor aprovechamiento de los medios disponibles, sin que lo anterior permita inferir que los destinatarios del documento configuren un grupo empresarial.

Negociación colectiva

Dictámenes

Dictamen Nº 1865/43 25/10/2022

Afiliación Sindical; Negociación Colectiva; Requisitos;

Deniega solicitud de reconsideración de la doctrina institucional contenida en el Dictamen Nº5781/93 de 01.12.2016, con arreglo a la cual, una vez iniciado el proceso de negociación colectiva, los trabajadores que no tuvieran la calidad de socios del sindicato, podrán afiliarse a este, incorporándose de pleno derecho a la negociación en curso, siempre que no estuvieren afectos a un instrumento colectivo suscrito por la organización sindical a la que pertenecían; que dicha afiliación se lleven a efecto hasta el quinto día de presentado el proyecto de contrato colectivo y que aquellas sean informadas al empleador dentro del plazo de dos días contado desde la respectiva incorporación.

Ordinarios

Ordinario Nº 45 10/01/2022

Negociación Colectiva; Extensión de Beneficios; Ultraactividad; Beneficios Históricos.

1. Los trabajadores que se afiliaron al Sindicato con posterioridad al quinto día de la presentación del proyecto de contrato colectivo, podrán acceder a los beneficios del instrumento colectivo, suscrito en el marco de la negociación colectiva respectiva, en la medida que exista un acuerdo entre el empleador y el sindicato que consagre dicha posibilidad, en virtud de la autonomía negocial que detentan las partes. 2. Las partes de un instrumento colectivo vigente podrán acordar extender los beneficios por ellos pactados, en caso que no lo hubiesen hecho, o modificar las condiciones en que lo hubiesen pactado, con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, en virtud de la facultad reconocida a las partes en el artículo 311 inciso final del Código del Trabajo. 3. La subsistencia de cláusulas de un instrumento colectivo en el contrato individual opera sólo respecto de los trabajadores afectos al mismo, condición que no ocurre con aquellos trabajadores favorecidos con la extensión de beneficios, circunstancia en que dichas prerrogativas se extinguirán y, en consecuencia, no podrán ser consideradas como un beneficio histórico.

Ordinario Nº 399 10/03/2022

Negociación colectiva; Contrato colectivo; Beneficios pactados.

No resulta pertinente, en este caso, el reemplazo de la cláusula contractual individualmente pactada por los trabajadores denominada "bono de presentismo nocturno" por la estipulación decimosegunda del instrumento colectivo vencido denominado "bono de presentismo" por cuanto están referidas a distintas materias.

Ordinario Nº 639 20/04/2022

Negociación colectiva; Extensión de Beneficios; Instrumento colectivo; Organización Sindical; Afiliación;

1.- No procede jurídicamente extender beneficios de un instrumento colectivo a trabajadores con afiliación sindical. 2.- No se ajusta a derecho extender beneficios estipulados en un instrumento colectivo a trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical, sin el acuerdo previo de las partes del instrumento colectivo, en este caso sin el consentimiento de la organización sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 del Código del Trabajo.

Ordinario Nº 1354 10/08/2022

Negociación Colectiva; Extensión de beneficios; Pacto; Efectos;

Los trabajadores que, luego de afiliarse al Sindicato de Empresa Segehuechuraba Ltda. aceptaron la aplicación de las estipulaciones del contrato colectivo suscrito por este último y que posteriormente ingresaron a otra de las organizaciones constituidas en la empresa, deberán dejar de percibir los beneficios obtenidos por tal causa, en el evento de que pasen a regirse por el instrumento colectivo que suscriba la organización de la que son actualmente socios. Por su parte, el empleador estaría habilitado en tal caso para poner término a los descuentos correspondientes a la cuota sindical que aquellos se obligaron a pagar al momento de la aceptación del aludido pacto de extensión a favor del sindicato del que se desafiliaron.

Ordinario Nº 1445 22/08/2022

Negociación colectiva; Extensión de beneficios; Pago cuota sindical; Procedencia;

Complementa lo expuesto en el Ordinario N°5555 de 03.12.2019, emitido por esta Dirección, en el sentido de precisar que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, en la situación planteada, la aplicación de las cláusulas del contrato colectivo suscrito por el período comprendido entre el 30 de junio de 2019 y el 29 de junio de 2022, por la empresa Cerámica Santiago S.A. y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Cerámica Santiago S.A., a favor de los trabajadores no sindicalizados de la empresa, solo podía efectuarse previa aceptación de estos últimos del pacto de extensión suscrito por las partes en la cláusula quinta de dicho instrumento.

Ordinario Nº 1454 23/08/2022

Negociación Colectiva; Suscripción del piso de la negociación; Cláusulas de reajustabilidad; Exclusión;

El contrato colectivo suscrito por la empresa El Mercurio S.A.P. y el Sindicato de Trabajadores N°3 (mixto) de Empresa El Mercurio S.A.P., sujeto al piso de la negociación, contiene idénticas estipulaciones al convenio colectivo anterior celebrado entre las mismas partes, vigente hasta el 09.09.2021, con los valores que correspondía pagar a la fecha de su término, debiendo excluirse las cláusulas de reajustabilidad pactadas en los artículos 4, 5, y 19 de dicho convenio.

Ordinario Nº 1901 03/11/2022

Negociación Colectiva; Interpretación de Clausula Instrumento colectivo;

1.- Este Servicio no tiene certeza acerca de la verdadera naturaleza del acuerdo modificatorio y sus posteriores modificaciones, primero por cuanto el asunto de la eficacia no está expresado con ambas partes sostienen diversas argumentaciones sobre la materia, controversia que necesita para su procedimiento jurisdiccional ante los tribunales de justicia para su correspondiente ponderación, asunto que excede a la competencia de la Dirección del Trabajo. 2.- En relación con el pacto que se refiere al pago de gratificaciones, consta en la cláusula quinta del acuerdo de 10.09.2020 modificatorio del contrato colectivo, que las partes convinieron un sistema de pago de gratificaciones según lo establece el artículo 50 del Código del Trabajo, de modo que, no se observa una infracción legal en tal sentido. Con todo, para verificar dicha circunstancia se ha dispuesto el envío de una copia de este pronunciamiento al Departamento de Inspección, para efectos de que sea realizada una fiscalización que tenga como propósito verificar el cumplimiento, en el caso concreto, de las obligaciones legales y contractuales en materia de pago de gratificaciones.

Ordinario Nº 1982 22/11/2022

Contrato colectivo; Negociación Colectiva; Asignación de movilización y colación;

El empleador estará obligado al pago de asignación de movilización y colación, la cual se encuentra contenida dentro del contrato colectivo vigente a esta fecha, siempre que no medien modificaciones a la cláusula que lo estipula.

Ordinario N° 1997 23/11/2022

Negociación colectiva; Suspensión negociación colectiva reglada; Declaración judicial de único empleador; Computo para el ejercicio del derecho a huelga;

El inciso 1° del artículo 348 del Código del Trabajo, establece que, el existir instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de vigencia del respectivo contrato colectivo, plazo que en el caso concreto corresponde a los días 23, 24, 25, 26 y 27 de noviembre del presente año.

Ordinario N° 2066 30/11/2022

Organización Sindical; Horas de Trabajo Sindical

1. La organización sindical es la responsable de pagar las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales durante el lapso en que los dirigentes y delegados sindicales deban comparecer ante citaciones de la autoridad pública, incluyendo a la Inspección del Trabajo, sin perjuicio de los acuerdos que sobre la materia realicen las partes. 2. Las reuniones o mesas de trabajo convocadas por el empleador y en donde son invitados los dirigentes o delegados sindicales, claramente corresponden a la horas de trabajo sindical, las que conforme a lo preceptuado en el inciso 4° del artículo 249 del Código del Trabajo, es tiempo que se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales durante el lapso que abarque el permiso, materia que puede ser objeto de negociación entre las partes, según lo indica el inciso final del artículo 249 ya citado.

Organizaciones sindicales

Dictámenes

Dictamen N° 169/02 27/01/2022

Corporación Municipal; Sindicato Constituido; Ley N°21.040; Traspaso afiliados; Requisitos; Fuero; Dirigentes sindicales; Patrimonio Sindical; Competencia Dirección del Trabajo.

1. En caso de que un sindicato conformado mayoritariamente por ex trabajadores de una corporación municipal, traspasados a un Servicio Local de Educación Pública, haya acordado acogerse a la norma prevista en el artículo cuadragésimo tercero transitorio de la Ley N°21.040 que crea el Sistema de Educación Pública, mantuviera entre sus socios a trabajadores a cuyo respecto no operó el aludido traspaso, los que, por tanto, no cumplirían con uno de los requisitos para mantener dicha afiliación, previstos en la Ley N°19.296, es la propia organización, en virtud de la autonomía de que goza, la única facultada para adoptar los acuerdos que corresponda, con arreglo a las normas legales y estatutarias por las que pasará a regirse. Lo anterior sin perjuicio del derecho que asiste a los aludidos trabajadores de afiliarse a alguno de los sindicatos existentes en la corporación municipal de la que dependen, o de constituir allí una nueva organización, en conformidad con las normas del Libro III del Código del Trabajo. 2. La fecha a partir de la cual las organizaciones sindicales constituidas por trabajadores traspasados a los Servicios Locales de Educación Pública dejarán de regirse por la normativa dispuesta en el Libro III del Código del Trabajo para quedar afectas en definitiva a las disposiciones contenidas en la Ley N°19.296, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, será aquella correspondiente a la del depósito en la Inspección del Trabajo del acta de reforma, o de fusión, en su caso y de los respectivos estatutos, en los términos expuestos en el cuerpo del presente oficio. 3. Corresponde a la Contraloría General de la República pronunciarse sobre materias relativas al fuero y demás prerrogativas que confiere a la ley a los directores sindicales cuyo traspaso a los Servicios Locales de Educación Pública ha implicado a su respecto adquirir la calidad de funcionarios públicos. 4. Atendida la subsistencia de los sindicatos una vez ocurrido el traspaso de sus afiliados a los Servicios Locales de Educación Pública, la administración del patrimonio de dichas organizaciones seguirá a cargo de su directorio, al que le resultarán aplicables, por tanto las normas de los artículos 256 y siguientes del Capítulo VI, del Patrimonio Sindical, del Libro III del Código del Trabajo; ello hasta la fecha en que aquellas pasen a regirse por las disposiciones de los artículos 39 y siguientes del Capítulo VI, del Patrimonio, de la citada Ley N°19.296.

Ordinarios

Ordinario N° 44 10/01/2022

Organización Sindical; Directores Organización de grado superior; Fuero.

El fuero que ampara al trabajador por el que consulta, en su calidad de director de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Chile, rige por todo el período que dure su mandato y hasta seis meses después de su expiración.

Ordinario N° 368 07/03/2022

Organización Sindical; Descuentos Sindicales; Desafiliación; Obligaciones del Empleador.

Se devuelve la presentación por existir doctrina jurídica al respecto, siendo solo necesaria la determinación, a través de un proceso de fiscalización, la calidad de socios y la organización a la que se encuentran afiliados los trabajadores respecto de los cuales se solicitó el denominado “descuento extraordinario”.

Ordinario Nº 392 09/03/2022

Organización Sindical; Cuotas Sindicales; Descuentos y depósitos; Pago por consignación; Procedencia.

1. Precisa la doctrina de este Servicio, contenida en el apartado 1) del Ordinario N°2789 de 25.05.2016 y en el Ordinario N°5490 de 19.12.2012, sólo en cuanto, la obligación que impone al empleador la norma del artículo 262 del Código del Trabajo, de efectuar los depósitos de los montos que debe descontar de las remuneraciones de los trabajadores afiliados a una organización sindical por concepto de cotizaciones ordinarias y extraordinarias, es correlativa a aquella legalmente exigida al sindicato respectivo -en caso de que cuente con cincuenta o más socios-, de proporcionar al empleador, para tal efecto, la cuenta corriente o de ahorro, abierta a nombre del sindicato de términos tales que, el incumplimiento de esta última obligación legal impide exigir al empleador efectuar igualmente los aludidos descuentos. 2. Deniega solicitud de reconsideración de lo sostenido por esta Dirección mediante Ordinarios N°4453 de 23.08.2018; 2789 de 25.05.2016; N°668 de 20.02.2014 y N°3600 de 07.09.2007, con arreglo a los cuales el empleador está habilitado para depositar las sumas descontadas por concepto de cuotas sindicales a los socios de una organización en la Tesorería General de la República, bajo la modalidad del pago por consignación, en caso de que se encuentre imposibilitado e depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro del sindicato respectivo, por encontrarse este último en receso o por no haber dado cumplimiento a la obligación legal de proporcionar alguna de dichas cuentas bancarias para tal efecto, en el evento de que cuente con cincuenta o más afiliados.

Ordinario Nº 778 16/05/2022

Organización Sindical; Fuero Sindical; Dirigente Sindical; Ius Variandi; Caso Fortuito o fuerza mayor;

El empleador, salvo caso fortuito o fuerza mayor, se encuentra impedido de ejercer respecto de un director sindical las facultades que le otorga el artículo 12 del Código del Trabajo para alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, impedimento que se extiende desde la fecha en que éste hubiere sido elegido hasta seis meses después que hubiere cesado en el cargo.

Ordinario Nº 974 02/06/2022

Organización sindical; Sindicato interempresa; Directores; Fuero Sindical;

1. El director de un sindicato interempresa tiene derecho a invocar ante su empleador el fuero laboral de que goza, siempre que en la respectiva empresa existan trabajadores afiliados a la organización sindical que representa. 2. Esta Dirección no está facultada para verificar la eventual condición de afiliados a una organización sindical de los trabajadores de una empresa determinada. 3. El rubro o actividad económica común a todas las empresas en que laboran trabajadores que conforman la base de un sindicato interempresa no es un requisito exigido para la constitución de dichas organizaciones por la normativa laboral vigente, razón por la cual, tal circunstancia no puede servir de fundamento para cuestionar el fuero que tiene derecho a invocar ante su empleador el director de un sindicato interempresa, en los términos expuestos.

Ordinario Nº 1155 06/07/2022

Organización Sindical; Renovación Directiva; Terminación de Contrato de Trabajo; Recontratación inmediata; Efectos Jurídicos

Remite Ordinario N°1000 de 07.06.2022 emitido por esta Dirección, en respuesta a la solicitud de pronunciamiento formulada por la Sra. Katherine Silvia Oliva, en representación de don Luis Silva Díaz, director del Sindicato Abierto de Empleados de la Empresa Nacional de Aeronáutica.

Ordinario Nº 1609 14/09/2022

Organización sindical; Sindicato; Revisión de Quórum de constitución;

La revisión de la legalidad del acto de constitución como también de los estatutos en virtud de lo dispuesto en el artículo 223 inciso 2° del Código del Trabajo, si bien mereció observaciones y sugerencias, estas no incluían objeciones en cuanto al quórum de constitución del sindicato.

Ordinario N° 1806 13/10/2022

Organización Sindical; Horas de Trabajo Sindical

1. La organización sindical es la responsable de pagar las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales durante el lapso en que los dirigentes y delegados sindicales deban comparecer ante citaciones de la autoridad pública, incluyendo a la Inspección del Trabajo, sin perjuicio de los acuerdos que sobre la materia realicen las partes. 2. Las reuniones o mesas de trabajo convocadas por el empleador y en donde son invitados los dirigentes o delegados sindicales, claramente corresponden a la horas de trabajo sindical, las que conforme a lo preceptuado en el inciso 4° del artículo 249 del Código del Trabajo, es tiempo que se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales durante el lapso que abarque el permiso, materia que puede ser objeto de negociación entre las partes, según lo indica el inciso final del artículo 249 ya citado.

Plebiscitos y votaciones

Dictámenes

Dictamen N° 1466/29

24/08/2022

Plebiscito Nacional Constitucional, de 04.09.2022; Feriado obligatorio; Trabajadores del Comercio; Permiso para sufragar; Permiso Trabajadores vocales de mesa y miembros colegios escrutadores;

1) El domingo 04.09.2022, fecha en se realizará el Plebiscito Nacional Constitucional para que el electorado apruebe o rechace la propuesta de texto constitucional aprobada por la Convención Constitucional, será día feriado legal en todo el país y, por ende, de descanso laboral. 2) Los trabajadores que se desempeñan en las actividades descritas en los números 1° a 6° y 8° a 9° del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, se encuentran exceptuados del descanso en días domingo y festivos. Por lo tanto, si así lo dispone la distribución de su jornada semanal de trabajo, deberán concurrir a cumplir su jornada de trabajo el día 04.09.2022. 3) Todo trabajador que por la naturaleza de sus funciones está exceptuado del descanso en días domingo y festivos, deberá laborar el día 04.09.2022. Pero, a este tipo de trabajador le asiste el derecho a ausentarse de su trabajo a lo menos por dos horas con el objeto de concurrir a emitir su sufragio, sin que su ausencia pueda significar una disminución de sus remuneraciones, y sin que el empleador pueda impedir o entorpecer la concurrencia del trabajador a emitir su voto, máxime si conforme lo dispone el inciso 2° del artículo 142 de la Constitución Política de la República, es de carácter obligatorio y el elector que no sufragare será penado con una multa a beneficio municipal de 0,5 a 3 UTM, según señala el inciso 3° de la norma constitucional citada. 4) El permiso para ausentarse, a lo menos, por dos horas de las labores con objeto de concurrir a votar, es un tiempo mínimo que establece el legislador en el inciso 2° del artículo 165 de la Ley N°18.700 Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, por lo tanto, no existe inconveniente jurídico en que las partes acuerden un tiempo de permiso superior. 5) Para aquellos trabajadores comprendidos en el N°7 del artículo 38 del Código del Trabajo que cumplan funciones en malls, centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, el día 04.09.2022 constituye un día de feriado obligatorio. 6) La duración del descanso correspondiente al día del plebiscito constitucional, se rige por lo dispuesto en el artículo 36 del Código del Trabajo, en consecuencia, el descanso deberá comenzar a más tardar a las 21:00 hrs. del día sábado 03.09.2022 y terminar a lo menos a las 06:00 hrs. del día lunes 05.09.2022, salvo que los respectivos trabajadores estén sujetos a turnos rotativos de trabajo, caso en el cual pueden prestar sus servicios en los lapsos que median entre las 21:00 hrs. y las 24:00 hrs. del día sábado 03.09.2022 y entre las 0:00 hrs. y las 06:00 hrs. del día lunes 05.09.2022, siempre que el turno incida en dichos periodos de tiempo. 7) Los y las trabajadoras designadas vocales de mesa, delegados de la junta electoral o miembros de los colegios escrutadores, podrán ausentarse de sus labores, por todo el tiempo que sea necesario para el adecuado desempeño de dichas funciones electorales. En este sentido, se prohíbe que el empleador efectúe descuento alguno en las remuneraciones de los y las trabajadoras que deban ausentarse por tales motivos.

