



Dirección del  
Trabajo

Gobierno de Chile

# DIRECCIÓN DEL TRABAJO DEPARTAMENTO JURÍDICO

Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho

---

Resumen Anual Jurisprudencia Administrativa

---

2023

## Dictámenes 2023

### O Contrato de Trabajo

Dictamen Nº329/11

08/03/2023

**Futbolistas Profesionales; Contrato de Trabajo; Fija sentido y alcance de la Ley N°21.436 que exige la celebración de un contrato, en los términos que indica, entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las deportistas que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol.**

1.- El objetivo final de la Ley N°21.436 es equiparar las condiciones laborales de las jugadoras de fútbol profesional a la situación contractual de los jugadores profesionales del género masculino.

2.- Las entidades deportivas se encuentran obligadas a contratar a las jugadoras de fútbol profesional de categoría adulta en el porcentaje de gradualidad dispuesto en el artículo primero de las disposiciones transitorias de la Ley N°21.436, a partir del 1 de enero de 2023 y según lo expuesto en el presente informe.

3.- La base de cálculo para determinar la cantidad de jugadoras que deberán ser contratadas según lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.436, corresponde al conjunto de jugadoras inscritas y habilitadas, sean adultas o juveniles, que la respectiva entidad deportiva presente como plantel de jugadoras para competir en el campeonato correspondiente, en los términos indicados en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123757\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123757_recurso_1.pdf)

Dictamen Nº484/18

03/04/2023

**Futbolistas Profesionales; Contrato de Trabajo; Ley N°21.436; Deniega reconsideración de Dictamen N°329/11; Aclara doctrina;**

No procede recurso de reposición presentado respecto del Dictamen N°329/11 de 08.03.2023 sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123944\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123944_recurso_1.pdf)

Dictamen Nº772/26

26/05/2023

**Tripulantes de Cabina; Rol de vuelo; Contrato de Trabajo; Carácter Consensual; Días Libres; Facultad de alterar los días libres programados;**

1) El contenido del contrato de trabajo, en las materias que el legislador permite pactar, es modificable únicamente si media al efecto el mutuo acuerdo de las partes, no siendo procedente, por ende, la modificación unilateral.

2) El empleador está facultado para modificar unilateralmente el Rol de Vuelo durante su vigencia, siempre y cuando tales modificaciones no afecten los días libres programados del trabajador.

3) El descanso previsto en el artículo 152 ter H del Código del Trabajo, no tiene por objeto solo la mera recuperación fisiológica del tripulante, sino que también, disponer al trabajador de energía y tiempo para nutrir la propia vida, desarrollar vínculos personales, la recreación en todas sus formas, la participación en toda actividad social, cultural o comunitaria, el ocio y el disfrute en familia.

4) El valor que el legislador le entregó a los días libres programados en el Rol de Vuelo se traduce en la tutela de que no serán modificados por cualquier causa, razón o motivo, con el objeto de que esta norma armonice con las

necesidades vitales de la parte más débil del vínculo contractual.

5) El legislador confiere la facultad al trabajador de solicitar alterar las horas programadas y consecuencialmente los descansos posteriores a la actividad aérea.

6) En el caso que el tripulante solicite una alteración del Rol de Vuelo este no se considerará como un cambio en el mismo, porque se pierde la garantía establecida en el inciso 2º del art. 153 ter C, en que se le entrega al empleador la obligación de remunerar las horas de vuelo originalmente programadas en caso de ser menor cantidad, o remunerar las efectivamente trabajadas en el caso de ser mayor cantidad de horas.

7) No se encontraría ajustada a Derecho la acción del empleador de "sugerir", o "presionar" a los tripulantes de cabina con el objetivo de que sean ellos quienes soliciten el cambio del Rol de Vuelo, por las razones esgrimidas en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124339\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124339_recurso_1.pdf)

**Dictamen Nº780/27**

**02/06/2023**

**Tripulantes de Cabina; Rol de vuelo; Contrato de Trabajo; Carácter Consensual; Días Libres; Facultad de alterar los días libres programados; Rectifica y aclara conclusiones del Dictamen Nº772/26, 26.05.2023;**

Rectifica y aclara doctrina contenida en Dictamen Nº772/26, de 26.05.2023, en el sentido que indica.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124363\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124363_recurso_1.pdf)

## II Descansos

**Dictamen Nº97/1**

**18/01/2023**

**Días adicionales de descanso en domingo; Suspensión temporal de Contrato de Trabajo; Otorgamiento; Procedencia.**

Los trabajadores excluidos del descanso dominical y en días festivos en virtud del numeral 7 del inciso 1º del artículo 38 del Código del Trabajo, cuyos contratos de trabajo hubieren estado suspendidos en conformidad a la Ley N°21.227, sea por acto de autoridad, o por un pacto de tal naturaleza, tendrán derecho a que se les otorguen los descansos adicionales de descanso en domingo que consagra el artículo 38 bis del mismo cuerpo legal una vez que se reincorporen a sus funciones, siempre que en el período que reste para cumplir la respectiva anualidad, existan días domingo en que puedan hacer efectivo dicho derecho.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123413\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123413_recurso_1.pdf)

**Dictamen Nº667/25**

**04/05/2023**

**Plebiscito Nacional Constitucional, de 07.05.2023; Feriado Obligatorio; Trabajadores del Comercio, Artículo 38 N°7 del Código del Trabajo; Permiso para sufragar; Permiso para vocales de mesa, delegados de la Junta Electoral o miembros de los colegios escrutadores;**

- 1) El domingo 07.05.2023, fecha en que se realizará el Plebiscito de Elección de miembros del Consejo 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 1º a 6º y 8º a 9º del inciso 1º 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 07.05.2023.
- 3) 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 07.05.2023 constituye un día de feriado obligatorio.
- 4) 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 del descanso deberá comenzar a más tardar a las 21:00 hrs. del día sábado 06.05.2023 y terminar a lo menos a las 06:00 hrs. del día lunes 08.05.2023, salvo que los respectivos trabajadores estén sujetos a turnos rotativos de trabajo, caso en el cual pueden prestar sus servicios en los lapsos que medien entre las 21:00 hrs. y las 24:00 hrs del día sábado 06.05.2023 y entre las 0:00 hrs. y las 06:00 hrs. del día lunes 08.05.2023, siempre que el turno incida en dichos periodos de tiempo.
- 5) Todo trabajador que por la naturaleza de sus funciones está expuesto del descanso en día domingo o festivos, deberá laborar el día 07.05.2023. 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 cumplir 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 1º del artículo 160 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 2º de la norma constitucional citada.
- 6) 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 2º 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.