Dictamen N° 1474/30

25/08/2022

Trabajadores del Comercio; Descanso; Plebiscito; Feriado Obligatorio e Irrenunciable, para trabajadores del comercio.

Los trabajadores que prestan servicios en centros comerciales administrados bajo una misma razón social, en particular, en un feriado eleccionario como el que se efectuará el 04.09.2022, por expresa disposición de la Ley N°18.700, no obstante, estar exceptuados del descanso dominical y en días festivos. Los trabajadores del comercio que se encuentran exceptuados de los feriados obligatorios dispuestos en la Ley N°19.973 y que además deben prestar servicios en feriado eleccionarios por la naturaleza de las labores que realizan, deben contar con todas las facilidades para emitir su voto, especialmente atendidas las particularidades del Plebiscito del 04.09.2022, señaladas en el cuerpo del presente informe. Por tanto, no se ajusta a derecho, bajo ninguna circunstancia, que el empleador otorgue los descansos que le corresponden a los trabajadores del comercio, cuyas funciones se clasifican en el numeral 7° del artículo 38 del Código del Trabajo, en

aquellos días que han sido declarados como feriados obligatorios e irrenunciables para ellos, en conformidad a lo señalado en el artículo 38 Ter del Código del Trabajo.

Dictamen N° 1343/27 10/08/2022

Fija sentido y alcance, Ley N°21.476, 02.08.2022; Plebiscito o Elección popular; Operadores y Conductores Transporte público; Sistema de turnos.

En aquellos meses en que exista un plebiscito o elección popular, el empleador de operadores y conductores del transporte público urbano y rural deberá modificar el sistema de turnos de sus trabajadores y trabajadoras, permitiendo el descanso de los dos domingos al mes calendario, en el mes anterior o inmediatamente posterior a aquel en que se efectúa la votación popular. Asimismo, en ejercicio de las potestades de mando y administración de la empresa el empleador debe garantizar el tiempo mínimo establecido en el D.F.L. N°2 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia de 06.09.2017, para que sus trabajadores y trabajadoras puedan ejercer el derecho a voto, considerando las particularidades del próximo plebiscito nacional constitucional, en atención a la obligatoriedad del voto y la ubicación de las mesas receptoras de sufragio, ubicadas en las cercanías del domicilio electoral del ciudadano.

Ordinarios

Ordinario N° 1453 23/08/2022

Plebiscito Constitucional; Tripulantes de Cabina y vuelo;

Es obligación del empleador tomar todas las medidas necesarias para que los tripulantes de vuelo y de cabina puedan ejercer el sufragio, considerando especialmente en esta ocasión, el horario de funcionamiento de las mesas receptoras de sufragio, la obligatoriedad del voto y el ejercicio del sufragio en las cercanías del domicilio electoral, además de los tiempos de desplazamiento que debe disponer el trabajador sea para llegar al lugar de inicio de sus labores o de regreso al domicilio, dependiendo del turno que se le haya asignado, lo que debe ser consignado expresamente en el rol de vuelo respectivo.

Ordinario N° 1530 05/09/2022

Plebiscito Nacional Constitucional, de 04.09.2022; Trabajadores Casinos de Juego;

El Director del Trabajo carece de facultades para decretar el cierre de una empresa, salvo las facultades legales señaladas en el cuerpo del presente informe. Los trabajadores que prestan servicios en un casino de juego y cuyas funciones se encuentran clasificadas en el numeral séptimo del artículo 38 del Código del Trabajo y que corresponde a un centro comercial que se encuentre además administrado por una misma razón social o personalidad jurídica, se deberá otorgar descanso a los dependientes durante la elección. Por el contrario, para aquellos trabajadores cuyas funciones se clasifican en el numeral segundo del señalado artículo, el empleador debe tomar todas las medidas necesarias para que los trabajadores puedan ejercer el sufragio, considerando especialmente en esta ocasión, el horario de funcionamiento de las mesas receptoras de sufragio, la obligatoriedad del voto y la el ejercicio del sufragio en las cercanías del domicilio electoral, además de los tiempos de desplazamiento que debe disponer sea para llegar al lugar de inicio de sus labores o de regreso al domicilio, dependiendo del turno que se le haya asignado.

Ordinario N° 1645 22/09/2022

Plebiscito Nacional Constitucional, de 04.09.2022; Tiempo para sufragar;

Este Servicio ya se ha pronunciado en torno a la obligación del empleador de tomar todas las medidas necesarias para que los trabajadores puedan ejercer el derecho al voto, considerando especialmente en esta ocasión, el horario de funcionamiento de las mesas receptoras de sufragio, la obligatoriedad del voto y el ejercicio del sufragio en las cercanías del domicilio electoral, además de los tiempos de desplazamiento que debe disponer sea para llegar al lugar de inicio de sus labores o de regreso al domicilio.

Procedimientos laborales

Ordinarios

Ordinario Nº 1350 10/08/2022

Citación comparendo de Conciliación; Sanción por incomparecencia del reclamado;

La notificación o citación por medios electrónicos o mediante remisión de carta certificada no puede suplir a la citación específicamente regulada por el artículo 30 del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para generar una infracción administrativa, considerando, por una parte, que no ha sido contemplada en el texto normativo que tipifica la infracción, y por otra, que por su propia naturaleza esos medios implican una suposición o presunción de conocimiento del llamado a comparecer que no es conciliable con la sanción por incomparecencia injustificada.

Ordinario Nº 1373 12/08/2022

Citación comparendo de Conciliación; Sanción por incomparecencia del reclamado;

Solicita pronunciamiento respecto a la aplicación del artículo 508 del Código del Trabajo a las citaciones a comparendo de conciliación y la posibilidad de sancionar por incomparecencia injustificada del reclamado, en el marco de la modificación legal incorporada por la Ley N°21.327.

Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

Dictámenes

Dictamen N° 692/14 05/05/2022

Emergencia sanitaria Covid-19; Extensión Fuero Maternal;

La extensión del periodo de fuero maternal, contemplada en los artículos 2° bis y 4° inciso final de la Ley N°21.247, rige aun después del término de la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por Decreto Supremo N°104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, teniendo derecho a aquella los trabajadores que se acogieron a los beneficios de licencia preventiva parental y de suspensión por motivos de cuidado contemplados en los artículos 1° y 7° de la citada Ley N°21.247, respectivamente, por el tiempo equivalente al utilizado efectivamente en los referidos beneficios.

Dictamen N° 853/16 25/05/2022

Permiso en caso de muerte gestacional o perinatal; Género.

Fija sentido y alcance Ley N°21.371, publicada en el Diario Oficial con fecha 29.09.2021, que establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal.

Dictamen N° 1582/32 09/09/2022

Ley N°21.400; Matrimonio igualitario; Género;

Fija sentido y alcance de los artículos 59 inciso segundo y 207 ter del Código del Trabajo, modificado e incorporado, respectivamente, por la Ley N°21.400, publicada en el Diario Oficial con fecha 10.12.2021, que modifica diversos cuerpos legales para regular, en igualdad de condiciones, el matrimonio entre personas del mismo sexo.

Ordinarios

Ordinario N° 147 26/01/2022

Protección a la Maternidad; Trabajador Transgénero masculino embarazado.

El trabajador transgénero masculino en estado de embarazo tiene derecho a las garantías que otorgan todas las normas protectoras de la maternidad, paternidad y vida familiar reguladas en el Título II del Libro II del Código del Trabajo, resultado por tanto obligatorio para el empleador en el caso concreto proveer el mismo trato conferido a las trabajadoras mujeres en dicho estado.

Ordinario N° 277 18/02/2022

Sala Cuna; Bono compensatorio; Autorización Junji; Antecedentes acompañados insuficientes.

No resulta procedente autorizar el acuerdo de pago de un bono compensatorio de sala cuna que los antecedentes acompañados por el empleador resultan insuficientes para dar por cumplida la obligación que le impone el artículo 203 el Código del Trabajo.

Ordinario N° 287 18/02/2022

Sala Cuna; Bono compensatorio; Instrumento Colectivo; Deducción en las remuneraciones; Cotizaciones de seguridad social.

1.- La regulación contractual acordada por las partes no se ajusta a cuanto el "bono de atención y cuidado del hijo o hija menor de 2 años" no es equivalente en su totalidad a los gastos

que irrogaría la atención del menor en una sala cuna ni tampoco permite en su totalidad solventar los gastos de atención y cuidado del menor en su propio domicilio. 2.- El bono compensatorio de sala cuna no reviste el carácter de remuneración y, por ende, no es imponible, de manera que no procede que el empleador realice deducciones del pago de las cotizaciones previsionales con cargo al pago de dicho bono, ya que, conforme lo establece el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo, la deducción de las cotizaciones de seguridad social se realiza con cargo a las remuneraciones de los trabajadores. Por lo tanto, procedería que empleador haga el reintegro de todo descuento aplicado en el pago del bono compensatorio de sala cuna o los trabajadores que hubiesen sido afectados, sin perjuicio del derecho a recurrir a los Tribunales de Justicia para obtener el reembolso de los gastos en sala cuna en que hubieren incurrido.

Ordinario Nº 303 18/02/2022

Sala cuna; autorización Junta Nacional de Jardines Infantiles.

No resulta jurídicamente procedente que el empleador, con la finalidad de proporcionar el beneficio de sala cuna a sus trabajadores, celebre convenios con entidades que no cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

Ordinario Nº 343 01/03/2022

Sala cuna; Bono compensatorio.

Bono compensatorio. Atiende presentación de Fundación Educacional San Pablo, sobre pago bono compensatorio del beneficio de sala cuna.

Ordinario Nº 424 16/03/2022

Sala Cuna; Bono Compensatorio; Efecto Retroactivo.

Atiende presentación, sobre pago bono compensatorio del beneficio de sala cuna, con efecto retroactivo.

Ordinario Nº 487 24/03/2022

Contrato individual de Trabajo; Contrato plazo fijo; Duración; Renovación; Protección a la Maternidad; Fuero maternal; Terminación de contrato de trabajo.

La circunstancia de que la trabajadora continúe presentando servicios después de expirado el plazo del contrato, con conocimiento del empleador, lo transforma en uno de duración indefinida, igual efecto produce la segunda renovación de un contrato de plazo fijo. Toda modificación del contrato de trabajo, como la relativa a la forma de calcular la remuneración variable del trabajador, deberá contar con el acuerdo de ambas partes, consignarse por escrito y ser firmada por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en un anexo de contrato. Las trabajadoras desde el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, se encuentran amparadas por fuero maternal, y tal caso, aquellas no pueden ser despedidas por el empleador, sin contar con la autorización del juez competente, la que solo podrá concederla en los casos señalados en los artículos 159 N°4 y 5 y 160 del Código del Trabajo.

Ordinario Nº 535 05/04/2022

Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Irrenunciabilidad; Obligación; Cumplimiento; Infracción;

El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales son, por aplicación del artículo 5° del Código del Trabajo, de carácter irrenunciables, por consiguiente, no pueden ser objeto de desistimiento por parte de la mujer trabajadora ni ser cambiado por otro. En el evento que el empleador haya optado por cumplir su obligación pagando los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de 2 años, la elección de dicho establecimiento corresponderá al empleador, debiendo optar por aquellos que cuenten actualmente con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial otorgados por el Ministerio de Educación, sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar las partes.

Ordinario Nº 726 11/05/2022

Sala cuna; Bono compensatorio; Condición de Salud del Menor;

El certificado médico expedido por facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio de beneficio de sala cuna, el que deberá constar por escrito.

Ordinario Nº 785 16/05/2022

Sala Cuna; Bono Compensatorio; Licencia Médica; Efecto retroactivo;

La madre trabajadora que tiene un hijo menor de dos años, tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años. Asimismo, en los casos en que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo íntegramente, aun cuando se encuentre con licencia médica o en cualquier evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años. Respecto a la procedencia de pagar en forma retroactiva el bono compensatorio de sala cuna que pudieran acordar las partes, debe estarse a lo señalado de forma precedente, sin perjuicio del derecho de la trabajadora para recurrir a los Tribunales de Justicia en orden a obtener el reembolso de los gastos en sala cuna en que hubiere incurrido.

Ordinario Nº 976 03/06/2022

Derecho de alimentación; amamantamiento libre, tiempo extracción y almacenamiento leche materna;

La doctrina institucional vigente, acerca del ejercicio del derecho a extracción y almacenamiento de leche materna en el lugar de trabajo, analizada en el cuerpo del presente oficio, se encuentra contenida en el Dictamen N°5947/036 de 31.12.2019, cuya copia se acompaña.

Ordinario Nº 1064 17/06/2022

Sala cuna; Bono compensatorio; Monto; Cantidad Insuficiente;

El monto que se propone pagar por concepto de sala cuna, de \$120.000 (ciento veinte mil pesos), por parte del empleador, no representa una suma de dinero equivalente o compensatorio de los gastos que irroga la atención de menores en un establecimiento de tal naturaleza, situación que deriva en que la empresa CONSTRUMART S.A., no estaría dando cumplimiento por equivalencia, a la obligación de otorgar sala cuna a la madre trabajadora, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Ordinario Nº 1179 11/07/2022

Sala cuna; Bono compensatorio;.

El certificado médico que prescribe que el niño de iniciales J.A.G.R. no debe asistir a sala cuna convencional, es suficiente para el pacto de otorgamiento de un bono compensatorio por el beneficio de sala cuna entre la trabajadora y su empleador, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido, sin perjuicio de las facultades fiscalizadora de este Servicio.

Ordinario Nº 1221 19/07/2022

Sala cuna; Bono compensatorio;

Para obtener una autorización de pago de bono compensatorio de sala cuna el recurrente debe acompañar los antecedentes en que funda su petición, lo anterior, a efectos de revisar que el pacto se ajuste a las hipótesis consideradas y cumpla los requisitos establecidos por la jurisprudencia administrativa.

Ordinario Nº 1222 19/07/2022

Sala cuna; Bono compensatorio; Monto; Cantidad Insuficiente;

El monto que propondría su empleador a pagar por concepto de sala cuna, no representa una suma de dinero equivalente a compensatoria de los gastos que irroga la atención del menor en un establecimiento de tal naturaleza, situación que deriva en que entidad empleadora no estaría dando cumplimiento, por equivalencia, a la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna que le impone la ley.

Ordinario Nº 1231 20/07/2022

Sala cuna; Bono compensatorio;

Excepcionalmente el derecho a sala cuna podrá compensarse con un bono acordado por el empleador y la trabajadora cuando las condiciones de su salud del menor aconsejen no enviarlo a sala cuna.

Ordinario Nº 1246 21/07/2022

Sala cuna; Bono compensatorio; Certificado Médico;

El certificado expedido por un facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendida sus condiciones de salud, constituye un antecedente suficiente, para que las partes puedan acordar el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, de acuerdo con lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Ordinario Nº 1423 18/08/2022

Protección a la Maternidad; Tiempo de traslado;

1) A la trabajadora que mantiene a su hijo o hija menor de dos años en su hogar, y ejerce el derecho de alimentación postergando el inicio o anticipando el término de su jornada en una o media hora, no le asiste el derecho a acceder a los derechos del inciso 5° del artículo 206 del Código del Trabajo, esto es, tiempo adicional para el traslado y pago de pasajes. No obstante, en caso de que el derecho de alimentación se ejerza en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo, si le asistirán los referidos derechos. 2) Atendidas las circunstancias en que la madre trabajadora preste sus servicios, tales como un régimen especial de jornada, en el que se le imposibilita o menoscaba el ejercicio del derecho de alimentación a que hace alusión el artículo 206 del Código del Trabajo, es procedente pactar con el empleador la acumulación de horas, o la porción de estas, con el objetivo de compensar aquellas en que no fue posible ejercer el referido derecho.

Ordinario Nº 1427 18/08/2022

Sala cuna; Bono compensatorio; Monto insuficiente;

Estando la empresa obligada a entregar el beneficio de la sala cuna, el empleador debe satisfacerla según las alternativas señaladas en el cuerpo del presente informe. El monto ofrecido por el empleador a modo de compensación, no satisface los gastos que supone la atención de un menor en una sala cuna.

Ordinario Nº 1444 22/08/2022

Trabajadora Embarazada; Reincorporación; Estipendios;

La trabajadora embarazada que ha sido reincorporada a su trabajo debe volver a sus labores habituales y percibir las asignaciones que le correspondían antes de su despido, en los términos expuestos en el presente oficio.

Ordinario Nº 1495 31/08/2022

Sala cuna; Bono compensatorio; Contrato colectivo;

El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado en un contrato colectivo en favor de aquellas madres que no pueden llevar a sus hijos a una sala cuna por razones de salud, debe ser equivalente a los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.