7) Los y las trabajadores designados vocales de mesa, delegados de la junta electoral o miembro 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.

8) No se ajusta a derecho que el empleador otorgue los descansos que corresponden a los trabajadores del Comercio, cuyas funciones se clasifican en el N°7 del artículo 38 del Código del Trabajo, en aquellos días que han sido declarados feriados obligatorios o irrenunciables para ellos, en conformidad a lo regulado en el artículo 38 ter del Estatuto Laboral.

9) Los trabajadores que prestan servicios en centros comerciales administrados bajo una misma razón social, se encuentran excluidos de la prestación de servicios, en particular, en un feriado eleccionario como el que se efectuara el 07.05.2023, por expresa disposición del N°7 del artículo 38 del Código del Trabajo, en relación con las disposiciones de la Ley N°18.700, no obstante estar exceptuados del descanso dominical y en días festivos. 10) Ante el plebiscito del próximo 07.05.2023, cabe tener presente lo dispuesto en la Ley N°21.476 que modificó el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, en relación con Dictamen N°1343/27 de 10.08.2022, en virtud de lo cual, las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñan como operadores y conductores en los servicios de transporte público urbano o rural durante los meses en que se desarrollen elecciones populares o plebiscitos, como es el presente mes de mayo de 2023, tienen derecho a que sus empleadores les otorguen descansos compensatorios en uno o más domingos del mes calendario anterior, esto es abril de 2023, o siguiente a aquél en que se verifiquen las referidas elecciones o plebiscitos, como es el mes de junio de 2023.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124142\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124142_recurso_pdf.pdf)

### III Remuneraciones

Dictamen Nº120/06 20/01/2023

Corporación Municipal; Descuento de Remuneraciones; Licencia Médica Rechazada; Procedencia;

Una corporación municipal de derecho privado puede descontar de las remuneraciones de sus funcionarios, en caso de rechazo de la licencia médica, desde la resolución de la COMPIN o desde que haya transcurrido a el plazo para realizar el reclamo correspondiente. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123420\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123420_recurso_pdf.pdf)

## V Registros electrónicos (registros de asistencia, votación electrónica, documentación laboral electrónica)

Dictamen №217/08 08/02/2023

Libro de Remuneraciones Electrónico;

Niega la solicitud de reconsideración de la doctrina contenida en Dictamen N°877/6, 10.03.2021.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123664\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123664_recurso_1.pdf)

## VI Estatuto Docente y leyes complementarias.

Dictamen Nº582/22

20/04/2023

Docentes; Sistema de Desarrollo Profesional Docente; Remuneraciones; Ley Nº20.903;

- 1) Si en el contrato individual de trabajo se pactó un valor para la hora cronológica que superaba al mínimo legal, el monto efectivamente percibido por el profesional de la educación, bajo ese concepto remuneratorio, es el que debe computarse al calcular la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
- 2) Para determinar las remuneraciones que le corresponde percibir al profesional de la educación al ingresar a la carrera docente debe considerarse, en el ítem correspondiente, la Remuneración Básica Mínima Nacional establecida por el legislador, esto es, el valor mínimo de la hora cronológica fijado en la ley, para cada nivel educativo, multiplicado por el número de horas contratadas.
- 3) En caso de generarse Remuneración Complementaria Adicional, la diferencia que se produce, por disminuir el valor hora pactado en un contrato individual de trabajo al mínimo legal para hora cronológica, debe entenderse comprendida dentro del monto que corresponda pagar por concepto de aquella asignación.
- 4) En caso de no generarse Remuneración Complementaria Adicional, no debe pagarse diferencia alguna por la disminución del valor hora pactado en un contrato individual de trabajo al mínimo legal para hora cronológica, atendida la incompatibilidad establecida en el inciso 4º del artículo trigésimo tercero transitorio de la Ley Nº20.903.
- 5) Los bienios y demás beneficios de carácter mensual pactados en un contrato colectivo de trabajo no se incluyen en la base de cálculo de la remuneración promedio, de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso a la carrera docente, y deben pagarse de forma adicional a la nueva estructura de remuneraciones del Sistema de Desarrollo Profesional.
- 6) La diferencia que se produce entre el mayor valor hora pactado en el contrato colectivo de trabajo y el mínimo legal para la hora cronológica no se incluye en la base de cálculo de la remuneración promedio, de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso a la carrera docente, y debe pagarse en forma adicional en la nueva estructura de remuneraciones bajo una denominación específica.
- 7) Los beneficios pactados en un instrumento colectivo que no constituyen remuneración, al igual que aquellos que se pagan con una periodicidad superior a un mes, están excluidos de la base de cálculo de la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso a la carrera docente, pero el empleador mantiene la obligación de pagarlos en la oportunidad correspondiente, por el período convenido en el respectivo instrumento colectivo.
- 8) El empleador no tiene obligación de desglosar los montos que se pagan bajo el ítem remuneración complementaria adicional en las liquidaciones de remuneración, por constituir estos un valor único que engloba toda diferencia remuneratoria que pudo haberse producido al momento del ingreso a la carrera docente.
- 9) Se rectifica el Dictamen Nº2.093/36 de 23.08.2021, eliminando la oración "Igual criterio resulta aplicable respecto de los reajustes del valor hora cronológica convenido en los contratos individuales de trabajo." tanto del párrafo final del apartado 2.1, como del párrafo 3º de la conclusión Nº13.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124009\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124009_recurso_1.pdf)

**Dictamen Nº645/23****26/04/2023****Docentes; Titularidad de las horas de extensión; Ley N°21.176;**

- 1) Las horas de extensión sobre las que se concede la titularidad por aplicación del inciso 1º del artículo único de la Ley N°21.176, corresponden a las servidas en calidad de contratadas al 11.10.2019.
- 2) Los profesionales de la educación incorporados a la dotación docente en calidad de titulares tienen derecho a renunciar a parte de su jornada de trabajo, manteniendo la titularidad de las restantes, no pudiendo dicha reducción exceder del 50% del total de su carga horaria, sin perjuicio de la facultad del empleador de negar lugar a la referida renuncia cuando con ella se afecte la continuidad del servicio educacional.
- 3) Para efectos del beneficio de la titularidad establecida en la Ley N°21.176 deben considerarse tanto las horas destinadas al desarrollo de funciones técnico-pedagógicas, como aquellas destinadas a las actividades curriculares no lectivas.
- 4) El empleador no puede reducir la jornada de trabajo, en aquella parte destinada para horas gremiales o de trabajo sindical, del profesional de la educación que pierde la calidad de dirigente sindical o gremial, sino que se deberá destinar la totalidad de la jornada al ejercicio de la función docente convenida en el contrato.
- 5) No resulta procedente fraccionar por horas el permiso sin goce de remuneraciones de los docentes que se desempeñan en el sector municipal. 6) La disposición única de la Ley N°21.176 comenzó a regir en el momento de su publicación en el Diario Oficial, esto es, el 11.10. 2019.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124084\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124084_recurso_pdf.pdf)**Dictamen Nº1238/36****14/09/2023****Corporación Municipal; Establecimiento Educacional; Provisional;**

- 1) Al administrador provisional le corresponde, desde que asume funciones y hasta el término de su designación, ejercer las facultades y obligaciones propias del empleador respecto de quienes se desempeñan en los establecimientos educacionales que indique la resolución que lo designa como tal, con el límite de los recursos que reciba para su gestión.
- 2) La Corporación Municipal de Ancud no ha perdido la calidad de empleador, respecto de los trabajadores que se desempeñan en el área de Administración Central de la misma.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124960\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124960_recurso_1.pdf)**Dictamen Nº1264/39****28/09/2023****Estatuto Docente; Indemnización; Término de la relación laboral;**

El empleador se encuentra obligado a pagar la indemnización establecida por el artículo 73 del Estatuto Docente a aquellos docentes que presentaron su renuncia para eximirse de la evaluación docente al amparo de lo dispuesto por el inciso 11º del artículo 70 del mismo cuerpo legal -antes de las modificaciones introducidas a su texto por la Ley N°21.399-, en la medida que hubiesen optado por dicha indemnización en vez de acogerse a la Bonificación por retiro Voluntario de la Ley N°20.976.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125032\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125032_recurso_pdf.pdf)

**Dictamen Nº1266/41**

**28/09/2023**

**Teletrabajo o Trabajo a distancia; Trabajadores de la educación; Período de embarazo;**

1) Correspondrá al empleador determinar si las labores que realiza la persona gestante durante el embarazo por el tiempo que se extienda un estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o la alerta sanitaria y en el territorio en el que la autoridad determine su aplicación, son susceptibles de realizarse mediante la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.

Se deja sin efecto la conclusión N°1 del Dictamen Nº1.654/20 de 14.06.2021, de esta Dirección.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125034\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125034_recurso_1.pdf)

## **VII Estatuto de Atención Primaria de Salud**

**Dictamen Nº116/02**

**19/01/2023**

**Estatuto de Salud; Ley N°21.308; Concurso interno; Legalidad;**

No se encuentra ajustado a derecho declarar inadmisible la postulación de un funcionario al concurso interno establecido por la Ley N°21.308 por no presentar documentación que no fue debidamente explicitada en el respectivo llamado a concurso, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123414\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123414_recurso_1.pdf)

**Dictamen Nº117/03**

**19/01/2023**

**Estatuto de Salud; Bonificación especial de Zona extrema; Corporación Municipal;**

Resulta procedente el pago de la bonificación compensatoria de la bonificación especial de zona extrema al personal regido por la Ley N°19.378, que sea beneficiario de la bonificación especial por zona extrema, que se desempeña en la Corporación Municipal de Quellón para la Educación, Salud y Atención al menor.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123415\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123415_recurso_1.pdf)

**Dictamen Nº118/04**

**19/01/2023**

**Estatuto de Salud; Capacitación; Experiencia;**

1.- El reconocimiento de los cursos efectuados antes de la dictación de la ley N°19.378 debe efectuarse de la manera expuesta en el presente oficio.