[Ordinario N° 1504](#) [01/09/2022](#)

Sala cuna; Bono compensatorio; Monto insuficiente;

El monto pagado por sala cuna, de \$140.250(ciento cuarenta mil doscientos cincuenta pesos), por parte del empleador, no representa una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irroga la atención de menores en un establecimiento de tal naturaleza, situación que deriva en que la empresa no estaría dando cumplimiento por equivalencia a la obligación de otorgar sala cuna a la madre trabajadora, en conformidad a lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo.

[Ordinario N° 1555](#) [07/09/2022](#)

Emergencia sanitaria Covid-19; Extensión Fuero Maternal;

En el evento que el trabajador haga uso de una licencia médica preventiva parental, tendrá derecho a una extensión del fuero a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo, cuyo período de extensión será equivalente al período efectivamente utilizado de la licencia médica preventiva parental, regulada en los artículos 2° bis y 4° inciso final de la Ley N°21.247.

[Ordinario N° 1723](#) [04/10/2022](#)

Sala cuna; Bono compensatorio

El sentido del bono compensatorio de Sala Cuna es cubrir en forma total los gastos de dicho servicio genera, de manera que, el otorgamiento de un bono compensatorio por Sala Cuna que es insuficiente para costear dicho gasto es un incumplimiento a la obligación que sobre el empleador hace recaer el artículo 203 del Código del Trabajo, y por lo tanto, procede que dicha circunstancia se denuncie ante la Inspección del Trabajo respectiva o se ejerzan las acciones judiciales para obtener el cumplimiento íntegro de la obligación.

[Ordinario N° 1732](#) [04/10/2022](#)

Sala cuna; Bono compensatorio;

Para determinar la procedencia del pago del denominado bono compensatorio del beneficio de sala cuna, así como la obligación de rendir cuenta, se debe considerar lo expuesto en el presente informe y la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

[Ordinario N° 1735](#) [04/10/2022](#)

Sala cuna; Bono compensatorio;

1) El pago de un bono compensatorio a la madre trabajadora por el beneficio de sala cuna no procede sino en situaciones calificadas, siendo una e ellas los problemas médicos que tiene el niño. En ese sentido, no se considera dentro las causales los antecedentes de salud que tenga la madre o que esta se encuentre impedida de cuidar del hijo. 2) La madre trabajadora que tiene derecho a sala cuna y que este se cumple a través del pago de un bono compensatorio al efecto, tendrá el derecho a seguir percibiéndolo aun cuando se encuentre gozando del derecho a licencia médica por enfermedad.

[Ordinario N° 1749](#) [06/10/2022](#)

Corporación municipal; Denuncia irregularidades; Sala cuna;

Informa al tenor de lo solicitado.

[Ordinario N° 1760](#) [07/10/2022](#)

Protección a la maternidad; Derecho de alimentación;

Resulta jurídicamente procedente que la madre o progenitor gestante, que se desempeña en un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, en el cual se imposibilita o menoscaba el ejercicio del derecho de alimentación contemplado en el artículo 206 del Código del Trabajo, pacte con su empleador la acumulación del tiempo destinado al referido derecho, que no pudo hacer efectivo.

Ordinario Nº 1777 11/10/2022

Protección a la maternidad; Sala cuna

El empleador que cumple su obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna a través de la modalidad establecida en el inciso 5° del artículo 203 del Código del Trabajo, esto es, pagando directamente al establecimiento al que la trabajadora lleva a su hijo menor de dos años, debe cubrir íntegramente el costo que ello representa sin que resulte procedente que la trabajadora contribuya con una suma de dinero a solventar dicho gasto.

Ordinario Nº 1795 13/10/2022

Permiso por muerte de hijo en gestación;

Atiende consulta acerca de la acreditación correspondiente para hacer efectivo el permiso por muerte de hijo en gestación, contemplado en el artículo 66 inciso segundo del Código del Trabajo, en el caso de que la madre trabajadora o persona gestante, sufra un aborto espontáneo.

Ordinario Nº 1798 13/10/2022

Sala cuna; Bono compensatorio;

1. No resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna por no haberse acreditado, ante este Servicio, las circunstancias en que se funda su requerimiento. 2. En caso de pactarse un bono compensatorio de sala cuna su monto debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, o bien, permitir solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos.

Ordinario Nº 1800 13/10/2022

Sala cuna; Bono compensatorio;

Resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el cuerpo del presente informe, esto es, ausencia de sala cuna autorizada.

Ordinario Nº 1802 13/10/2022

Sala Cuna; Bono compensatorio; Pago retroactivo;

Respecto a la procedencia de obtener el pago del bono compensatorio de manera retroactiva, cabe señalar que sin perjuicio de la facultad con que cuenta este Servicio para fiscalizar y sancionar las irregularidades que constate en la inspección respectiva, la trabajadora podrá recurrir a los Tribunales de Justicia con el objeto de obtener el reintegro del gasto que debió asumir por el cuidado de su hija.

Ordinario Nº 1803 13/10/2022

Sala cuna; Bono compensatorio; sin establecimiento cercano lugar de trabajo y domicilio trabajadora

Se autoriza el pago de un bono compensatorio de sala cuna por no existir en el lugar en que viven y laboran las trabajadoras una sala cuna particular.

Ordinario Nº 1804 13/10/2022

Sala cuna; Bono compensatorio;

No resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, toda vez que el motivo en el que se funda la solicitud no se encuentra dentro de las situaciones excepcionales por las que esta Dirección permite el referido bono y porque tampoco se ha acreditado que exista un impedimento absoluto de otorgar el beneficio de que se trata.

Ordinario N° 1813 14/10/2022

Derechos Normas Protectoras; Maternidad; Paternidad; Vida Familiar;

Atiende consulta acerca de los efectos jurídicos en las Normas de Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar, de la Ley N°21.400 de 2021, que regula el Matrimonio entre Personas del mismo sexo.

Ordinario N° 1815 14/10/2022

Sala Cuna; Bono compensatorio; Deniega autorización de pacto de pago;

No resulta procedente autorizar el acuerdo de pago de un bono compensatorio de sala cuna por no acreditar el cumplimiento de los requisitos que este Servicio ha establecido para dar por cumplida la obligación que le impone el artículo 203 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 1860-A 25/10/2022

Sala Cuna; Bono Compensatorio; Inexistencia de Jardín Infantil;

No existe inconveniente jurídico para convenir el bono compensatorio de sala cuna, en las condiciones establecidas en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 1907 04/11/2022

Permiso laboral matrimonio y acuerdo unión civil; Matrimonio celebrado extranjero;

El permiso por contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil existe en función del evento respectivo, esto es la celebración del matrimonio o la suscripción del acuerdo de unión civil, de manera que la legalización de un matrimonio celebrado en el extranjero no puede ser invocada para acceder al permiso en comento, toda vez que aquella corresponde a un trámite de publicidad cuya finalidad es que el matrimonio produzca efectos y sea reconocido en el país, supuesto no contemplado por el legislador para el otorgamiento del permiso en revisión.

Ordinario N° 1924 07/11/2022

Sala Cuna; Bono compensatorio; Antecedentes acompañados insuficientes

No resulta procedente autorizar el acuerdo de pago de un bono compensatorio de sala cuna toda vez que los antecedentes acompañados por el empleador resultan insuficientes para dar por cumplida la obligación que le impone el artículo 203 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 1991 22/11/2022

Sala cuna; Bono compensatorio; Monto insuficiente;

Estando la empresa obligada a entregar el beneficio de la sala cuna, el monto ofrecido por el empleador a modo de compensación no satisface los gastos que supone la atención de un menor en una sala cuna, debiendo recurrir a las facultades fiscalizadoras de este Servicio.

Ordinario N° 2028 24/11/2022

Sala cuna; Bono compensatorio; Pago retroactivo; Licencia Médica;

1) La madre trabajadora que tiene un hijo menor de dos años, tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años. En las mismas condiciones deberá procederse en el caso que la obligación se esté ejecutando mediante la entrega de un bono compensatorio, toda vez que, por su naturaleza, este cumple un rol de reemplazo de un beneficio legalmente establecido dentro de las normas

protectoras de la maternidad. 2) La procedencia de obtener el pago en forma retroactiva del bono compensatorio que pudieran pactar las partes, sin perjuicio de la facultad con que cuenta este Servicio para fiscalizar y sancionar las irregularidades que pueda constatar, requiere de ponderación y prueba, motivo por el cual la trabajadora podrá recurrir a los Tribunales de Justicia con el objeto de obtener el reintegro del gasto que debió asumir por el cuidado de su hija menor de dos años.

[Ordinario Nº 2053](#) [30/11/2022](#)

Derechos; Normas; Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar; Género;

Atiende consulta acerca de los efectos jurídicos en las Normas de Protección de la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar, de la Ley N°21.400 de 2021, que regula el Matrimonio entre Personas del Mismo sexo.

[Ordinario Nº 2104](#) [07/12/2022](#)

Permiso laboral matrimonio y acuerdo unión civil; Matrimonio celebrado extranjero;

1. La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la aplicación de la legislación laboral respecto de trabajadores contratados por una municipalidad. 2. Su consulta será derivada a Contraloría General de la República.

[Ordinario Nº 2212](#) [26/12/2022](#)

Teletrabajo o Trabajo a distancia; Progenitores caso estado de excepción constitucional de catástrofe, calamidad pública, o una alerta sanitaria; Epidemia o Pandemia, Causa de enfermedades contagiosas;

1) El artículo 206 bis del Código del Trabajo, establece el derecho a desarrollar las labores a distancia o en la modalidad de teletrabajo, para aquellas personas progenitoras que tengan bajo su cuidado niños o niñas en edad preescolar y personas con discapacidad, en caso de que la autoridad decreta estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa. La doctrina de este servicio en esta materia se encuentra contenida en Dictamen N°1050/18 de 15.06.2022. 2) En virtud de lo anterior y de la alerta sanitaria decretada en todo el territorio de la República por la propagación a nivel mundial de la enfermedad denominada Viruela Símica, dispuesta mediante Decreto N°64 de 17.06.2022, el empleador debe aplicar las nuevas disposiciones contenidas en el artículo 203 bis del Código del Trabajo, respecto de las personas que indica, durante la vigencia de aquella alerta, esto es hasta el 31 de marzo de 2023 o por el tiempo durante el cual sea prorrogada.

[Ordinario Nº 2222](#) [26/12/2022](#)

Sala Cuna; Bono compensatorio; Procedencia; Trabajo remoto;

La procedencia del bono compensatorio de sala cuna se encuentra asociado a la imposibilidad del empleador de dar cumplimiento al mandato legal a las especiales características de la prestación de servicios de la madre trabajadora.

[Ordinario Nº 2228](#) [26/12/2022](#)

Sala cuna; Bono compensatorio; Monto insuficiente;

El monto pagado por sala cuna, de \$140.000 (ciento cuarenta mil pesos), por parte del empleador, no representa una suma de dinero equivalente o compensatorio de los gastos que irroga la atención de menores en un establecimiento de tal naturaleza, situación que deriva en que la empresa no estaría dando cumplimiento por equivalencia a la obligación de otorgar sala cuna a la madre trabajadora, en conformidad a lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo.

[Ordinario Nº 2236](#) [27/12/2022](#)

Teletrabajo o Trabajo a distancia; Progenitores caso estado de excepción constitucional de catástrofe, calamidad pública, o una alerta sanitaria; Epidemia o Pandemia, Causa de enfermedades contagiosas;

La doctrina institucional vigente, acerca de la posibilidad de desarrollar las labores a distancia o en modalidad de teletrabajo, por aquellos progenitores que tengan bajo su cuidado niños o niñas y personas con discapacidad, en caso de que la autoridad decreta estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, se encuentra contenida en el Dictamen N°1050/18 de 15.06.2022.

Ordinario N° 2238 27/12/2022

Sala Cuna; Bono Compensatorio; Inexistencia de Jardín Infantil;

No existe inconveniente jurídico para convenir el bono compensatorio de sala cuna, en las condiciones establecidas en el cuerpo del presente informe. Sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que puede ejercer este Servicio.

Ordinario N° 2249 27/12/2022

Protección a la Maternidad; Derecho de alimentación; Género;

Resulta jurídicamente procedente que la madre o progenitor gestante, que se desempeña en un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, en el cual se imposibilita o menoscaba el ejercicio del derecho de alimentación contemplada en el artículo 206 del Código del Trabajo, pacte con su empleador la acumulación del tiempo destinado al referido derecho, que no pudo hacer efectivo.

Protección de datos

Ordinarios

Ordinario Nº 784 16/05/2022

Deber confiabilidad empleador; Divulgación datos personales de trabajadores;

En caso de que el empleador requiera consultar datos personales de sus trabajadores en Buros de Información Financiera, respecto si estos poseen participación en sociedades comerciales, deberá ajustarse a lo expuesto en el cuerpo del presente Ordinario.

Registro de asistencia digital

Ordinarios

Ordinario Nº 13 05/01/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

El sistema de registro y control de asistencia denominado "BioIdentifica", presentado por la empresa Ingeniería Solem S.A., no se ajusta a todas las exigencias establecidas por los dictámenes N°1140/27 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral. Sin perjuicio de lo anterior su solicitud una vez subsanadas las observaciones señaladas en el presente informe.

Ordinario Nº 18 05/01/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

La documentación técnica que respalda el sistema de registro y control de asistencia propuesto por la empresa Defontana Corp SpA, denominado "Zenda by Defontana", no cumple el estándar de veracidad exigido respecto a la información que debe presentarse ante los organismos públicos, lo que, a su vez, impide a esta Dirección del Trabajo emitir el pronunciamiento solicitado.

Ordinario Nº 42 10/01/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa SCM Consultores S.A., denominado "Kronos-SCM-Cloud", presenta serias deficiencias, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

Ordinario Nº 43 10/01/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

El sistema de registro y control de asistencia denominado "IAudisis", presentado por la empresa AUDIS Ltda., no da cumplimiento a todas las exigencias técnicas vigentes sobre la materia por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

Ordinario Nº 154 26/01/2022

Curso capacitación; Capacitación Online; Sistema de registro y control de asistencia digital.

1.- Cuando los empleadores utilicen sistemas electrónicos para registrar y controlar la asistencia de los trabajadores a actividades propias de la relación laboral, deben utilizar soluciones que se ajusten a los requisitos que en tal sentido establece el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021.
2.- Para acreditar otras circunstancias, como la realización y/o contenido de cursos de capacitación efectuados por medios digitales, los empleadores pueden utilizar los antecedentes que obren en su poder, tales como, videos o flujogramas u otros documentos.

Ordinario Nº 163 26/01/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa Karibu Ingeniería Ltda., denominado "Control de Acceso", no se ajusta a todas las exigencias contempladas en los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

Ordinario Nº 164 26/01/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

La documentación presentada para sustentar el proceso de certificación del sistema de registro y control de asistencia denominado "sCANEX", consultado por la Compañía de Ingeniería Nexsis Ltda., no se ajusta a todas las exigencias contempladas en los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y 5849/133 de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

Ordinario N° 186 01/02/2022

Determinación de Sistema de registro y control de asistencia.

Las empresas que desarrollan labores de ingeniería en diferentes faenas cuentan, para el registro y control de asistencia de su personal de terreno con las siguientes alternativas: 1.- Utilizar un sistema general de registro y control de asistencia de aquellos indicados en el inciso 1 del artículo 33 del Código del Trabajo, vale decir, un libro de formato de papel, un reloj control con tarjetas de registro y una solución digital regulada por el Dictamen N°2927 de 28.12.2021. 2.- Utilizar el sistema opcional contemplado en la resolución Exenta N°195 de 1990 de este Servicio, la cual fija requisitos y regula procedimientos para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para los trabajadores que prestan servicios en faenas de construcción e ingeniería.

Ordinario N° 188 01/02/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

La documentación que respalda el sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa Agrícola Arrollo Grande Ltda., denominado "2ndsightbio", no cumple los requisitos mínimos de admisibilidad necesarios para proceder a su análisis por parte de este Servicio.

Ordinario N° 199 01/02/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa Builder S.p.A., denominado "Solución de Control de Asistencia Builder", se ajusta a todas las exigencias contempladas en los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

Ordinario N° 271 18/02/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

En virtud de lo dispuesto en el N°6 del Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, todas las presentaciones relacionadas con la revisión y/o autorización de Sistemas de registro y control de asistencia electrónicos ingresadas a partir de dicha data, deben ajustarse a las condiciones técnicas y jurídicas indicadas en el referido pronunciamiento, por lo que se rechaza su solicitud.

Ordinario N° 276 18/02/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

En virtud de lo dispuesto en el N°6 del Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, todas las presentaciones relacionadas con la revisión y/o autorización de sistemas de registro y control de asistencia electrónicos ingresadas a partir de dicha data, deben ajustarse a las condiciones técnicas y jurídicas indicadas en el referido pronunciamiento, por lo que se rechaza la solicitud.

Ordinario N° 278 18/02/2022

Registro y control de asistencia; Datos personales.

El Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, regula la utilización y destrucción de los datos personales de los trabajadores en el marco de la utilización de sistemas informáticos.

Ordinario N° 281 18/02/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

En virtud de lo dispuesto en el N°6 del Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, todas las presentaciones relacionadas con la revisión y/o autorización de sistemas de registro y control de asistencia electrónicos ingresadas a partir de dicha data, deben ajustarse a las condiciones técnicas y jurídicas indicadas en el referido pronunciamiento, por lo que se rechaza su solicitud.

Ordinario N° 282 18/02/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

En virtud de lo dispuesto en el N°6 del Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, todas las presentaciones relacionadas con la revisión y/o autorización de sistemas de registro y control de asistencia electrónicos ingresadas a partir de dicha data, deben ajustarse a las condiciones técnicas y jurídicas indicadas en el referido pronunciamiento, por lo que se rechaza su solicitud.

Ordinario N° 283 18/02/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Randstad On Move", presentado por las compañías Randstad Servicios Limitada y Randstad Chile S.A. da cumplimiento a todas las exigencias contempladas en los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 u N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

Ordinario N° 286 18/02/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

La documentación que respalda el sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa Salmenes Camanchaca S.A., denominado "SIGESCAP", no cumple los requisitos mínimos de admisibilidad necesarios para proceder a su análisis por parte de este Servicio.

Ordinario N° 291 18/02/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

La documentación técnica que respalda el sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa HGV human technology S.p.A., denominado "H Capital - RH4U", da cumplimiento a todas las exigencias técnicas vigentes sobre la materia, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

Ordinario N° 292 18/02/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Biosign", presentado por la empresa Vars Computación Ltda., no se ajusta a todas las exigencias establecidas por los dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 yb N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral. Sin perjuicio de lo anterior, la compañía recurrente puede volver a presentar su solicitud una vez subsanadas las observaciones señaladas en el presente informe.

Ordinario N° 295 18/02/2022

Registro y control de asistencia; Medios de Control.

1.- La única información que se debe considerar para los efectos de contabilizar la asistencia y las horas de trabajo es aquella que deriva de un sistema electrónico que dé cumplimiento a las exigencias técnicas indicadas en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021. 2.- No resulta ajustado a Derecho que los sistemas de registro y control de asistencia puedan ser bloqueados por los empleadores para impedir la realización de marcaciones por parte de los trabajadores, lo cual no obsta al ejercicio de las facultades disciplinarias que les confiere la ley. 3.- Las únicas hipótesis que habilitan al empleador para modificar, reemplazar, corregir o agregar marcaciones en sus sistemas de registro y control de asistencia electrónico son aquellas indicadas en el N°3.9.3 del citado

Dictamen N°2927/58. 4.- El conocimiento y calificación de las causales de despido corresponden privativamente a los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 347 01/03/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

El sistema de registro y control de asistencia que presenta la empresa Comercial ECCESA S.A., denominado "Registro de Asistencia Web Ripley", no da cumplimiento a todas las exigencias técnicas vigentes sobre la materia por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

Ordinario N° 348 01/03/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

La documentación presentada por la empresa SCM Consultores S.A., para respaldar el proceso de certificación del sistema de registro y control de asistencia denominado "Kronos-SCM_Cluoud", presenta serias deficiencias que impiden autorizar la utilización de dicha plataforma en el contexto de las relaciones laborales.

Ordinario N° 349 01/03/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

El sistema de registro y control de asistencia presentado Por la empresa SCM Consultores S.p.A., denominado "Kronos-SCM_Cloud", se ajusta a todas las exigencias contempladas en los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

Ordinario N° 460 21/03/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

El sistema de registro y control de asistencia propuesto por la empresa Nearway S.p.A., denominado "Plataforma control de Asistencia Nearway", da cumplimiento a todas las exigencias dispuestas en los dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y 5849/133 de 04.12.2017, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

Ordinario N° 637 20/04/2022

Sistema de registro y control de asistencia.

En virtud de lo dispuesto en letra b), N°3.20, del Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, los empleadores sólo pueden mantener dos sistemas de registro y control de asistencia en las situaciones de excepción señaladas en el presente oficio.

Ordinario N° 727 11/05/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

El sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa por la empresa Angular Consultoría y Soluciones Tecnológicas S.p.A., denominado "Check in", se ajusta a todas las exigencias que sobre la materia establece el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

Ordinario N° 729 11/05/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

Al no acompañarse la documentación mínima necesaria para validar el proceso de certificación del sistema consultado, de acuerdo con lo previsto en el Dictamen N°2927/58 de 28.01.2021, se rechaza la solicitud de autorización de uso de la plataforma denominada Smart2go.

Ordinario N° 730 11/05/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital.

Se rechaza la solicitud de autorización de uso del sistema de registro y control de asistencia digital denominado "PeopleWork", por no ajustarse a las exigencias técnicas indicadas en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021.

Ordinario N° 773 16/05/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

En virtud de lo dispuesto en el N°6 del Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, todas las prestaciones relacionadas con la revisión y/o autorización de sistemas de registro y control de asistencia electrónicos ingresadas a partir de dicha data, deben ajustarse a las condiciones técnicas y jurídicas indicadas en el referido pronunciamiento, por lo que se rechaza su solicitud.

Ordinario N° 966 02/06/2022

Medios de Control; Registro y control de asistencia;

1-. No se ajusta a Derecho el bloqueo o apagado de los dispositivos o aplicaciones móviles relacionadas con los sistemas de registro y control de asistencia, debiéndose siempre permitir que el trabajador realice las marcaciones pertinentes. 2-. La sola circunstancia de utilizar un sistema digital de registro y control de asistencia no hacer presumir que el empleador tenga conocimiento de la realización de horas extraordinarias por parte de uno o más trabajadores, de acuerdo con lo señalado en el inciso 2° del artículo 32 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 1029 13/06/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

A partir del 25.12.2021, todos los sistemas de registro y control de asistencia digital que ingresen a revisión de la Dirección del Trabajo deben ajustarse a las exigencias técnicas contempladas en el Dictamen N°2927/58.

Ordinario N° 1152 06/07/2022

Sistema de registro y control de asistencia; Ubicación;

1-. La forma que adopten los controles de acceso a un recinto corresponde a las facultades de administración que la ley reconoce a los empleadores. 2-. No obstante, si bien esta Dirección entiende que debido a la existencia de los controles de ingreso pueden existir diferencias de tiempo entre la llegada al acceso de un local o faena y la marcación de inicio de jornada efectiva de los trabajadores, tal lapso no puede significar un perjuicio remuneracional para estos.

Ordinario N° 1153 06/07/2022

Sistema registro y control de asistencia; Trabajadores forestales.

Los servicios personales prestados por los operadores de grúas por los que se consulta correspondería a labores forestales, de modo que podrían utilizar para su registro y control de jornada y asistencia las modalidades generales contempladas en el inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo o el sistema especial regulado en la Resolución Exenta N°1533 de 29.11.1991.

Ordinario N° 1204 13/07/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

La Dirección del Trabajo autoriza la utilización de sistemas de registro y control de asistencia computacionales, no a las empresas específicas que los comercializan o implementan por lo que, como ocurre en la especie, cuando una plataforma ya ha sido autorizada no se requiere que los empleadores que deseen usarla vuelvan a solicitar el pronunciamiento correspondiente.

Ordinario N° 1230 20/07/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

El sistema informático denominado "SAP Sucessses Factors", consultado por la empresa Lotería de Concepción S.A., no se ajusta a lo dispuesto en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, por lo que no se autoriza su utilización en el ámbito de relación laboral.

Ordinario N° 1385 16/08/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

En virtud de lo dispuesto en el N°6 del Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, todas las presentaciones relacionadas con la revisión y/o autorización de sistemas de registro y control de asistencia electrónicos ingresadas a partir de dicha data, deben ajustarse a las condiciones técnicas y jurídicas indicadas en el referido pronunciamiento, por lo que se rechaza la solicitud.

Ordinario N° 1386 16/08/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Sigasv Asistencia", consultado por la empresa Aliservice S.A., presenta serias deficiencias que impiden su utilización en el marco de la relación laboral.

Ordinario N° 1421 18/08/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

En virtud de lo dispuesto en el N°6 del Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, todas las presentaciones relacionadas con la revisión y/o autorización de sistemas de registro y control de asistencia electrónicos ingresadas a partir de dicha data, deben ajustarse a las condiciones técnicas y jurídicas indicadas en el referido pronunciamiento, por lo que se rechaza su solicitud.

Ordinario N° 1422 18/08/2022

Registro y control de asistencia;

1) No existe inconvenientes jurídicos para utilizar en Chile sistemas de registro y control y asistencia desarrollados en el extranjero. 2) La Dirección del Trabajo no puede recomendar empresas particulares para efectuar el proceso de certificación señalado en el N°4 del Dictamen N°2927/58.

Ordinario N° 1433 18/08/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

Respecto de los sistemas de registro y control de asistencia digitales generales o comunes, contemplados en el citado inciso 1° del artículo 33 del Código del Ramo, la Dirección del Trabajo autoriza la utilización de las plataformas específicas y no a la o las empresas que los desarrollan, comercializan o implementan por lo que, si un empleador desea utilizar una solución que ya ha sido validada por este Servicio, no requiere volver a solicitar un pronunciamiento o informarlo.

Ordinario N° 1434 18/08/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

En virtud de lo dispuesto en el N°6 del Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, todas las presentaciones relacionadas con la revisión y/o autorización de sistemas de registro y control de asistencia electrónicos ingresadas a partir de dicha data, deben ajustarse a las condiciones técnicas y jurídicas indicadas en el referido pronunciamiento, por lo que se rechaza su solicitud.

Ordinario N° 1435 18/08/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Salfatime", consultado por la empresa Salfa Gestión S.A., presenta serias deficiencias que impiden su utilización en el marco de la relación laboral.

Ordinario N° 1441 22/08/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

El sistema de registro y control de asistencia denominado "BioSing versión 2.9", consultado por la empresa Vars Computación Ltda., presenta serias deficiencias que impiden su utilización en el marco de la relación laboral.

Ordinario N° 1443 22/08/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Asispass", presentado por la empresa Automatismos Lau Ltda., no da cumplimiento a todas las exigencias técnicas vigentes sobre la materia por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

Ordinario N° 1618 15/09/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

En virtud de lo dispuesto en el N°6 del Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, todas las presentaciones relacionadas con la revisión y/o autorización de sistemas de registro y control de asistencia electrónicos ingresadas a partir de dicha data, debe ajustarse a las condiciones técnicas y jurídicas indicadas en el referido pronunciamiento, por lo que se rechaza su solicitud.

Ordinario N° 1619 15/09/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Staff Attendance", presentado por la empresa GPI Software S.A., no da cumplimiento a todas las exigencias técnicas vigentes sobre la materia por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

Ordinario N° 1665 26/09/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

En virtud de lo dispuesto en el N°6 del Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, todas las presentaciones relacionadas con la revisión y/o autorización de sistemas de registro y control de asistencia electrónicos ingresadas a partir de dicha data, deben ajustarse a las condiciones técnicas y jurídicas indicadas en el referido pronunciamiento, por lo que se rechaza su solicitud.

Ordinario N° 1666 26/09/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

El sistema de registro y control de asistencia denominado "HumanForce" consultado por la empresa Automatiza S.p.A., presenta serias deficiencias que impiden su utilización en el marco de la relación laboral.

Ordinario N° 1783 12/10/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

El sistema de registro y control de asistencia denominado "GeoVictoria", presentados por la empresa Victoria S.A., se ajusta a todas las exigencias establecidas en el Dictamen N° 2927/58 de 28.12.2021, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral".

Ordinario N° 1805 13/10/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Sesame HR", consultado por la empresa Sesame Labs S.L., presenta serias deficiencias que impiden su utilización en el marco de la relación laboral.

Ordinario Nº 1834 20/10/2022

Registro y control de asistencia;

Absuelve diversas consultas acerca de los N°2.14.2 y 2. 14. del Dictamen N°2927/58 de 28/12.2021 que regula los sistemas de registro y control de asistencia.

Ordinario Nº 1857 25/10/2022

Registro y control de asistencia;

1.- El Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, reitera que los empleadores tienen el derecho de elegir el tipo de plataforma destinada al control de la asistencia y jornada de los trabajadores. 2.- Con el objeto de asegurar que los dependientes siempre reciban la información derivada del sistema de control de asistencia digital, los reportes y alertas deben ser enviados a cuentas de correos electrónicos que no se encuentren bajo el control del empleador. 3.- Dado que el correo electrónico privado constituye un dato personal, el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021 exige para su utilización en el contexto de la relación laboral, que el trabajador haya accedido expresamente a ello. 4.- Si los trabajadores no tienen o no desean que sus correos privados se utilicen para recibir información del sistema de registro y control de asistencia y, con el objetivo de garantizar el ejercicio del derecho de elección de los empleadores, las plataformas podrán crear cuentas privadas para los dependientes sin necesidad de requerir su consentimiento. 5.- Todo lo señalado en el cuerpo del presente informe, debe entenderse sin perjuicio de las demás reglas relativas al uso de los correos electrónicos privados y la protección de los datos personales contempladas en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021.

Ordinario Nº 2134 14/12/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

El sistema de registro y control de asistencia digital consultado por las empresas Sociedad de Servicios de Guardias y Administrativos Limitada y Comercial San Pedro Limitada, Provisto por la compañía Future IT S.p.A., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, por lo que no existe inconveniente jurídico para su utilización.

Ordinario Nº 2135 14/12/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

Las solicitudes de autorización de uso de los sistemas de registro y control de asistencia electrónicos se encuentran establecidas en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021 el cual, además, detalla el proceso de certificación y las formalidades de presentación de la documentación de nivel central, ante el Departamento Jurídico de este Servicio.

Ordinario Nº 2136 14/12/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

La presentación no acompaña ningún antecedente que permita a esta Dirección emitir el pronunciamiento solicitado.

Ordinario Nº 2137 14/12/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

Se rechaza la solicitud de autorización de uso del sistema de registro y control de asistencia denominado "time doctor", presentado por la empresa Apiux Tecnología S.p.A., por no cumplir con los requisitos mínimos de admisibilidad.

Ordinario Nº 2139 14/12/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

El sistema de registro y control de asistencia denominado "HumanForce", consultado por la empresa Automatiza S.p.A., presenta serias deficiencias que impiden su utilización en el marco de la relación laboral.

Ordinario N° 2140 14/12/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

El sistema de registro y control de asistencia digital consultado por la Empresa Ferrocarriles de Carga Transap S.A., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, por lo que no existe inconveniente jurídico para su utilización.

Ordinario N° 2142 14/12/2022

Sistema de registro y control de asistencia digital;

Se rechaza la solicitud de autorización de uso del sistema de registro y control de asistencia denominado "JOTFORM", presentado por la empresa EMIN Sistemas Geotécnicos S.A., por no cumplir con los requisitos mínimos de admisibilidad.

Ordinario N° 2160 15/12/2022

Ubicación del sistema de registro y control de asistencia;

1.- Se rechaza la solicitud de reconsideración del Ord. N°1669 de 18.04.2017. 2.- La empleadora, si corresponde, debe realizar todas las acciones necesarias para ubicar los medios de captura de las marcaciones en lugares que garanticen el correcto control del inicio y término de la jornada laboral.

Registro electrónico laboral

Dictámenes

Dictamen Nº 650/12 27/04/2022

Registro electrónico laboral; Obligación de Registro; Contrato de Trabajo; Estatuto de Salud Primario;

No existe obligación de registrar los contratos de trabajo en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, respecto de aquellos trabajadores regidos por la Ley N°19.378 que se desempeñan en una corporación municipal de derecho privado.

Dictamen Nº 653/13 27/04/2022

Registro electrónico laboral; Contrato de Trabajo; Docentes y Asistentes de la Educación; Ley N°21.327; Corporación Municipal;

1. Las Corporaciones Municipales se encuentran obligadas a registrar, en el sitio web de esta Dirección, los contratos de trabajo de los docentes y de los asistentes de la educación. 2. La obligación del empleador de registrar datos y documentos en el sitio web de la Dirección del Trabajo incluye a los anexos de contrato de trabajo de docentes y asistentes de la educación que dependan de Corporaciones Municipales.

Ordinarios

Ordinario Nº 822 23/05/2022

Registro laboral electrónico; Competencia Dirección del Trabajo; Tribunal Ambiental;

El examen de la materia consultada se encuentra entregada legal y exclusivamente al ámbito de la Corte Suprema, en consecuencia, la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la materia.

Ordinario Nº 1552 07/09/2022

Registro de término relación laboral; Página web Dirección del Trabajo;

1) Existen dos obligaciones de registro de término de la relación laboral, a saber, la obligación de ingresar en el Registro Electrónico Laboral el término de la relación laboral, en virtud de las disposiciones del artículo 9 bis del Código del Trabajo en relación con el artículo 515 del citado cuerpo normativo; y la obligación de registro de la comunicación por parte del empleador al trabajador si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4,5 o 6 del artículo 159, o por aplicación de una o más de las causales del artículo 160, consagrada en el artículo 162 del Código del Trabajo. 2) El trámite en línea de registro de término de contrato de trabajo se encuentra disponible en el Registro Electrónico Laboral (REL) de esta Dirección al que pueden acceder los empleadores mediante el portal MiDT, debiendo advertirse que la obligación de registro de la información exigible que puede ser ingresada al Registro Electrónico Laboral -con excepción de los contratos de trabajo- ha sido diferida hasta el mes de junio del año 2023. 3) El trámite en línea de ingreso de cartas de aviso, se encuentra dispuesto en el portal de trámites antiguo <https://tramites.dirtrab.cl>, debiendo indicarse que existe una funcionalidad dentro del portal MiDT que señala "Contratos de Trabajo y Despido, Carta electrónica de aviso de despido", vínculo que redirige a la página del trámite de cartas de avisos de término del portal antiguo, existiendo solo un punto de ingreso de este tipo de registros laborales.

Reglamento interno

Ordinarios

Ordinario Nº 59 12/01/2022

Corporación Municipal; Reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

El empleador -Corporación Municipal- cumple su obligación manteniendo un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, incorporando disposiciones generales aplicables a todos los trabajadores, así como, las específicas orientadas a las funciones que cada trabajador realiza. Sin perjuicio de las normas particulares previstas en los estatutos jurídicos que rigen las relaciones laborales al interior de ella.

Ordinario Nº 148 26/01/2022

Reglamento interno Orden, Higiene y Seguridad; Medidas de Control.

1. La implementación de una medida de control por parte del empleador debe materializarse a través de su inclusión en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en virtud de lo dispuesto en el artículo 154 inciso 2 del Código del Trabajo, la cual debe respetar, como límite infranqueable, los derechos fundamentales de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 5 del Código del Trabajo. 2. No existe inconveniente jurídico que, respecto de los trabajadores que prestan servicios de ventas a clientes en terreno para su empresa, se utilice la geolocalización como parte de una medida de control como la expuesta, en la medida que aquella no vulnere los derechos fundamentales de los trabajadores, no se transforme en un verdadero mecanismo de vigilancia de cada uno de ellos. 3. La cláusula relativa a remuneraciones es una estipulación mínima y esencial del contrato individual de trabajo, la cual no puede ser modificada, suprimida o alterada sino por consentimiento mutuo de las partes contratantes.