2.- Los servicios prestados por una funcionaria regida por la Ley N°19.378 para la Dirección de Salud de Carabineros de Chile resultan útiles para los efectos del factor experiencia en los términos expuestos en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123416\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123416_recurso_1.pdf)

**Dictamen Nº 119/05**

**19/01/2023**

**Estatuto de Salud; Concurso; Integración Comisión; Asignación de responsabilidad directiva;**

Corresponde a los Tribunales de Justicia pronunciarse sobre la validez de un concurso público de antecedentes, convocado en el marco de la Ley N°19.378, cuando ya ha operado el nombramiento de la funcionaria que ganó el mismo, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. Las comisiones encargadas del concurso para el cargo de

directora de salud comunal deben estar integrada de la forma señalada en el presente oficio. No resulta procedente el pago de la asignación de responsabilidad directiva contemplada en el artículo 27 de la Ley 19.378 a la Directora de Salud Comunal de la Corporación Municipal que indica.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123417\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123417_recurso_1.pdf)

**Dictamen Nº202/07 06/02/2023**

**Estatuto de Salud; Concurso; Bases; Director establecimiento de salud;**

No resulta procedente que el llamado a concurso para proveer cargo de Director de establecimiento de salud de una Corporación Municipal se efectúe sin que el Concejo Municipal haya aprobado las bases del mismo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123594\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123594_recurso_1.pdf)

**Dictamen Nº218/09 08/02/2023**

**Estatuto de Salud; Ley N°21.308; Convocatoria; Concurso;**

No resulta procedente que el llamado a concurso interno dispuesto por la Ley N°21.308 se efectúe en relación a cargos determinados de profesionales o técnicos, sino que en base a las horas de la respectiva dotación contratadas a plazo fijo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123665\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123665_recurso_pdf.pdf)

**Dictamen Nº219/10 08/02/2023**

**Estatuto de Salud; Ley N°21.351; Ley N°21.342;**

1.- 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 de la Ley N°21.342

2.- No resulta aplicable al personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una corporación municipal de derecho privado de la Ley N°21.351.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123666\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123666_recurso_1.pdf)

**Dictamen N°423/12**

**22/03/2023**

**Trabajadores de la Salud del Sector Privado; Reconocimiento durante la pandemia COVID-19; Descanso reparatorio; Ley N°21.530; Alcances**

Fija sentido y alcance de ley N°21.530 que establece un derecho al descanso reparatorio para trabajadores de la salud del sector privado, como reconocimiento a su labor durante la pandemia de COVID-19.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123853\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123853_recurso_1.pdf)

**Dictamen N°442/13**

**28/03/2023**

**Estatuto de Salud; Ley N°21.409; Descanso reparatorio; Personal que se desempeña en sistemas de turnos;**

La forma de conceder el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.409 al personal que se desempeña en un sistema de turnos es la que se señala en el presente oficio. El descanso reparatorio especial concedido por la Ley N°21.409 se debe conceder en los términos expuestos en el presente oficio en el caso de desempeño para más de un empleador que otorgue derecho a obtener el referido beneficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123913\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123913_recurso_1.pdf)

**Dictamen N°455/16**

**30/03/2023**

**Estatuto de Salud; Permiso sin goce de remuneraciones; Corporación municipal;**

No resulta jurídicamente procedente utilizar un permiso sin goce de remuneraciones para ejercer el cargo de Directora de un Cesfam en otra corporación municipal, sin perjuicio de las consideraciones expuestas en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123935\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123935_recurso_pdf.pdf)

**Dictamen N°646/24**

**26/04/2023**

**Estatuto de salud; Categoría Funcionaria; Requisitos; Ley N°20.858;**

Para acceder a la categoría c) Técnicos de nivel superior que contempla el artículo 5° de la Ley N°19.378 en el caso del artículo 1° de la Ley N°20.858 se requiere estar en posesión de un título técnico de nivel superior de aquellos a los que se refiere el artículo 54 del DFL N°2, de 2010, del

Ministerio de Educación y además realizar funciones pertinentes a la categoría c) del referido artículo 5°. Complementa en sentido que indica el Dictamen N°2946/54 de 10.07.2008.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124086\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124086_recurso_pdf.pdf)

**Dictamen N°1004/32**

**21/07/2023**

**Estatuto de Salud; Corporación Municipal; Ley N°21.308; Deniega reconsideración Dictamen N°218/9, 08.02.2023;**

No resultan procedentes el recurso de reposición y, en subsidio, el jerárquico regulados en el artículo 59 de la Ley N°19.880 para impugnar Dictamen N°218/9, de 08.02.2023, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124607\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124607_recurso_1.pdf)

**Dictamen Nº1005/33**

**21/07/2023**

**Estatuto de Salud; Corporación Municipal; Ley Nº21.409; Continuidad; Descanso reparatorio;**

No resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley Nº21.409 a una funcionaria de una Corporación Municipal regida por la Ley Nº19.378 que no desempeño efectivamente funciones durante todo el período exigido por la ley, por haber sido objeto de la medida de suspensión de sus funciones durante la tramitación de un sumario administrativo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124608\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124608_recurso_1.pdf)

**Dictamen Nº1114/34**

**11/08/2023**

**Reconsideración parcialmente Dictamen Nº1862/40 de 25.10.2022, en los términos que se indican; Estatuto de Salud; Traspaso a Municipalidades;**

Sin perjuicio de las facultades de este Servicio, es de competencia exclusiva de la Contraloría General de la República informar sobre el funcionamiento de los Servicios Públicos sometidos a su fiscalización, para los efectos de la correcta aplicación de las leyes que los rigen.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-128554\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-128554_recurso_1.pdf)

## **VIII Higiene y Seguridad en el trabajo**

**Dictamen Nº919/29**

**04/07/2023**

**Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad; Formato Electrónico;**

A partir de la fecha de publicación del presente informe, la obligación de entrega de una copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad a este Servicio, contenida en el inciso 3º del artículo 153 del Código del ramo, deberá ser cumplida por una de las siguientes alternativas:

1) Si el reglamento interno consta en formato electrónico, deberá ser cargado en el Portal MiDT de este Servicio. De manera que las Inspecciones Comunales o Provinciales del Trabajo no continuarán recibiendo copias digitales en soportes físicos (CD, pendrive, etc.). 2) Si el reglamento ha sido confeccionado en soporte de papel, puede seguir siendo entregado materialmente en las Inspecciones Comunales o Provinciales del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124520\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124520_recurso_pdf.pdf)