Ordinario Nº 297 18/02/2022

Reglamento interno Orden, Higiene y Seguridad; Proceso de Evaluación.

1.- El artículo 154 del Código del Trabajo no exige en forma taxativa que el Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad, regule un recurso procedimental de tipo impugnatorio al que pueda acogerse el trabajador que ha sido evaluado en su desempeño, sin embargo, una disposición de al tipo inserta en el reglamento interno supone garantizar de mejor manera el objetivo de lograr relaciones humanas armónicas y respetuosas al interior de la empresa. 2.- No procede jurídicamente que la Dirección del Trabajo señale taxativamente el contenido normativo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin perjuicio de disponer, de oficio o a petición de parte, las modificaciones de aquellas normas reglamentarias que sean contrarias a la legislación y reglamentación laboral. 3.- Las organizaciones sindicales o los trabajadores pueden impugnar el contenido del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, conforme el procedimiento establecido en el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo.

Ordinario Nº 346 01/03/2022

Reglamento interno Orden, Higiene y Seguridad; Proceso de Evaluación.

1. El procedimiento de evaluación aplicable a los trabajadores debe incorporarse previamente al reglamento interno de la empresa respectiva, sea por la vía de su anexión, como parte integrante del mismo, o bien, mediante la inclusión de las disposiciones respectivas de dicho cuerpo reglamentario, las que deben respetar la dignidad del trabajador. 2. El Reglamento Interno y sus modificaciones deberán ser puestas en conocimiento de los trabajadores, en la forma prevista por la ley, pudiendo cualquiera de ellos, como también las organizaciones sindicales, impugnar ante la Dirección del Trabajo las disposiciones allí contenidas por considerar que son ilegales,

circunstancia que no obsta al ejercicio de la facultad de este Servicio de exigir modificaciones al Reglamento Interno respectivo en caso de existir ilegalidad u omisión de normas obligatorias.

[Ordinario Nº 502](#) [30/03/2022](#)

Emergencia sanitaria Covid-19; Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Procedimiento de Elección; Renovación de sus representantes.

En virtud de los lineamientos impartidos por el Ministerio de Educación en Ordinario N°2/834 de 10.11.2021 y lo indicado en el Protocolo de medidas sanitarias y vigilancia epidemiológica para establecimientos educacionales de febrero de 2022, en los establecimientos educacionales, incluido el colegio Christ School de la ciudad de La Serena, ya no existen aquellas condiciones que impedían la elección de nuevos representantes, en los términos explicitados en el precitado Dictamen N°2590/21 de 21.09.2020, razón por la cual ya es posible realizar la votación de renovación de Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente.

[Ordinario Nº 782](#) [16/05/2022](#)

Reglamento Interno; Potestad de Mando;

Las sanciones que puede aplicar el empleador ante una infracción del trabajador al Reglamento Interno de la empresa, sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita, y en multas, en conformidad a lo expuesto en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

Remuneraciones

Dictámenes

Dictamen Nº 1002/17 08/06/2022

Ingreso mínimo mensual; Reajuste; Monto; Ley N°21.456 de 26.05.2022.

Fija sentido y alcance de la Ley N°21.456, publicado en el Diario Oficial el 26.05.2022, en lo relativo al reajuste del Ingreso Mínimo Mensual, al Subsidio Temporal de las Micro, Pequeñas y Medianas empresas y el aporte compensatorio del aumento del valor de la Canasta Básica de Alimentos.

Ordinarios

Ordinario Nº 86 17/01/2022

Ingreso mínimo mensual; Sueldo base; Asignación de zona.

Dada la importancia del ingreso mínimo mensual para las necesidades del trabajador y su familia, no procede jurídicamente que sea reducido por debajo del mínimo legal como ocurre en el caso concreto. Y de ser el caso, no resulta conforme a derecho que su monto sea enterado con cargo a otro emolumento como es la asignación de zona.

Ordinario Nº 300 18/02/2022

Contrato individual de Trabajo; Remuneraciones; Anexo de Contrato de Trabajo.

1. La cláusula SEGUNDO en revisión se ajusta a Derecho, toda vez que no obliga al trabajador o trabajadora a cambiarse de "Cartera", ni tampoco asigna una de manera arbitraria. De igual forma, se remite a la suscripción de un anexo adicional con el objetivo de ser asignada una de las "Carteras".

2. La utilización de uno u otro software para que sus trabajadores realicen sus funciones se encuentra dentro de esa facultad de administración de la empresa por ser el titular de los medios materiales que la componen, pudiendo determinar qué software utilizar y cuando cambiarlo. Lo anterior, siempre que no signifique un desmedro para las actividades realizadas por los trabajadores y trabajadoras en el correcto cumplimiento de sus labores.

3. El contenido del anexo respecto de la disminución de las remuneraciones variables no constituye un límite para ellas, toda vez que no se extingue el derecho a percibir remuneraciones, sino que existe una modificación en la valorización de la retribución que cada trabajador recibe por su trabajo, lo cual constituye una manifestación de la autonomía de la voluntad.

4. Solo en el caso de que existan razones técnicas efectivamente acreditadas por el empleador, para no pagar las comisiones devengadas en los términos antes señalados, estas podrían desfasarse en un mes adicional, pagándose con el mes subsiguiente al devengo de la obligación, razón por la cual no se ajusta a Derecho la frase "...no pudiendo exceder la fecha del compromiso para el siguiente mes" de las cláusulas CUARTA y QUINTA del anexo de contrato en estudio, toda vez que, una vez devengadas las remuneraciones, no es posible extinguir su pago por la llegada del límite que establece el empleador, esto es, el término de un mes calendario.

5. El empleador deber proporcionar las condiciones para que el trabajador tenga certeza de sus remuneraciones, por lo que omitir o faltar a la publicación periódica de los reportes que indiquen el desempeño de los trabajadores, sin dar certeza de aquella periodicidad en el anexo de contrato de trabajo en estudio, podrían atentar contra la norma contenida en el artículo 54 bis del Código del Trabajo.

Ordinario Nº 459 21/03/2022

Gratificación; Licencia Médica.

El empleador que opta por la modalidad de determinación de la gratificación legal consagrada en el artículo 47 del Código del Trabajo, se encuentra obligado a pagar dicha remuneración al trabajador que está percibiendo el subsidio de incapacidad laboral por licencia médica, puesto que dicho concepto no se encuentra incluido en la base de cálculo del subsidio por incapacidad laboral, de acuerdo a lo señalado en el presente informe.

[Ordinario Nº 461](#) 21/03/2022

Aporte Previsional Voluntario; Instrumento Colectivo.

El Aporte Previsional Voluntario pactado en el instrumento colectivo tenido e la vista, es un beneficio social pactado por el Sindicato de Profesionales y Técnicos de Metro S.A. y la empleadora, que no tiene el carácter de remuneración, y, por tanto, no es imponible.

[Ordinario Nº 462](#) 21/03/2022

Aguinaldo Fiestas Patrias y Navidad; Naturaleza Jurídica.

1. Atendido lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad pactados en el contrato colectivo suscrito por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia y el Sindicato de Trabajadores de la Corporación Municipal de Desarrollo Social Nivel Central constituyen remuneración y, por ende, al tenor de la reiterada y uniforme jurisprudencia la Superintendencia de Seguridad Social, son imponibles para efectos previsionales. 2. La competencia para determinar si los aguinaldos en referencia están afectos a impuestos recae en el Servicio de Impuestos Internos.

[Ordinario Nº 628](#) 18/04/2022

Contrato individual de Trabajo; Teleoperadores; Remuneraciones; Jornada de Trabajo.

Las remuneraciones fijas o variables de los teleoperadores deben ser acordadas por las partes y estar contenidas en el contrato de trabajo, calculándose sobre la base de parámetros individuales, objetivos y verificables, al tenor de lo preceptuado en el Art. 152 quater A del Código del Trabajo. Sin perjuicio de ello, las partes pueden acudir a la respectiva Inspección a denunciar una infracción, según lo expuesto en el presente informe.

[Ordinario Nº 629](#) 18/04/2022

Contrato de Trabajo; Teleoperadores; Comisiones; Anexos de Contrato de Trabajo.

1) En los anexos de contrato que se han analizado en esta solicitud, es posible advertir que cada uno de ellos ha regulado las comisiones (incentivos) imponiendo límites para su devengo, lo que no se encuentra ajustado a Derecho y, por tanto, ocasiona un efectivo perjuicio en contra de los trabajadores. En virtud de ello, podrían existir actos que hayan realizado en el desempeño de sus labores que no fueron remunerados por medio de comisiones por no haber alcanzado la meta o por haber superado el límite establecido por el empleador, transgrediendo la normativa laboral respectiva. 2) No se ajusta a derecho que el empleador se exima de pagar a los trabajadores de la muestra del informe del ANT. 2), respecto de los cuales se constató que existen límites a las comisiones contenidas en sus anexos de contrato, todas aquellas remuneraciones consistentes en comisiones, que correspondan por no alcanzar el límite mínimo (metas) impuesto en los anexos que correspondan, o por exceder el límite máximo, toda vez que ello contraviene la normativa y jurisprudencia administrativa citada en este informe. 3) Con todo, en aquellos casos de trabajadores que no se encuentran en la muestra, que estén laborando bajo el vínculo contractual que se expuso en el título "1.- Legalidad de la cláusula", y que se constate que la naturaleza jurídica de sus remuneraciones es de comisiones, o en parte comisiones, corresponderá una fiscalización ante la Inspección del Trabajo respectiva, con el objetivo de determinar el monto de las remuneraciones que por concepto de comisiones no pagadas se le adeudaren. Para dicho efecto, se remitirá copia del presente Ordinario a la Inspección Provincial de Santiago. 4) Se informa a Ud. que el artículo 54 bis del Código del Trabajo establece el impedimento de la devolución, reintegro o compensación de las remuneraciones por la ocurrencia de hechos posteriores al momento en que se devengan y por hechos que no dependen del trabajador sino de la conducta de un tercero o un cliente, ajeno a la

relación laboral, con lo que se da cumplimiento al principio de ajenidad como de certeza en la remuneración. Por ello, la norma en comento señala que toda cláusula incluida en el contrato que haya en contra de ello, se tendrá por no escrita. 5) A este Servicio le corresponde la facultad de interpretar, fiscalizar y aplicar la norma laboral. Por lo anterior, se instruyó la fiscalización del ANT. 2), mediante la cual se ha constatado que el empleador ha cometido una evidente infracción a la norma contenida en el artículo 54 bis en análisis, por lo que esta Dirección se encuentra facultada por la ley para pronunciarse al respecto.

[Ordinario Nº 638](#) 20/04/2022

Remuneración variable; Principio de Certeza; cumplimiento de metas;

1. No procede jurídicamente que los trabajadores renuncien en forma anticipada a la certeza en el pago o forma de cálculo de las remuneraciones variables que perciben, entregando dicha materia en manos del empleador para que sea éste quien decida en forma unilateral y cada cierta periodicidad la fijación de incentivos mensuales y trimestrales. 2. La estipulación que dispone el pago diferido en un mes de incentivos mensuales, en relación con el período en que se efectuaron las operaciones de venta y sin invocarse razones técnicas para ello, debe tenerse por no escrita. 3. La estructura de remuneraciones analizada contiene elementos que otorgan incertidumbre al trabajador acerca de la forma en que serán calculadas sus remuneraciones variables por las operaciones de venta que ellos realicen, por las constantes variaciones que dispone unilateralmente el empleador a la fijación de incentivos. 4. Establecer topes o límites al rendimiento del trabajador que percibe remuneraciones variables, a partir del cual no recibirá el pago de incentivos acorde al trabajo realizado, conculca lo dispuesto por el principio constitucional de la justa retribución, y es contrario a la jurisprudencia establecida por este Servicio que señala que las remuneraciones se incorporaran pura y simplemente al patrimonio del trabajador en el momento en que se efectúa la prestación de los servicios convenidos. 5. La inexistencia de jefaturas nacionales con competencia que informen o aclaren dudas en materia de ventas a los trabajadores y errores en la información entregada por el empleador sobre el asunto, son cuestiones sobre los que se suscitan controversia fáctica entre las partes que debe ser resuelta a través de los medios que franquea la ley, en una instancia y procedimiento judicial.

[Ordinario Nº 890](#) 26/05/2022

Bono Ley N°20.305

Reitera lo que indica

[Ordinario Nº 1070](#) 17/06/2022

Remuneraciones; Descuentos;

ICT Santiago Norte deberá fiscalizar a empresa Brinks Chile S.A. y deberá adoptar las medidas que amerite la investigación.

[Ordinario Nº 1181](#) 11/07/2022

Ingreso Mínimo Mensual; Sueldo base;

Por expresa disposición legal, preceptuada en el inciso 3° del artículo 44 del Código del Trabajo, no procede pactar un sueldo base de monto inferior al ingreso mínimo mensual.

[Ordinario Nº 1182](#) 11/07/2022

Ingreso Mínimo Mensual; Base de Cálculo; Ley N°21.456;

Para determinar la base de cálculo de las gratificaciones de las personas consultadas, se debe considerar lo señalado en Dictamen N°1002/17 de 08.06.2022 que fija sentido y alcance de la Ley N°21.456 en lo relativo al reajuste del Ingreso Mínimo Mensual, así como lo expuesto en el presente informe.

[Ordinario Nº 1233](#) 20/07/2022

Feriado Legal; Remuneración Variable;

De acuerdo con el Dictamen N°1556/021 de fecha 07.04.2011, para los trabajadores que prestan sus servicios con remuneraciones variables, la remuneración íntegra que debe pagar el empleador en caso de que el dependiente haga uso de su feriado legal, corresponde al promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

[Ordinario N° 1733](#) [04/10/2022](#)

Contrato individual; Descuento de remuneraciones;

Los descuentos de remuneraciones que deriven eventualmente de pagos en exceso o injustificados a los trabajadores, deben practicarse previo acuerdo con éstos y en ningún caso por voluntad unilateral de empleador, debiendo incluirse estas deducciones y calificárseles como pagos de cualquier naturaleza que no pueden exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

[Ordinario N° 1755](#) [07/10/2022](#)

Sueldo Base; Reajuste del Ingreso Mínimo Mensual; Remuneración Variable;

Cada vez que se produzca una modificación del ingreso mínimo mensual, el empleador estará obligado a garantizar que el sueldo base se ajuste al nuevo monto mínimo fijado por tal concepto, lo que implica que éste debe ser incrementado cada vez que se produzca un aumento de dicho estipendio, sin poder en la actualidad efectuar tal adecuación con cargo a las remuneraciones variables que percibe el trabajador.

[Ordinario N° 1778](#) [11/10/2022](#)

Trabajadores del Comercio; Exceptuados del límite de la jornada; Pago del día domingo con recargo;

Cumpliendo los requisitos señalados en el artículo 38 bis del Código del Trabajo, respecto de trabajadores del comercio que presten servicios en día domingo, les aplica el incremento remuneracional en estudio, no obstante, encontrarse excluidos del límite de la jornada consagrada en el inciso 2° del artículo 22 del mismo cuerpo legal, cuando se haya convenido el pago de un sueldo. Ello sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este servicio.

[Ordinario N° 1814](#) [14/10/2022](#)

Jornada de Trabajo; Horas extraordinarias; Remuneraciones;

La solicitud por la cual consulta fue resuelta a través del Ord. N°1086 de 23.06. 2022.

[Ordinario N° 1816](#) [14/10/2022](#)

Remuneraciones; Legalidad de Cláusulas;

La cláusula en análisis no se encontraría ajustada a Derecho, toda vez que el carácter de mera liberalidad para desarrollar concursos, y que estos tengan un premio o incentivo por la realización de labores propias del trabajador, atentaría contra el principio de certeza y protección de las remuneraciones.

[Ordinario N° 1998](#) [23/11/2022](#)

Ingreso Mínimo remuneracional; Remuneraciones; Base de Cálculo;

No resulta jurídicamente procedente enterar el Ingreso Mínimo Mensual con bonos, gratificaciones legales o convencionales y determinadas asignaciones, por las razones expuestas en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N° 2143](#) [14/12/2022](#)

Contrato individual de Trabajo; Base de Cálculo; Finiquito; Indemnización por años de servicio;

Para determinar la base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicio y sustitutivas del aviso previo, se debe estar a lo expuesto en el presente informe, así como a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

Contrato individual de Trabajo; Remuneraciones; Bonos;

Para determinar si el denominado "bono permanencia" deba considerarse como base de cálculo ante la situación planteada, debe estarse a lo expuesto en el presente informe, y a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio en relación a la materia.

Sistema de votación electrónica

Ordinarios

Ordinario Nº 149 26/01/2022

Votación; Sistema electrónico de votación; Organización sindical; Asociación de Funcionarios.

La documentación acompaña no da cuenta de que el sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado presentado por la empresa Sindiconcul Chile S.p.A., denominado "Custom Vote", se ajusta a todas las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que no se autoriza su utilización.

Ordinario Nº 153 26/01/2022

Votación; Sistema electrónico de votación; Organización sindical; Asociación de Funcionarios.

El sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociación de funcionarios de la Administración del Estado presentado por la empresa dGo-on S.p.A., denominado "dGo-on", se ajusta a todas las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que se autoriza su utilización.

Ordinario Nº 465 21/03/2022

Sistema Votación Electrónica.

La documentación acompaña no da cuenta de que el sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado presentado por la empresa Sindiconsul Chile S.p.A., denominado "Custom Vote", se ajusta a todas las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que no se autoriza su utilización.

Ordinario Nº 506 30/03/2022

Sistema de votación electrónica.