## **IX Inclusión Laboral**

**Dictamen Nº501/19**

**04/04/2023**

**Inclusión; Atención integral; Protección de los derechos de las personas con trastorno de espectro autista; Ámbito social, salud y educación; Ley Nº21.545; TEA;**

Fija sentido y alcance Ley Nº21.545, publicada en el Diario Oficial con fecha 10.03.2023, que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación, en materias cuya interpretación corresponde a este Servicio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123946\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123946_recurso_1.pdf)

## Dictamen Nº1513/42 20/12/2023

**Inclusión laboral Personas con discapacidad; Promedio de trabajadores; Comunicación electrónica; Registro de Contrato de Trabajo con discapacidad;**

- 1) Para el cumplimiento de la obligación de reserva legal de contratación de personas con discapacidad y asignatarias de una pensión de invalidez en forma directa o a través de una medida subsidiaria, el registro de contratos de trabajo de personas con discapacidad y el procedimiento de comunicación electrónica anual, deberá estarse a lo dispuesto en el Decreto Supremo N°64 de 20.11.2017, modificado por el Decreto Supremo N°36 de 03.11.2023, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y a lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 2) Se deja sin efecto toda doctrina anterior de este Servicio que sea incompatible con la desarrollada en este Dictamen.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125364\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125364_recurso_1.pdf)

## XI Negociación Colectiva.

Dictamen Nº838/28 12/06/2023

**Negociación colectiva; Aclara sentido y alcance del artículo 323, inciso 2º Código del Trabajo; Reconsidera parcialmente la doctrina contenida en el Dictamen N°5781/93 de 01.12.2016, en todo lo que resulte contrario a lo resuelto en este pronunciamiento;**

1. Se ajusta a derecho que un trabajador o trabajadora que, haciendo uso de la libertad sindical, se desafilia del sindicato con el cual mantiene un instrumento colectivo vigente y se afilia a otra organización sindical, participe del proceso de negociación colectiva iniciado por esta última, contando con todos los derechos, garantías y prerrogativas propias de la Libertad Sindical. No obstante, la aplicación ulterior del instrumento colectivo que se suscriba en este último proceso negociador, se hará efectiva una vez que finalice la vigencia del contrato o convenio colectivo del sindicato a que pertenecía y al cual se encontraba afecto; debiendo pagar a este último la respectiva cuota sindical hasta el término de la vigencia de dicho instrumento colectivo anterior.
- 2.- La limitación a un derecho fundamental, como lo es el derecho a negociar colectivamente, es de derecho estricto e interpretación restringida y la norma precitada no establece la prohibición de negociar colectivamente, en el sentido que se indica.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124434\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124434_recurso_1.pdf)

Dictamen Nº995/30 14/07/2023

**Negociación Colectiva; Artículo 304 incisos 3º y 4º del Código del Trabajo; Ámbito de aplicación;**

1. La prohibición de negociar colectivamente, prevista en el artículo 304 inciso 3º del Código del Trabajo, resulta aplicable exclusivamente a las empresas públicas o privadas, cuyos presupuestos hayan sido financiados, en cualquiera de los dos últimos años calendario, en más de un 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos; vale decir, que dicho pago esté establecido en esos términos en la correspondiente ley de presupuestos de la Nación.
2. La prohibición de negociar colectivamente prevista en el artículo 304 inciso 3º del Código del Trabajo no resulta aplicable a las empresas o instituciones que proveen de bienes al Estado mediante la adjudicación de contratos con

el Fisco, a través de licitaciones públicas o de contratos marco y tratos directos, regulados por la Ley N°19.886, por cuanto, los montos percibidos por aquellas por los servicios que prestan a entidades públicas no constituyen aportes para el financiamiento de su presupuesto, sino el correspondiente pago como contraprestación de las obligaciones contraídas en virtud de un contrato celebrado entre una entidad pública y un particular, al amparo de la normativa contenida en la citada ley.

3. Los recursos transferidos a una institución de educación superior, con cargo al financiamiento para la gratuidad, conforme con las normas del Título V de la Ley N°21.091, no deben computarse para los efectos previstos en el artículo 304 inciso 3º del Código del Trabajo, con arreglo al cual la negociación colectiva no tendrá lugar en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiados en más del 50% por el Estado, directamente o a través de derechos e impuestos.

4.- La disposición contenida en el artículo 304 inciso 4º del Código del Trabajo, mediante la cual se exceptúa de la prohibición de negociar establecida en el inciso 3º del mismo artículo, que recae en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos hayan sido financiados en más del 50% por el Estado, a los establecimientos educacionales particulares subvencionados, resulta aplicable a los sostenedores de establecimientos educacionales organizados como una persona jurídica sin fines de lucro, a quienes se les haya transferido dicha cantidad, acorde con el artículo segundo transitorio de la Ley N°20.845. Reconsidera la doctrina contenida en el Dictamen N°258/004 de 18.01.2019 y toda otra que fuere incompatible con lo sostenido en el presente oficio.