No existe inconveniente para que la empresa Armistic Software, utilice el sistema computacional propuesto para llevar a cabo las votaciones propias de las organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su implementación se realice ajustándose a las garantías informadas a este Servicio. Lo que no obsta a las observaciones que pudieren efectuarse por esta institución, una vez que el sistema comience a ser utilizado en los mencionados procesos electorales.

Ordinario Nº 636 20/04/2022

Sistema Votación Electrónica;

La documentación acompaña no da cuenta de que el sistema computacional y asociación de funcionario de la Administración del Estado presentado por la empresa Sindiconsul Chile S.p.A., denominado "Custom Vote", se ajusta a todas las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que no se autoriza su utilización.

Ordinario Nº 781 16/05/2022

Sistema electrónico de votación;

No es posible verificar si la plataforma "Survey Monkey" se ajusta a todas las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

Ordinario Nº 1223 19/07/2022

Sistema electrónico de votación; Organización sindical; Asociación de Funcionarios;

El sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, comercializado por la empresa Sindiconsul Chile S.p.A., denominado "Custome Vote", se ajusta a todas las exigencias vigentes sobre la materia por lo que se autoriza su utilización en el ámbito de las relaciones laborales.

[Ordinario Nº 1284](#) [29/07/2022](#)

Votación; Sistema electrónico de votación; Organización sindical; Asociación de Funcionarios;

El sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, consultado por la empresa Smartvoting S.p.A., denominado también "Smartvoting", se ajusta a todas las exigencias vigentes sobre la materia por lo que se autoriza su utilización en el ámbito de las relaciones laborales.

[Ordinario Nº 1392](#) [16/08/2022](#)

Votación; Sistema electrónico de votación;

El sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, comercializado por la empresa Sindiconsul Chile S.p.A., denominado "CustomVote", se ajusta a todas las exigencias vigentes sobre la materia por lo que se autoriza su utilización en el ámbito de las relaciones laborales.

[Ordinario Nº 1507](#) [01/09/2022](#)

Sistema Votación Electrónica;

Atendido que no se ha acreditado el cumplimiento de todas las exigencias vigentes sobre la materia, este Servicio no autoriza la utilización del sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado presentado por el Centro de Estudios del Trabajo (CETRA), denominado "C-VOTA".

[Ordinario Nº 1509](#) [01/09/2022](#)

Sistema Votación Electrónica;

1.- La documentación acompañada no da cuenta de que el sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, presentado por la empresa Ingeniería de Software Ltda., se ajusta a todas las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que no se autoriza su utilización. 2.- El modelo de uso presentado, basado en la instalación de la solución en los sistemas del cliente, impide verificar que las condiciones técnicas mínimas exigidas por el Dictamen N°2532/048 de 05.11.2021, se mantengan al momento de efectuar las respectivas votaciones.

[Ordinario Nº 1667](#) [26/09/2022](#)

Votación; Sistema electrónico de votación;

Atendido que no se ha acreditado el cumplimiento de todas las exigencias vigentes sobre la materia, este Servicio no autoriza la utilización del sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado presentado por el Sindicato Interempresa de los Trabajadores de Empresas de Servicios de Contact Center, denominado "FOTAMEAYMI".

[Ordinario Nº 2131](#) [14/12/2022](#)

Sistema de votación electrónica;

Atendido que no se ha acreditado el cumplimiento de todas las exigencias vigentes sobre la materia, este Servicio no autoriza la utilización del sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionario de la Administración del Estado denominado VOTOSINDICAL.

Ordinario N° 2133 14/12/2022

Sistema de votación electrónica;

Atendido que no se ha acreditado el cumplimiento de las exigencias vigentes sobre la materia este Servicio no autoriza la utilización del sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, denominado FOTAMEAYMI, presentado por el Sindicato Interempresa de los Trabajadores de Contact Center.

Ordinario N° 2159 15/12/2022

Sistema de votación electrónica;

Atendido que no se ha acreditado que el sistema denominado "Votaciones en Línea" cumpla con las exigencias técnicas vigentes dispuestas en el Dictamen N°2532/048 de 05.11.2021, este Servicio no puede autorizar su utilización.

Teletrabajo y trabajo a distancia

Dictámenes

Dictamen Nº 483/10 23/03/2022

Trabajo a distancia; Teletrabajo.

1. El artículo 152 quáter Ñ del Código del Trabajo establece el derecho a acceder a las instalaciones de la empresa y el derecho participar en actividades colectivas, como derechos autónomos que no importan una contravención a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 152 quáter H del Código del Trabajo o un incumplimiento del contrato de trabajo como consecuencia de su ejercicio, conforme a las consideraciones expuestas en el presente informe. 2. El derecho a acceder a las instalaciones de la empresa debe llevarse a cabo considerando el principio de la buena fe que rige las relaciones laborales. De acuerdo a dicho principio, su ejercicio no puede significar un menoscabo para el trabajador como condición necesaria para el resguardo de sus intereses legítimos o derechos laborales. A su vez, no puede conllevar una perturbación de la marcha normal de las labores de la empresa, como tampoco afectar el ejercicio de derechos de otros trabajadores. 3. El derecho a participar en actividades colectivas involucra instancias que no se enmarcan en la prestación de servicios y buscan, ante todo, la integración del trabajador fuera de la lógica en que habitualmente presta servicios, lo que supone su participación presencial, debiendo estarse a lo señalado en el presente informe respecto a su ejercicio.

Dictamen Nº 484/11 23/03/2022

Trabajo a distancia; Teletrabajo; Sistema excepcional de distribución de jornada y descansos.

No resulta ajustado a derecho aplicar un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso a trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que resulta incompatible con las condiciones exigidas en el artículo 38 del Código del Trabajo, entre otras razones, por la imposibilidad del empleador de disponer libremente del lugar de trabajo para adoptar las medidas necesarias que este tipo de regímenes amerita y dificultar la labor fiscalizadora de este Servicio.

Dictamen Nº 1050/18 15/06/2022

Teletrabajo o Trabajo a distancia; Ley N°21.391, art. 206 bis; Cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad; Género;

Fija sentido y alcance de la Ley N°21.391, publicada en el Diario Oficial de fecha 24.11.2021, que modifica el Código del Trabajo, estableciendo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad en los casos que indica.

Dictamen Nº 2100/53 07/12/2022

Teletrabajo o Trabajo a distancia; Trabajadoras embarazadas o persona gestante; Ley N°21.498; Ley N°21.260; Alerta sanitaria por epidemia o pandemia; Enfermedad contagiosa;

Fija sentido y alcance de las Leyes N°21.498 y N°21.260, publicadas en el Diario Oficial con fecha 15.11.2022 y 04.09.2020, respectivamente, que modifican el Código del Trabajo para posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadora embarazada o persona gestante, en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.

Dictamen Nº 1162/24 07/07/2022

Trabajo a distancia, teletrabajo, derecho a desconexión

El derecho a desconexión es una manifestación del derecho a descanso regulado por el legislador a propósito del trabajo a distancia y teletrabajo. En consecuencia, no resulta ajustado a derecho que los trabajadores remitan correos electrónicos durante el tiempo de desconexión con el objetivo de dar cumplimiento a las obligaciones propias de la prestación de servicios, considerando el carácter irrenunciable de este derecho y lo expuesto en el presente informe.

Ordinarios

Ordinario Nº 146 26/01/2022

Teletrabajo o Trabajo a distancia.

No resulta conforme a derecho que el empleador obligue a sus trabajadores a prestar funciones en régimen de teletrabajo, no tampoco procede jurídicamente la falta de cumplimiento a las condiciones mínimas señaladas por el legislador para tal modalidad de trabajo.

Ordinario Nº 191 01/02/2022

Teletrabajo o Trabajo a distancia; Ley N°21.342.

1.- La implementación del trabajo a distancia o teletrabajo, en el contexto de la Ley N°21.342, depende de las condiciones específicas que asisten al trabajador involucrado, por lo tanto, no resulta ajustado a derecho establecer una calificación ex-ante de empresas exceptuadas de la aplicación del artículo 1° de la ley referida. 2.- Se entenderá que se trata de funciones que, por su naturaleza, pueden ser presentadas a distancia o mediante teletrabajo, todas aquellas en que el o la trabajadora no requieren de manera indispensable su presencia física, debiendo hacer presente que, en dicha circunstancia, el empleador debe adoptar todas las medidas de resguardo y protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que les corresponde desarrollar a los trabajadores, recayendo sobre él el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión.

Ordinario Nº 622 18/04/2022

Trabajo a distancia; Teletrabajo; Sala Cuna; Bono Compensatorio.

Remite copia del Dictamen N°678/5 de 26.02.2021.

Ordinario Nº 623 18/04/2022

Trabajo a distancia; Teletrabajo; Sistema excepcional de distribución de jornada y descansos.

Remite copia del Dictamen N°484/11 de 23.03.2022.

Ordinario Nº 1151 06/07/2022

Teletrabajo o Trabajo a Distancia; Contrato individual de trabajo; Ley N°21.142; Ley N°21.220;

La realización de los exámenes preventivos anuales a que deben someterse los teleoperadores corresponderá a los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que establece la Ley N°16.744. A su vez, las condiciones ambientales, de seguridad y salud en el trabajo que deben cumplir los establecimientos destinados a prestar servicios como centro de contacto o llamadas, serán determinadas por un reglamento conjunto de los Ministerios de Salud y del Trabajo y Previsión Social, lo anterior, según lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

Ordinario Nº 1494 31/08/2022

Teletrabajo o Trabajo a distancia; Asignaciones; Ley N°21.220;

En virtud del artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, las partes pueden pactar que el empleador pague una o más asignaciones al trabajador, por concepto del uso de los elementos

necesarios para desarrollar las labores en trabajo a distancia o teletrabajo, considerando el origen contractual de éstas. Lo anterior, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

Trabajadores de plataformas digitales

Dictámenes

Dictamen N° 1831/39 19/10/2022

Trabajadores de Plataformas Digitales de Servicios; Ley N°21.431;

Fija el sentido y alcance de la Ley N°21.431 sobre Trabajadores de Plataformas digitales publicadas en el Diario Oficial el 11.03. 2022.

Trabajadores portuarios, a bordo de naves y gente de mar

Dictámenes

Dictamen N° 1088/21 23/06/2022

Trabajadores nacionales embarcados; Naves marinas Nacionales.

Trabajadores nacionales embarcados en naves de la marina mercante. Se deniega lugar a la reconsideración del Dictamen N°4930/77 de 04.10.2016, de este Servicio.

Dictamen N° 1906/46 03/11/2022

Trabajadores Embarcados; Trabajadores embarcados Marina nacional;

Para ser tripulante de naves nacionales es necesario ser chileno, poseer matrícula o permiso otorgado por la Autoridad Marítima y estar inscrito en el respectivo Registro, excepto cuando concurren los siguientes motivos. a) Que, la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante a través de una resolución fundada, y otorgada exclusivamente en forma transitoria, autorice la contratación de personal embarcado extranjero, sólo cuando ello sea indispensable, y siempre que el capitán sea chileno. Solo se otorgará, dicha autorización, durante una huelga para contratar trabajadores matriculados en conformidad a la ley extranjera; y b) Que. el Presidente de la República a propuesta del Director de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, en el caso de las naves especiales, podrá establecer normas diferentes para la integración de la dotación, debiendo siempre ser el capitán chileno.

Ordinarios

Ordinario N° 40 10/01/2022

Normativas laborales portuarias; Sistema de control cumplimiento normas.

Los trabajadores que no revisten la calidad de trabajadores portuarios y deben ingresar y permanecer en los recintos portuarios, conforme a lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 133 del Código del Trabajo y la doctrina de este Servicio, deberán ser registrados en el Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria como parte de los movimientos existentes en el recinto portuario, lo que deberá efectuarse por la empresa concesionaria o propietaria del puerto.

Ordinario N° 168 27/01/2022

Personal Embarcado o Gente de Mar; Guardias de Capitán; Jefe de Máquinas; Naves marina mercante.

Personal embarcado. Guardias de Capitán y Jefe de Máquinas, naves de la marina mercante.

Ordinario N° 270 18/02/2022

Personal Embarcado o Gente de Mar.

Informa lo que indica en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 486 24/03/2022

Comité Paritario de Puerto.

Deniega la reconsideración del Dictamen N°2247/17 de 03.08.2020, por encontrarse ajustado a derecho.

Ordinario Nº 1147 06/07/2022

Trabajadores Portuarios; Recinto Portuario;

Las labores de almacenaje y acopio de carga, así como también las labores necesarias en los procesos de exportación de mercancía que se realizan en el Centro Logístico de Coronel, funcional y operacionalmente conforman una misma estructura coherente e inseparable de las labores de carga y descarga de naves y artefactos navales que operan en la Zona Primaria del Puerto, por lo que, consecuentemente, los trabajadores que allí se desempeñan en labores propias de la actividad portuaria, son trabajadores portuarios.

Ordinario Nº 1177 11/07/2022

Gente de Mar o Personal embarcado; Negociación colectiva;

1. Se reitera la doctrina contenida en el Dictamen N°1561/017 de 31.05.2021 y en Ord. N°1659 de 15.06.2021 emitidos por este Servicio, respecto de las votaciones que se lleven a efecto a bordo de una nave, incluyendo la votación de la huelga o última oferta, en un proceso de negociación colectiva iniciado por una organización sindical constituida por trabajadores embarcados. 2. El capitán de nave puede ser ministro de fe de los actos de votación realizados en un proceso de negociación colectiva a bordo de una nave, siempre que así lo establezcan los estatutos sindicales.

Ordinario Nº 1861 25/10/2022

Trabajadores Portuarios; Permiso seguridad del trabajador portuario; Vigencia; Competencia Dirección del Trabajo; Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante;

1) La Autoridad Competente para acreditar el cumplimiento de los requisitos respecto a la actualización de la vigencia del permiso de seguridad de trabajador portuario le corresponde en forma exclusiva a la Autoridad Marítima que actúa a través de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante. 2) Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante como Autoridad Competente, es el único organismo estatal facultado para rebajar o elevar el número de turnos o tiempo de prestación de servicios que deba exigirse a los trabajadores portuarios para eximirles del curso de actualización de conocimientos, según la realidad del puerto en que los hubieren desempeñado y los requerimientos de seguridad del mismo, con el fin de renovar permiso de seguridad de trabajador portuario.

Trabajadores de la educación

Dictámenes

Dictamen Nº 171/04 27/01/2022

Asociación de Funcionarios; Servicios Locales Educación pública; Asistentes de la Educación; Profesionales de la Educación; Quórum de constitución.

Con el objeto de determinar si se ha dado cumplimiento a los quórum de constitución previsto en el artículo 13 de la Ley N°19.296, tratándose de las asociaciones de funcionarios conformadas por los asistentes y profesionales de la educación dependientes de los Servicios Locales de Educación Pública, deberá considerarse, en ambos casos, exclusivamente a los funcionarios que tengan tal calidad en la respectiva dotación pública.

Dictamen Nº 204/05 03/02/2022

Programa Desarrollo Profesional Docente; Remuneración promedio; Licencia Médica; Ausencias; Contrato de reemplazo.

1) Determinar la información que debe ingresarse al portal web de carrera docente no constituye una normativa laboral cuya interpretación corresponde a esta Dirección, por lo que este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado. 2) La remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente de los profesionales de la educación que hayan hecho uso de licencia médica durante ese período debe calcularse considerando exclusivamente aquellos meses que se encuentren íntegramente cubiertos por la remuneración del educador que se trata, utilizando como divisor el número de mensualidades efectivamente consideradas. 3) Las ausencias injustificadas al trabajo no suspenden la relación laboral, y por tanto las remuneraciones del mes en que el docente se ausenta deben servir de base para liquidar el promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso a la carrera docente. 4) La remuneración promedio de los meses anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional de un docente contratado en el mes de marzo debe calcularse considerando exclusivamente aquel período que media entre marzo y junio del año respectivo, aplicando un divisor de 4. 5) La remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente de los educadores afectos a un contrato de reemplazo debe calcularse de la misma forma que el promedio de los docentes con contrato indefinido o contratados a plazo fijo.

Dictamen Nº 449/06 18/03/2022

Bonificación por retiro voluntario; Ley N°20.976.

Los profesionales de la educación que pertenezcan a una dotación docente del sector municipal o por corporaciones municipales, en los términos señalados en el artículo 1° de la Ley N°20.976, a quienes se les ha asignado el beneficio establecido en dicha ley, pueden renunciar al mismo y retractarse ante su empleador, acto que materializado supone que vuelva a tener la categoría de profesional docente de la dotación del sector público municipal.

Dictamen Nº 1090/23 23/06/2022

Estatuto Docente; Corporación Municipal; Asignación de Experiencia.

Procede considerar el tiempo trabajado en un establecimiento de educación parvularia, para efectos del reconocimiento de los años de servicios que dan derecho a la Asignación de Experiencia, si durante dicho periodo el educador desempeñó funciones docentes.

Dictamen Nº 1235/25 21/07/2022

Asistentes de la Educación; Vacaciones de Invierno; Semana de suspensión de clases.

Ordinario Nº 38 10/01/2022

Asistentes de la Educación; Establecimiento Educacional particular subvencionado.

1. Los Asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados regidos por el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, se encuentran comprendidos entre los beneficiarios de la bonificación especial establecida en el artículo 30 de la Ley N°20.313. 2. Se reconsidera Ordinario N°1092 de 09.03.2017, en el sentido que los asistentes de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales particulares subvencionado conforme al D.F.L. N°2, de 1998, les asiste el derecho a percibir el denominado bono zonas extremas.

Ordinario Nº 48 10/01/2022

Educadores diferenciales; Programa de Integración Escolar; Estatuto Docente.

Los Educadores diferenciales que desempeñan sus funciones en Escuelas de Educación Especial-Diferencial y en establecimientos educacionales que cuentan con Programa de Integración escolar, se rigen por las mismas normas aplicables al resto de los profesionales de la educación, contenidas en los artículos 69 y 80, ambos del Estatuto Docente, artículo segundo transitorio de la Ley N°20.903, sobre distribución de la jornada de trabajo en horas lectivas y no lectivas, en la proporción de 65%/35%, respectivamente, fijadas para el año 2019. 2. Las 3 horas cronológicas que considera el Programa de Integración Escolar para los profesores de educación regular, para efectuar labores de planificación, evaluación y seguimiento del mismo, se imputan a la jornada de trabajo destinada a la docencia de aula.

Ordinario Nº 57 12/01/2022

Asistentes de la Educación; Servicio Local de Educación.

Una vez que los establecimientos educacionales sean traspasados al Servicio Local de Educación "Licancabur", los asistentes de la educación adquieren la calidad de funcionarios públicos y se rigen íntegramente por lo dispuesto en la Ley N°21.109, siendo competente en su fiscalización la Contraloría General de la República. El postnatal parental es un derecho que corresponde a todo trabajador, cualquiera sea su empleador y debe ser ejercido sin condiciones más que las establecidas en la norma. Los traslados de asistentes de la educación de un establecimiento a otro que se encuentra bajo la misma administración, se entienden efectivamente trabajados, siendo de cargo del empleador los gastos por movilización. Es deber del empleador dar cumplimiento al calendario escolar, debiendo acordar con sus trabajadores la recuperación de las horas, que no fueron ejecutadas por el paro docente.

Ordinario Nº 58 12/01/2022

Asistentes de la Educación; Ley N°20.964; Bono por retiro.

1.- Los choferes y las manipuladoras de alimentos que se desempeñan en establecimientos educacionales, no tienen el carácter de asistentes de la educación, de acuerdo a lo señalado en el cuerpo del presente informe. 2.- Tienen derecho a acceder al bono por retiro contemplado en la Ley N°20.964, los asistentes de la educación que se clasifican como tal, atendido que las funciones que realizan y para las cuales fueron contratados, dicen relación con el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes y la correcta prestación del servicio educacional.

Ordinario Nº 100 18/01/2022

Corporación municipal; Establecimiento Educacional; Bonificación especial; Ley N°20.313.

Los asistentes de la educación contratados de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N°20.248 pueden acceder a la bonificación especial regulada en el artículo 30 de la Ley N°20.313, en la medida que se cumplan los requisitos que la norma exige.

Ordinario Nº 101 18/01/2022

Educadora de Párvulos; Distribución Jornada de Trabajo Semanal.

La distribución de la jornada de trabajo semanal de los educadores de párvulos debe respetar la proporción establecida entre las horas lectivas, no lectivas y recreos, aplicando los criterios contenidos en la Resolución N°1628, de 29.03.2017, de la Subsecretaría de Educación.

[Ordinario N° 152](#) 26/01/2022

Asistentes de la Educación; Establecimiento Educacional particular subvencionado; Feriado.

El feriado de los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados está regulado exclusivamente por la norma especial del artículo 41 de la Ley N°21.109, sin que resulten aplicables el feriado progresivo y proporcional del Código del Trabajo. - El legislador laboral no estableció como requisito para acceder al beneficio del descanso anual de los asistentes de la educación la antigüedad en la prestación de los servicios. - No resulta procedente el trabajo en régimen de subcontratación de los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados, de acuerdo lo señalado en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N° 155](#) 26/01/2022

Asistentes de la Educación; Facultades de administración, mando y organización del sostenedor.

La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de emitir el pronunciamiento solicitado, por cuanto ello corresponde a la decisión del sostenedor en el ejercicio de las facultades de mando, organización y administración de su empresa.

[Ordinario N° 157](#) 26/01/2022

Asistentes de la Educación; Establecimiento Educacional particular subvencionado; Administración Delegada.

1.- La doctrina contenida en el Ordinario N°1447 de 15.04.2020 y en Dictamen N°3005/61 de 27.07.2011, de la Dirección del Trabajo, se encuentra actualmente vigente. Siendo aplicable a los nutricionistas-ecónomos, de acuerdo a lo señalado en el presente informe. 2.- La contratación en calidad de asistente de la educación del personal que cumple labores de campo, propias de un trabajador agrícola, en el ámbito de la educación técnico profesional y bajo la metodología "aprender-haciendo", se ajusta a derecho, dado que las funciones que cumplen dichos trabajadores contribuyen directamente a la formación y aprendizaje de los estudiantes. 3.- La doctrina mencionada en el cuerpo del presente informe, explica los beneficios aplicables a los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados.

[Ordinario N° 161](#) 26/01/2022

Asistentes de la Educación; Colación; Feriado; Ley N°21.109.

1.- Los trabajadores tienen derecho a acceder a los beneficios de la Ley N°21.109, cuando las funciones que realizan y para las que se encuentran contratados, colaboran en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes y la correcta prestación del servicio educacional, en los distintos estamentos en que se encuentran clasificados. 2.- El Dictamen N°3445/022 de 11.07.2019, precisa el modo como se ejerce el beneficio de la colación. Sin perjuicio de ello cabe precisar que, no existe obligación legal de registrar el inicio y término del tiempo de colación. 3.- La doctrina mencionada en el cuerpo del presente informe, atiende las consultas efectuadas respecto del feriado de los asistentes de la educación.

[Ordinario N° 187](#) 01/02/2022

Asistentes de la Educación; Ley N°21.109; Feriado; Asignación de Vacaciones; Labores esenciales.

1.- La asignación de vacaciones en períodos extraordinarios por pandemia, en los términos planteados, no se ajusta a derecho ya que estaría compensando en dinero el descanso anual que le corresponde a los trabajadores. 2.- El Dictamen N°3445/022 de 11.07.2019, precisa el modo como se debe compensar los días de feriado en que el asistente de la educación debe concurrir al llamado a cumplir labores esenciales.

[Ordinario N° 193](#) 01/02/2022

Asistentes de la Educación; Establecimiento Educacional particular subvencionado; D.F.L. N°2 de 1998, Ministerio de Educación.

1. La relación laboral entre un sostenedor y un asistente de la educación es de carácter privado y se rige por las normas del Código del Trabajo salvo respecto de determinadas materias en las que rige por las Leyes Nros. 19.464 y 21.109 con las modificaciones incorporadas por las Leyes Nros. 21.152 y 21.199. 2. No corresponde el pago del año lectivo de un asistente de la educación despedido después de iniciado el año escolar toda vez que este se rige por las normas del Código del Trabajo y otras, que no consideran dicha circunstancia. 3. La oportunidad en que el empleador pondrá término a la relación laboral, la causal que invocará y los fundamentos de hecho que servirán de fundamento, forman parte del ejercicio de sus facultades de mando y dirección. 4. El feriado de los asistentes de la educación corresponde al período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y febrero o bien, el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente y el período de interrupción de las actividades académicas en la época invernal de cada año. 5. A los asistentes de la educación cuyos contratos de trabajo terminen antes que finalice el año escolar no les corresponde el feriado proporcional. 6. Los asistentes de la educación tienen derecho a que sus contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se prorroguen por los meses de enero y febrero, en la medida que tengan más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento. 7. Corresponde que el empleador en ejercicio de sus facultades de administración extienda los comprobantes de otorgamiento de feriado respecto de cada trabajador.

Ordinario Nº 296 18/02/2022

Huelga; Docentes; Reconocimiento profesional; Subvención por desempeño de Excelencia.

1.- La doctrina contenida en el Dictamen N°2571/029 se encuentra vigente, por lo tanto, los docentes que han estado en huelga, tienen derecho a recibir la Bonificación de Reconocimiento Profesional y el pago de la Subvención por Desempeño de Excelencia, de acuerdo a lo señalado en el presente informe. 2.- Mientras los establecimientos educacionales donde prestan servicios los asistentes de la educación no sean traspasados a un Servicio Local de Educación, rigen íntegramente las normas de la Ley N°19.464 y las modificaciones introducidas por la Ley N°20.244 de 19.01.2008, y las específicas señaladas en la Ley N°21.109. Debiendo recibir durante el período en que dura la huelga, los bonos que dependen de un evento o condición, distinta a la señalada en su contrato de trabajo.

Ordinario Nº 314 23/02/2022

Estatuto Docente; Beneficio de la titularidad; Ley N°19.648.

Procede en favor de la Sra. Olga Cárcamo Soto, el beneficio que de manera única y excepcional establece la Ley N°19.648 que "Otorga titularidad en el cargo a profesores contratados a plazo fijo por más de tres años", por concurrir copulativamente los requisitos para ello.

Ordinario Nº 317 23/02/2022

Asistentes de la Educación; Establecimiento educacional particular Subvencionado; Feriado proporcional.

El feriado de los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2, de 1998, se encuentra regulado por la norma especial del artículo 41 de la Ley N°21.109, sin que resulte aplicable al feriado proporcional establecido en el Código del Trabajo.

Ordinario Nº 365 07/03/2022

Negociación colectiva; Establecimiento educacional particular subvencionado; Competencia Dirección del Trabajo; Caso genérico, potestad de mando.

1. Los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2 de 1998, del Ministerio de Educación, gozan del derecho a negociar colectivamente. 2. Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, por tratarse de una consulta de carácter genérico. 3. Este Servicio carece de competencia para emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de materias que inciden en la potestad de dirección y administración, cuyo ejercicio corresponde exclusivamente al empleador.

[Ordinario Nº 366](#) 07/03/2022

Negociación colectiva; Establecimiento educacional particular subvencionado.

Los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. Nº2 de 1998, del Ministerio de Educación, gozan del derecho a negociar colectivamente.

[Ordinario Nº 397](#) 10/03/2022

Establecimiento educacional particular subvencionado; Emergencia Sanitaria Covid-19; Ley Nº21.342.

1. Una vez recibida la solicitud presentada por el trabajador, corresponde al empleador calificar si las funciones desempeñadas por el trabajador exigen o no su presencia física, para cuyo efecto, debe estarse a las funciones que señale el contrato de trabajo respectivo a la fecha de publicación de la Ley Nº21.342. 2. Los establecimientos educacionales particulares subvencionados no pueden hacer uso de las prestaciones de la Ley Nº21.227, mientras reciban de los servicios o instituciones los pagos correspondientes.

[Ordinario Nº 422](#) 16/03/2022

Asistentes de la Educación; Jornada máxima semanal; Ingreso mínimo mensual.

No resulta procedente aplicar reglas de proporcionalidad respecto del pago del ingreso mínimo mensual que debe percibir los asistentes de la educación que prestan servicios en una jornada máxima legal de 44 horas semanales.

[Ordinario Nº 473](#) 22/03/2022

Sistema de Desarrollo Profesional Docente; Nueva estructura de remuneraciones de docentes.

La materia planteada se encuentra abordada en el Dictamen Nº2093/036 de 23.08.2021 que responde las consultas formuladas sobre la nueva estructura de remuneraciones de los docentes y en especial, la transición entre el sistema antiguo y nuevo.

[Ordinario Nº 474](#) 22/03/2022

Certificado Antecedentes país origen; Establecimiento Educacional.

El administrador de un establecimiento educacional regido por el D.L. Nº3.166, de 1980 y el sostenedor de un establecimiento particular subvencionado conforme al D.F.L. Nº2, de 1998, del Ministerio de Educación, se encuentran facultados para exigir un certificado de antecedentes del país de origen a los trabajadores extranjeros previo a su contratación en calidad de docente y asistente de la educación, atendido que la ausencia de antecedentes penales constituye un requisito de idoneidad para efectuar dichas funciones.

[Ordinario Nº 488](#) 24/03/2022

Establecimiento educacional particular subvencionado; Ley Nº21.342.

La obligación de contratar el seguro establecido en el Título II de la Ley Nº21.342, comprende a los trabajadores de los establecimientos particular subvencionados en la medida en que sus contratos estén regulados por el Código del Trabajo.

[Ordinario Nº 501](#) 30/03/2022

Estatuto Docente; Establecimiento Educacional; Sector Municipal; Ley Nº21.342.

La obligación de contratar el seguro establecido en el Título II de la Ley Nº21.342 no comprende a los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos dependientes de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, puesto que sus contratos de trabajo se rigen por el Estatuto Docente.

[Ordinario Nº 538](#) 06/04/2022

Asistentes de la Educación; Ley Nº21.109; Servicio local de educación; Traspaso.

Los asistentes de la educación que forman parte del Sindicato de profesionales no docentes "Ley SEP" dependientes de Corporación Municipal de Desarrollo de Antofagasta, gozan de los beneficios expresamente establecidos en la Ley N°21.109, según se señala en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 617 18/04/2022

Asistentes de la Educación; Establecimiento Educacional particular subvencionado;

Este Servicio ya ha resuelto la materia consultada en los dictámenes N°3445/022 y 998/007. No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie de modo genérico respecto de materias determinadas sin contar con los antecedentes que permitan circunscribir el análisis a una situación particular.

Ordinario N° 620 18/04/2022

Estatuto Docente; Beneficio de la titularidad; Ley N°19.648.

Cumpliendo los requisitos establecidos por el legislador, no existe inconveniente jurídico para optar a la titularidad docente en los términos establecidos en el presente informe.

Ordinario N° 962 02/06/2022

Estatuto Docente; Ley N°20.903; Modificación Jornada de Trabajo; Horas de extensión; Cálculo valor Hora;.

1. El profesional de la educación que reunidos los requisitos exigidos se acoge a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N°20.903 puede de común acuerdo con su empleador modificar la duración de su jornada de trabajo, pactando horas de extensión, las que producirán sus efectos en los términos convenidos. 2. El procedimiento que se debe aplicar para determinar el valor hora de un docente que optó por no incorporarse al Sistema de Desarrollo Profesional Docente es el descrito en las letras a), b) y c) del presente informe.

Ordinario N° 963 02/06/2022

Asistentes de la Educación; Ley N°21.109; Feriado;.

Los asistentes de la educación que se desempeñan en oficinas centrales y dependencias ajenas y inconexas a los establecimientos educacionales particulares subvencionados se rigen en materia de feriado legal por las disposiciones del Código del Trabajo.

Ordinario N° 965 02/06/2022

Asistentes de la Educación; Feriado Proporcional;.

No procede el pago del feriado proporcional a los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales municipales.

Ordinario N° 973 02/06/2022

Estatuto Docente; Bonificación de Reconocimiento Profesional;.

Los antecedentes aportados por al recurrente no permiten determinar si la asiste o no el derecho a percibir la Bonificación por Reconocimiento Profesional.

Ordinario N° 995 07/06/2022

Asistentes de la Educación; Establecimiento Educacional particular subvencionado.

Los Asistentes de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales particulares subvencionados y aquellos establecimientos regidos por el DL. N°3166 de 1980, deben encontrarse con relación laboral vigente al momento de la entrada en vigencia de la Ley N°21.405 para percibir el bono de vacaciones y el bono especial en ella contemplados.

Ordinario N° 997 07/06/2022

Asistentes de la Educación; Ley N°21.109; Feriado; Permisos con goce de remuneraciones;.

Es una prerrogativa del empleador dentro de sus facultades de organizar, administrar y dirigir el establecimiento educacional, el convocar a los asistentes de la educación a prestar servicios cinco días antes del inicio del año escolar. Los miembros de la organización sindical sólo gozan de los días de permiso con goce de remuneraciones previstos en el convenio colectivo si este se encuentra vigente, al ser inaplicable a su respecto el beneficio establecido en el artículo 30 de la Ley N°21.109.

[Ordinario N° 998](#) 07/06/2022

Asistentes de la Educación; Establecimiento Educacional particular subvencionado;.

Los asistentes de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales particulares subvencionados y aquellos establecimientos regidos por el DL. N°3166 de 1980, deben encontrarse con relación laboral vigente al momento de la entrada en vigencia de la Ley N°21.405 para percibir el bono de vacaciones y el bono especial en ella contemplados.

[Ordinario N° 999](#) 07/06/2022

Docentes y Asistentes de la Educación; Jornada parcial; Establecimientos Educacional particular;.

Los docentes y asistentes de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales particulares pueden pactar con su empleador una jornada parcial, pues la relación laboral que los une, se encuentra regida por las disposiciones del Código del Trabajo.

[Ordinario N° 1021](#) 09/06/2022

Bono de Vacaciones y Bono Especial; Ley 21.405; Establecimiento Educacional;.

Al trabajador despedido antes de la publicación de la Ley N°21.405 no le corresponderá el pago de los bonos de vacaciones y especial por no reunirse un supuesto base, cual es que el trabajador mantuviera vínculo laboral vigente a la fecha de publicación de la misma.

[Ordinario N° 1217](#) 15/07/2022

Docente; Directivo; Sector Municipal; Corporación Municipal; Remuneraciones;

Mientras la docente se desempeñó en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Pudahuel le asistió el derecho a percibir un emolumento remuneratorio equivalente a un 70% de la Remuneración Básica Mínima Nacional.

[Ordinario N° 1245](#) 21/07/2022

Suspensión de las actividades escolares; Vacaciones de invierno; Establecimiento Educacional;

1. Durante la suspensión de clases determinada por la autoridad sanitaria los trabajadores de los establecimientos, sean ellos docentes o asistentes de la educación, deben cumplir las labores encomendadas por los respectivos equipos directivos, de acuerdo con las orientaciones emanadas desde el Ministerio de Educación. 2. Los docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados se encuentran obligados a dar cumplimiento a las obligaciones que impone su contrato de trabajo durante el período de vacaciones de invierno, salvo que exista acuerdo entre las partes en un sentido diverso. 3. Los asistentes de la educación, de los establecimientos particulares subvencionados, gozan de feriado durante el período de interrupción de las actividades académicas en la época invernal fijado en el calendario escolar por la respectiva Secretaría Regional Ministerial de Educación.