Dictamen Nº1262/37 28/09/2023

## **Vinculación al Instrumento Colectivo; Negociación colectiva; Extensión de Beneficios; Clausulas de aplicación nuevos socios;**

Los trabajadores del Sindicato Interpresas Líder de Trabajadores Wal-Mart Chile SIL, afectos al contrato colectivo vigente suscrito con las empresas Administradora de Supermercados Hiper Ltda., Administradora de Supermercados Express Ltda., Abarrotes Económicos Ltda., Ekono Ltda., y Walmart Chile Mayorista Ltda., y al cual han accedido en virtud de una cláusula de aplicación automática de futuros socios contenida en dicho instrumento, acorde a lo dispuesto en los artículos 310 y 323 del Código del Trabajo y a lo resuelto en el Dictamen 838/28 de 12.06.2023, gozan de plena libertad para desafiliarse de esa organización sindical y de negociar colectivamente, debiendo pagar la respectiva cuota sindical hasta el término de la vigencia de dicho instrumento colectivo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125035\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125035_recurso_1.pdf)

## XII Asociaciones de Funcionarios

Dictamen Nº510/20 11/04/2023

## Asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado; Constitución Asociaciones nacionales y regionales; Procedencia; Directorios Provinciales y Regionales; Cuórum; Registro; Ley N°19.296;

1.- Atendida la estructura jurídica de servicio público nacional de Gendarmería de Chile, para los efectos previstos en los incisos primero y segundo del artículo 2º de la Ley N°19.296, sus funcionarios pueden constituir asociaciones

de carácter nacional, sin perjuicio de encontrarse facultados igualmente para conformar asociaciones regionales. 2.-Complementa la doctrina contenida en el apartado 3) del Dictamen N°2401/43 de 19.10.2021, solo en cuanto, los cuórum previstos en el artículo 13 de la Ley N°19.296 resultan exigibles, tanto para la constitución de una asociación de funcionarios, o la conformación de directorios provinciales y regionales, como para la renovación de su directiva.

3.- Acorde con el criterio expuesto en el Dictamen N°E310445/23 de 10.02.2023, de la Contraloría General de la República, la circunstancia de haberse elegido un número superior de directores de asociaciones de funcionarios, de aquellos que establece el artículo 17 de la Ley N°19.296, constatada por la respectiva jefatura superior del Servicio, en caso alguno supone que aquellos puedan verse amparados por el fuero gremial, sin perjuicio de que, durante el tiempo en que fueron candidatos al directorio de una de las mencionadas organizaciones y hasta la fecha de realización del acto eleccionario respectivo, hayan estado protegidos por dicha prerrogativa, según lo previsto en el artículo 20 de la citada ley. En virtud del principio de coordinación, la aludida jefatura superior del Servicio de que se trate deberá poner en conocimiento de la correspondiente Inspección Provincial del Trabajo dicha circunstancia, para los fines que procedan.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123976\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123976_recurso_1.pdf)

Dictamen Nº1002/31 20/07/2023

Asociación de Funcionarios de la Administración del Estado; Ley N°19.296; Directorios Provinciales y Regionales; Cuórum;

Confirma la doctrina contenida en el apartado 2) del Dictamen N°510/20 de 11.04.2023 -reiterada mediante Ordinario N°537 de 17.04.2023-, que complementa lo expuesto en el apartado 3) del Dictamen N°2401/43 de 19.10.2021, solo en cuanto: <*Los cuórum previstos en el artículo 13 de la Ley N°19.296 resultan exigibles, tanto para la constitución de una asociación de funcionarios o la conformación de directorios provinciales y regionales, como para la renovación de su directiva*>.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124603\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124603_recurso_1.pdf)

## XIII Materias marítimo - portuario.

Dictamen Nº454/15 30/03/2023

## Trabajador embarcado; Alimentación

Niega la solicitud de reconsideración de la doctrina contenida en los dictámenes N°s.: 4.022/57 de 09.10.2009, 5.413/99 de 21.12.2010 y 1.672/25 de 14.01.2011.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123934\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123934_recurso_pdf.pdf)

Dictamen Nº456/17 30/03/2023

**Gente de Mar o Personal embarcado; Trabajadores nacionales embarcados en naves de la marina nacional; Descanso de la Gente de mar;**

No es posible modificar los períodos mínimos de descanso de la gente de mar, que se encuentran contenidos en el artículo 116 del Código del Trabajo, por las razones expuestas en el cuerpo del presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123943\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123943_recurso_1.pdf)

**Dictamen Nº1154/35**

**22/08/2023**

**Feriado anual; Descanso Compensatorio; Trabajadores Embarcados; Naves Marina Nacional;**

- 1) El Convenio Sobre Trabajo Marítimo o MLC 2006, es aplicable a toda la gente de mar que navegue en buques de propiedad pública y que realicen regularmente actividades comerciales, por su parte, no resulta aplicable a las naves de pesca, a las embarcaciones tradicionales, a los buques de guerra, a los artefactos navales y a las embarcaciones que naveguen exclusivamente en aguas interiores o en aguas situadas dentro de o en las inmediaciones o en aguas abrigadas o de zonas en las que rijan reglamentaciones portuarias;
- 2) El factor de 2,5 de días corridos por mes de empleo, dispuesto por el artículo 111 del Código del Trabajo, es de base sobre la cual se calcula el feriado anual de los trabajadores afectos al Convenio sobre Trabajo Marítimo o MLC 2006. Este factor se calcula sobre mes de empleo, lo que implica que comprende tanto el periodo embarcado como el periodo de descanso compensatorio posterior (en tierra), los que deben ser considerados de conjunto para determinar la cantidad de los días corridos que se imputarán al feriado anual del trabajador.
- 3) En relación al feriado progresivo, habida cuenta que respecto de los trabajadores afectos al Convenio sobre Trabajo Marítimo o MLC 2006 disponen de una base de cálculo de su feriado anual considerando el factor de 2,5 días corridos por mes de empleo, debiese ser calculado teniendo presente que su feriado anual responderá a este factor, de cuyo resultado deberá adicionarse los días de feriado progresivo que correspondan, según las reglas generales o según instrumento colectivo u otra norma, si hubiese. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124807\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124807_recurso_1.pdf)

**Dictamen Nº454/15**

**30/03/2023**

**Trabajador embarcado; Alimentación**

Niega la solicitud de reconsideración de la doctrina contenida en los dictámenes Nºs.: 4.022/57 de 09.10.2009, 5.413/99 de 21.12.2010 y 1.672/25 de 14.01.2011.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123934\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123934_recurso_pdf.pdf)

**Dictamen Nº456/17**

**30/03/2023**

**Gente de Mar o Personal embarcado; Trabajadores nacionales embarcados en naves de la marina nacional; Descanso de la Gente de mar;**

No es posible modificar los periodos mínimos de descanso de la gente de mar, que se encuentran contenidos en el artículo 116 del Código del Trabajo, por las razones expuestas en el cuerpo del presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123943\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123943_recurso_1.pdf)

**Dictamen Nº1154/35**

**22/08/2023**

**Feriado anual; Descanso Compensatorio; Trabajadores Embarcados; Naves Marina Nacional;**

1.- El Convenio Sobre Trabajo Marítimo o MLC 2006, es aplicable a toda la gente de mar que navegue en buques de propiedad pública y que realicen regularmente actividades comerciales, por su parte, no resulta aplicable a las naves

de pesca, a las embarcaciones tradicionales, a los buques de guerra, a los artefactos navales y a las embarcaciones que naveguen exclusivamente en aguas interiores o en aguas situadas dentro de o en las inmediaciones o en aguas abrigadas o de zonas en las que rijan reglamentaciones portuarias;

2.- El factor de 2,5 de días corridos por mes de empleo, dispuesto por el artículo 111 del Código del Trabajo, es de base sobre la cual se calcula el feriado anual de los trabajadores afectos al Convenio sobre Trabajo Marítimo o MLC 2006. Este factor se calcula sobre mes de empleo, lo que implica que comprende tanto el periodo embarcado como el periodo de descanso compensatorio posterior (en tierra), los que deben ser considerados de conjunto para determinar la cantidad de los días corridos que se imputarán al feriado anual del trabajador.

3.- En relación al feriado progresivo, habida cuenta que respecto de los trabajadores afectos al Convenio sobre Trabajo Marítimo o MLC 2006 disponen de una base de cálculo de su feriado anual considerando el factor de 2,5 días corridos por mes de empleo, debiese ser calculado teniendo presente que su feriado anual responderá a este factor, de cuyo resultado deberá adicionarse los días de feriado progresivo que correspondan, según las reglas generales o según instrumento colectivo u otra norma, si hubiese. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124807\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124807_recurso_1.pdf)

## XVI Otras materias

**Dictamen Nº453/14**

**30/03/2023**

**Empresa de Servicios Transitorios; Boleta de Garantía o Instrumento Mercantil; Soporte de papel o formato Electrónico;**

Para dar cumplimiento a la obligación señalada en el artículo 183-J del Código del Trabajo, las empresas de servicios transitorios sólo podrán presentar boletas de garantía a la vista u otros instrumentos mercantiles que puedan hacerse efectivos contra su sola presentación, en soporte de papel o formato electrónico, los cuales no pueden encontrarse sujetos a: plazos, condiciones procesos de liquidación ni cualquier otra modalidad que dilate o entorpezca el proceso de cobro de la caución. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123933\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123933_recurso_1.pdf)

**Dictamen Nº530/21**

**14/04/2023**

**Sanciones por incomparecencia injustificada a las citaciones practicadas mediante correo electrónico por los funcionarios de la Dirección del Trabajo;**

1.- Las citaciones realizadas en forma electrónica por los funcionarios de esta Dirección producen los mismos efectos legales que aquellas efectuadas en forma presencial y, en consecuencia, dan cumplimiento a los requisitos del artículo 30 del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo.

2.- Reconsidera la doctrina contenida en el Ordinario N°1350, de 0.08.2022.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles123977\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles123977_recurso_1.pdf)

**Dictamen Nº1263/38**

**28/09/2023 XVI**

**Régimen de Protección y Reparación Integral; Victimas de femicidios y suicidios femicida y sus familias; Derecho de Protección en el Trabajo;**

Fija el sentido y alcance del artículo 8° de la Ley N°21.565, publicada en Diario Oficial con fecha 09.05.2023, que establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias, específicamente respecto al Derecho de protección en el Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125031\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125031_recurso_pdf.pdf)

## Ordinarios

### O Contrato de Trabajo

**Ordinario N°21** **05/01/2023**

#### **Contrato individual de Trabajo; Legalidad de Cláusulas; Teletrabajo o trabajo a distancia**

La cláusula primera del contrato de trabajo por la que se consulta se ajusta a derecho, en la medida que se mantenga su observancia a la normativa vigente y a lo expuesto en el presente informe. Por el contrario, la cláusula quinta por la que se consulta no resulta ajustada a derecho, en conformidad a lo concluido en Dictamen N°258/3 de 22.01.2021; Ord. N°950 de 15.03.2021 y Ord. N°1197 de 05.04.2021, y a lo esgrimido en el cuerpo de este informe, sin perjuicio del derecho que asisten a las partes de acudir a la respectiva Inspección para su fiscalización.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123296\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123296_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°42** **10/01/2023**

#### **Vínculo subordinación y dependencia; Socio de Empresa**

El socio es accionista minoritario de la empresa "Integráfrica SpA", por lo tanto, no se configuran en los hechos los requisitos copulativos que en ocasiones anteriores han justificado que este Servicio declare en un caso concreto la inexistencia del vínculo de subordinación y dependencia, esto es, la reunión en una sola persona de las condiciones de: socio mayoritario y poseedor de las facultades de administración y representación de la sociedad. No se observa impedimento para que el socio minoritario sea trabajador bajo vínculo de subordinación y dependencia de la empresa "Integráfrica SpA".