[Ordinario N° 1264](#) 26/07/2022

Docentes; Feriado Anual; Establecimiento Educacional particular subvencionado; Permiso de Matrimonio; Permiso Unión Civil;

No procede la suspensión del feriado de los docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados para hacer uso del permiso por matrimonio o unión civil, de acuerdo con lo establecido en el cuerpo del presente informe.

Ordinario Nº 1351 10/08/2022

Docente; Titularidad; Forma computar cuatro años discontinuos

Para computar los cuatro años discontinuos que exige el artículo único de la Ley N°19.648, se deben considerar tanto los instrumentos celebrados por períodos de doce meses, como también aquellos celebrados por períodos inferiores, en la medida que los servicios prestados en virtud de los mismos permitan dar cumplimiento al requisito de antigüedad.

Ordinario Nº 1405 17/08/2022

Suspensión de clases adicional del receso invierno escolar; Establecido en los calendarios escolares regionales; Autoridades sanitarias;

Durante el período de suspensión de clases adicional al receso de invierno establecido en los calendarios escolares regionales, medidas decretadas por la autoridad sanitaria, los docentes se encuentran obligados a continuar cumpliendo con las obligaciones que les impone el contrato de trabajo, lo anterior, sin perjuicio de los acuerdos que celebre con su empleador en el sentido de eximirse parcial o totalmente del cumplimiento de su jornada de trabajo al tenor de las orientaciones entregadas por el Ministerio de Educación.

Ordinario Nº 1426 18/08/2022

Suspensión de clases adicional; Período receso de invierno; Autoridad de salud;

1. Durante el período de suspensión de clases adicional al receso de invierno, medida decretada por la autoridad sanitaria, los docentes y asistentes se encuentran obligados a cumplir sus jornadas de trabajo y desarrollar las actividades que los equipos directivos les asignen, lo anterior, sin perjuicio de los acuerdos que puedan celebrar en el sentido de eximirse parcial o totalmente del cumplimiento de dichas jornadas al tenor de las orientaciones entregadas por el Ministerio de Educación. 2. En el evento que empleador no cumpla sus obligaciones en materia de higiene y seguridad, usted puede presentar una denuncia sitio web de la DT o bien en las Inspección del Trabajo respectiva, con el objeto se inicie un procedimiento de fiscalización.

Ordinario Nº 1429 18/08/2022

Teletrabajo y Trabajo a distancia, docentes y asistentes de la educación; Ley N°21.391; Emergencia Sanitaria Covid-19;

Las disposiciones de la Ley N°21.391 no resultan aplicables a los docentes y asistentes de la educación toda vez que la enseñanza formal se funda en un sistema cuya base es la presencia o asistencia de alumnos, docentes y asistentes de la educación.

Ordinario Nº 1442 22/08/2022

Corporación Municipal; Asignación Especial de Incentivo Profesional; Remuneración convencional;

1. Las Corporaciones Municipales pueden pagar a sus docentes Asignaciones Especiales de Incentivo Profesional las que, hasta el año escolar 2025, no pueden superar el 30% de la Remuneración Básica Mínima Nacional. 2. Las Corporaciones Municipales pueden pactar otros beneficios remuneratorios, distintos de los establecidos en el artículo 47 del Estatuto Docente, en la medida que sean estos adicionales a las remuneraciones que, por ley, deber percibir los docentes del sector municipal.

Ordinario Nº 1450 23/08/2022

Estatuto docente; Jornada laboral;

No resulta procedente que las actividades curriculares no lectivas se pacten como horas de libre disponibilidad, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 69 y 80 ambos del Estatuto Docente.

Ordinario N° 1491 30/08/2022

Asistentes de la Educación; Feriado Legal; Establecimiento educacional particular subvencionado; D.F.L. N°2 de 1998, del Ministerio de Educación;

1. La compensación de los días trabajados en cualquier época del año solo procede respecto de los asistentes de la educación que por desempeñar labores esenciales destinadas a asegurar la correcta prestación del servicio educacional al inicio del año escolar fueron convocados por el empleador a cumplir dichas tareas durante el feriado. 2. El ejercicio por parte del empleador de la facultad de fijar como fecha de término del periodo estival los cinco días hábiles previos al inicio del año escolar, se aplica a todos los asistentes de la educación incluso a aquellos que habían pactado un feriado igual al de un docente.

Ordinario N° 1493 31/08/2022

Asistentes de la Educación; Bonificación especial; Ley N°20.313, artículo 30; Establecimiento particular subvencionado;

A los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados no les asiste el derecho a percibir el bono de zona extrema regulado en el artículo 30 de la Ley N°20.313.

Ordinario N° 1508 01/09/2022

Asistentes de la Educación; Establecimiento Educacional particular subvencionado;

La materia consultada ya ha sido resuelta por este Servicio en los dictámenes N°s3445/022 de 11.07.2019 y 998/007 de 19.03. 2021.

Ordinario N° 1534 05/09/2022

Estatuto Docente; Corporación municipal; Negociación colectiva;

Las y los profesionales de la educación dependientes de Corporaciones Municipales regidos por el Estatuto Docente se encuentran impedidos de negociar colectivamente en los términos previstos en el artículo 304 del Código del Trabajo y, por ende, de suscribir con dicha entidad un contrato colectivo de trabajo, sin perjuicio de poder recurrir a la negociación colectiva no reglada de conformidad con lo establecido en el artículo 314 del mismo cuerpo legal.

Ordinario N° 1640 22/09/2022

Bonificación de Reconocimiento Profesional; Psicopedagogos;

No es posible para esta Dirección dar una respuesta fundada a la consulta con los antecedentes de que se dispone, toda vez que no fue posible determinar la calidad de habilitada para la función docente de la recurrente.

Ordinario N° 1671 26/09/2022

Docentes; Titularidad docentes; Ley N°19.648; Ley N°21.399;

La titularidad de las horas beneficia a todos los profesionales de la educación que al 31.07.2021 cumplían los requisitos copulativos establecidos en el artículo único de la Ley N°19.648, con prescindencia de si los mismos tenían la calidad de titulares en igual dotación.

Ordinario N° 1674 26/09/2022

Feriado; Trabajadora Jardín Infantil VTF; Corporación Municipal; Ley N°20.994;

No resulta procedente pago de feriado proporcional ni acumulación de feriado proporcional ni acumulación de feriado en caso que indica.

Ordinario N° 1676 26/09/2022

Principio de ajenidad; Ley 21.220; Competencia Dirección del Trabajo;

1. La Ley N°21.220 no resulta aplicable a los docentes y asistentes de la educación que hayan prestado el servicio educacional de forma remota, a partir de las disposiciones normativas emanadas de la autoridad pertinente, por la emergencia sanitaria causada por el COVID-19. 2. Las obligaciones que tienen los docentes y asistentes de la educación que prestan el servicio educacional a distancia, debido a la emergencia sanitaria, son las establecidas, de manera expresa o tácita, en sus respectivos contratos de trabajo y demás normativa vigente. 3. Las funciones establecidas en el contrato de trabajo pueden ser modificadas, por consentimiento mutuo de las partes, dentro del marco establecido en la ley. 4. Atendido el principio de ajenidad que caracteriza la relación jurídico laboral, corresponde al empleador proveer los elementos o materiales necesarios para que sus dependientes puedan ejecutar las labores convenidas en sus contratos de trabajo. 5. Esta Dirección deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, por tratarse de consultas de carácter genérico, respecto de las cuales no se ha aportado antecedente alguno. 6. Este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de un asunto que escapa a la competencia que la ley le ha conferido.

Ordinario N° 1677 26/09/2022

Docentes; Establecimiento particular subvencionado; Contrato de trabajo; Ley N°21.220; Jornada; Mediación derechos fundamentales; Remuneraciones durante la huelga;

1. La falta de contrato escrito para el año 2020 no supone la inexistencia de este, ya que su escrituración es requerida por el legislador solo para efectos probatorios. 2. La Ley N°21.220 no resulta aplicable a los docentes y asistentes de la educación que hayan prestado el servicio educacional de forma remota, a partir de las disposiciones normativas emanadas de la autoridad pertinente, por la emergencia sanitaria causada por el COVID-19. 3. Cuando el empleador programó las actividades que sus docentes debían realizar mientras prestaban el servicio educacional de forma remota por instrucción de la autoridad sanitaria, debió dar cumplimiento a la normativa sobre el descanso diario y sobre descanso semanal. 4. El cumplimiento del acta final de mediación por derechos fundamentales terminada con acuerdo de las partes, si bien es obligatorio para el empleador, en el caso específico que se analiza corresponde que la recurrente, de forma particular, persiga el cumplimiento del acuerdo por la vía judicial, sin perjuicio de que, en caso de mantenerse la conducta vulneratoria, puede activar una nueva investigación por esta materia. 5. Durante la huelga se entiende suspendida la obligación del empleador de pagar remuneraciones a los docentes involucrados en ella, salvo respecto de aquellos beneficios cuya exigibilidad está ligada a un evento o fecha, y que no están directa y materialmente vinculados a la prestación de servicios determinados.

Ordinario N° 1679 26/09/2022

Establecimientos educacionales; Principio de ajenidad

El empleador debe pagar la asignación que se reclama desde el momento en que los trabajadores comenzaron a prestar sus servicios de manera remota, debido a normativa emanada de la autoridad pertinente por la emergencia causada por el COVID 19.

Ordinario N° 1680 26/09/2022

Estatuto Docente; Incumplimiento contrato colectivo; Distribución carga horaria;

1. Que no corresponde emitir el pronunciamiento solicitado sobre el incumplimiento del instrumento colectivo que denuncia, toda vez que esa materia ya fue objeto de fiscalización por parte de este Servicio. 2. La distribución de la jornada de trabajo constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo de los docentes que debe ser pactada por mutuo acuerdo de las partes. Ello, sin perjuicio que, en el caso particular, no fue posible determinar con los antecedentes de los que se dispone que el empleador hubiese modificado unilateralmente el contrato de trabajo.

Ordinario N° 1688 28/09/2022

Competencia Dirección del Trabajo; Ley N°21.220; Jornada docente;

1. Este Servicio carece de competencia para emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de materias que inciden en la potestad de dirección y administración, cuyo ejercicio corresponde exclusivamente al empleador. 2. Atendido el principio de ajenidad que caracteriza la relación jurídico laboral, corresponde al empleador proveer los elementos o materiales necesarios para que sus dependientes puedan ejecutar las labores convenidas en sus contratos de trabajo. 3. La Ley N°21.220 no resulta aplicable a los docentes y asistentes de la educación que hayan prestado el servicio educacional de forma remota, a partir de las disposiciones normativas emanadas de la autoridad pertinente, por la emergencia sanitaria causada por el COVID-19. 4. Cuando el empleador programó las actividades que sus docentes debían realizar mientras se prestaba el servicio educacional de forma remota por instrucción de la autoridad sanitaria, debió dar cumplimiento a la normativa sobre la distribución de la jornada de los docentes de aula, incluyendo el tiempo destinado a recreos. 5. Este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de un asunto que escapa a la competencia que la ley le ha conferido. 6. Esta Dirección deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, por tratarse de consultas de carácter genérico, respecto de las cuales no se ha aportado antecedente alguno.

Ordinario N° 1725 04/10/2022

Estatuto Docente; Asignación de responsabilidad directiva; Inspector General de establecimiento educacional;

Se ajusta a derecho el pago de la asignación de responsabilidad directiva, de acuerdo a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 1726 04/10/2022

Establecimientos educacionales particulares; Contrato de Trabajo; Modificación; Colación;

La modificación de una cláusula contractual solo procede por mutuo acuerdo de las partes debiendo constar por escrito, de acuerdo a lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 1856 25/10/2022

Bonificación reconocimiento profesional; Establecimiento educacional particular subvencionado, regido D.F.L. N°2, de 1998;

El empleador no se encuentra obligado a pagar la bonificación de reconocimiento profesional durante el período en que el profesional de la educación hace uso de licencia médica toda vez que dicha asignación se debe incluir en la base de cálculo del subsidio que pagará la entidad de salud.

Ordinario N° 1881 27/10/2022

Estatuto docente; Corporación municipal; Cláusula tácita; Establecimiento Educacional;

Es aplicable la doctrina de la cláusula tácita respecto de docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal de San José de Maipo, sin perjuicio de la constatación en terreno que puede efectuar este Servicio.

Ordinario N° 1910 04/11/2022

Bono Incentivo al retiro docente; Ley N°20.976; Terminó relación laboral;

El docente que habiendo postulado a la bonificación y se le haya asignado el cupo, mantiene la relación laboral vigente con su empleador hasta el momento en que éste último ponga a disposición del beneficiario la totalidad del bono, sin perjuicio, del plazo de 6 meses que otorga el legislador, según lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 1987 22/11/2022

Docente; Corporación Municipal; Titularidad; Ley N°19.648; Ley N°21.152;

La carga horaria respecto de la cual el docente de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal adquiere la titularidad establecida en la Ley N°19.648,

con las modificaciones incorporadas por la Ley N°21.152 es aquella vigente al 31 de julio de 2018, beneficio que opera por el solo ministerio de la ley cumplidos los requisitos antes individualizados, sin perjuicio que tal beneficio solo será exigible a contar de la fecha de publicación de la Ley N°21.152.

[Ordinario N° 2025](#) [24/11/2022](#)

Docentes; Horas curriculares no lectivas, improcedencia de las horas de libre disposición;;

El representante del Colegio debe modificar los anexos de contratos de los docentes, de tal manera que las horas de trabajo curriculares no lectivas sean realizadas en su totalidad en el establecimiento educacional, para dar cumplimiento al objetivo del legislador de que ellas sean desarrolladas entre pares, en las tareas asociadas al proceso de enseñanza.

[Ordinario N° 2128](#) [14/12/2022](#)

Estatuto Docente; Titularidad; Ley N°19.648; Ley N°21.399;

La profesional de la educación que se desempeña en calidad de Inspectora General del Liceo Eugenio María de Hostos, establecimiento educacional dependiente de la Corporación de Desarrollo de La Reina, cargo de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional, podrá acceder al beneficio de la titularidad de las horas a contrata de reunirse los requisitos establecidos en el artículo único de la ley N°19.648, texto modificado por la Ley N°21. 399.

[Ordinario N° 2164](#) [15/12/2022](#)

Asistentes de la Educación; Reajuste; Ley N°21.405; Establecimiento Educacional particular subvencionado

1. El reajuste establecido en el artículo 1° de la Ley N°21.405 se aplica a los trabajadores del sector público, esto es, al personal que labora en las entidades de la Administración del Estado y no, a aquellos que pertenecen al sector privado, los que se rigen en materia laboral por las normas del Código del Trabajo y en determinadas materias por la ley N°19.464, con las modificaciones incorporadas por las leyes Nros. 21.152 y 21.199 salvo que las partes hayan acordado en un contrato individual o colectivo de trabajo que sus remuneraciones se verán reajustadas a la misma oportunidad y porcentaje que el establecido en el artículo 1° de la Ley N°21.405.

[Ordinario N° 2214](#) [26/12/2022](#)

Estatuto Docente; Titularidad; Ley N°19.648; Ley N°21.399;

La profesional de la educación que desempeña la función de Coordinadora de UTP en el Complejo Educacional La Reina podrá acceder al beneficio de la titularidad de las horas de concurrir los restantes requisitos copulativos previstos por el artículo único de la Ley N°19.648.

[Ordinario N° 2227](#) [26/12/2022](#)

Calendario escolar; Huelga

Aplica doctrina contenida en Dictamen N°4294/46 de 06.11.2013 por encontrarse vigente.

[Ordinario N° 2237](#) [27/12/2022](#)

Estatuto Docente; Titularidad; Ley N°19.648; Ley N°21.399;

1. Resulta procedente considerar, dentro de las veinte horas cronológicas semanales que la ley exige como mínimo para acceder a la titularidad docente las de reemplazo de profesores ausentes en las salas de clases. 2. Los profesionales de la educación que desempeñen funciones docentes propiamente tal o de aula, directivas y técnico pedagógicas accederán al beneficio de la titularidad de las horas contratadas de reunirse los requisitos establecidos en el artículo único de la ley N°19.648. 3. El hecho que la función desempeñada corresponda a un cargo de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional, como son los descritos en el inciso 1° del artículo 34 C, del Estatuto Docente, a saber, Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico, en ningún caso constituye un impedimento para acceder al beneficio de la titularidad de las horas contratadas,

en tanto, se reúnan los requisitos que la norma exige. 4. El profesional de la educación que en virtud de lo dispuesto en el artículo 33, inciso final, del Estatuto Docente, reemplaza el Director, podrá acceder al beneficio de la titularidad de las horas contratadas de reunirse los requisitos copulativos establecidos en el artículo único de la ley N°19.648. 5. El requisito de cumplir con una carga horaria mínima de 20 horas cronológicas semanales en calidad de docente debe mantenerse durante los tres años continuos o los cuatro discontinuos.

Ordinario N° 2240 27/12/2022

Estatuto Docente; Titularidad; Ley N°19.648; Ley N°21.399;

La titularidad docente establecida en la Ley N°19.648, en su nuevo texto fijado por la Ley N°21.399, procede respecto de los profesionales de la educación que desempeñan cargos de exclusiva confianza del director de un establecimiento educacional de concurrir los requisitos copulativos que la norma exige, beneficio que en ningún caso restringe las facultades que la ley otorga al director del establecimiento educacional en el artículo 7° bis, inciso 3° del Estatuto Docente.

Ordinario N° 2241 27/12/2022

Estatuto Docente; Titularidad; Ley N°19.648; Ley N°21.399;

La titularidad docente establecida en la Ley N°19.648, en su nuevo texto fijado por la Ley N°21.399, procede respecto de los profesionales de la educación que desempeñan cargos de exclusiva confianza del director de un establecimiento educacional de concurrir los requisitos copulativos que la norma exige, beneficio que en ningún caso restringe las facultades que la ley otorga al director del establecimiento educacional en el artículo 7° bis, inciso 3° del Estatuto Docente.