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123325\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123325_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°84** **18/01/2023**

#### **Vínculo subordinación y dependencia; Subcontratación;**

La jurisprudencia uniforme y reiterada de este Servicio ha sostenido que el vínculo de trabajo se caracteriza por la concurrencia en cada caso de los requisitos contenidos en el artículo 7 del Código del Trabajo, los que se deben manifestar en forma copulativa, siendo el elemento central de subordinación y dependencia el que caracteriza a todo vínculo laboral.

La doctrina vigente de la Dirección del Trabajo señala que no procede jurídicamente, a la luz de la norma del artículo 183-A del Código del Trabajo, que en un régimen de subcontratación la empresa principal ejerza las facultades propias del empleador respecto de los trabajadores contratados por la empresa contratista. Si tal hecho se verifica la consecuencia prevista por el legislador es que se considerará a la empresa principal como empleador del o la trabajadora.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123379\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123379_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº188**                    **03/02/2023**

**Contrato individual de trabajo.**

En caso de negativa del trabajador a firmar su contrato de trabajo, el empleador debe recurrir al procedimiento señalado en el inciso 3º del artículo 9 del Código del Trabajo. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123614\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123614_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº191**                    **03/02/2023**

**Contrato individual de Trabajo; Cláusulas; Oferta de trabajo; Competencia Dirección del Trabajo;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto al envío de cartas de oferta laboral sujetas a alguna condición. No obstante, se encuentra facultada para fiscalizar y, eventualmente, sancionar a cualquier empleador que formule, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, una oferta de trabajo que contenga una condición discriminatoria de aquellas señaladas en el artículo 2, inciso 3º, del Código del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123617\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123617_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº195**                    **03/02/2023**

**Vínculo de Subordinación y dependencia; Socio Mayoritario; Administración y representación;**

Al no reunir ninguno de los socios consultados los requisitos copulativos respecto a la calidad de socios mayoritarios con facultades de representación, no existiría impedimento legal en ambos para efectos de firmar contrato de trabajo, al tenor de lo expuesto en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123621\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123621_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº198**                    **03/02/2023**

**Contrato individual de trabajo;**

En caso de negativa del trabajador de firmar su contrato de trabajo, el empleador debe recurrir al procedimiento señalado en el inciso 3º del artículo 9 del Código del Trabajo. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123624\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123624_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº308**                    **03/03/2023**

**Empleador Extranjero; Facultades de Administración y Dirección del Empleador; Servicios en Chile;**

1.- La adopción por parte del empleador de una nueva modalidad de dirección empresarial, de organización del trabajo y, en general, toda reestructuración sustantiva en la forma de ejecución y control de los servicios que prestan los dependientes de la empresa, que se traduzca, por ejemplo, en un nuevo diseño interno de las jerarquías en cambios en la manera de establecer instrucciones, evaluaciones, procedimientos, distribución de cargos y funciones o incluso en la decisión de internacionalizar su presencia, deviene improcedente si afecta a los trabajadores en sus derechos fundamentales, en sus derechos contenidos en los contratos individuales o colectivos, o si transgrede el orden público laboral.

2.- La implementación del Modelo Hispam, además de transgredir el cumplimiento de la normativa laboral vigente y el principio de bilateralidad, transgrede el principio de certeza, de especial relevancia en el caso que nos convoca, donde las modificaciones emanadas de la potestad de mando deben manifestarse, de tal manera, que generen

confianza y factores de incertidumbre que perjudiquen las relaciones laborales y la operatividad del contrato y como este se despliega en la realidad fáctica.

3.- La falta de claridad de quien es la persona que dirige o quien en concreto detenta el mando y administración, la dispersión de esta facultad en diversos sujetos o la delegación de todo o parte de estos atributos en terceros desconocidos de la relación contractual es contraria a derecho.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123770\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123770_recurso_pdf.pdf)

### Ordinario Nº411

**22/03/2023**

#### **Trabajadores Agrícolas; Contrato de Trabajo; Vínculo de Subordinación y dependencia**

Conforme a la citada jurisprudencia, los elementos fácticos precedentes, que revisten la calidad de determinantes del vínculo de subordinación y dependencia, deben configurarse y definirse en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la respectiva presentación de servicios. Precisado lo anterior, cabe reiterar a usted que, su consulta refiere a una situación irregular que exige ser denunciada en la Inspección del Trabajo respectiva para su fiscalización y sanción administrativa.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123876\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123876_recurso_pdf.pdf)

### Ordinario Nº420

**22/03/2023**

#### **Vínculo de subordinación y dependencia; Socio mayoritario; Administración y representación;**

El señor [REDACTED] no podría mantener una relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia con la empresa Comercial Marshall y Salas Spa. Por el contrario, o existiría inconveniente jurídico en que la mantuviese [REDACTED] relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia con la mencionada empresa.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123884\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123884_recurso_pdf.pdf)

### Ordinario Nº428

**27/03/2023**

#### **Vínculo de subordinación y dependencia; Socio y administrador de la empresa;**

El [REDACTED] mantiene una relación bajo vínculo de subordinación y dependencia con la sociedad Ecotec Ingeniería Ltda.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123920\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123920_recurso_pdf.pdf)

### Ordinario Nº513

**11/04/2023**

#### **Trabajador edificio; Contrato de Trabajo; Administración condominios;**

La relación existente entre el ocurrente, quien se desempeña como administrador, y la Comunidad Edificio Torres de Tajamar no puede ser calificada como una relación de índole laboral, por corresponder a un contrato de administración de naturaleza civil.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124032\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124032_recurso_pdf.pdf)

### Ordinario Nº591

**21/04/2023**

#### **Vínculo subordinación y dependencia; Socio mayoritario; 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124092\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124092_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº692 10/05/2023**

**Vinculación Jurídica; Subordinación; Conductores de transporte colectivo urbano de pasajeros;**

Si las afirmaciones vertidas en la presentación son efectivas, podríamos inferir que la empresa de Transporte Fenur S.A., estaría, en los hechos, actuando como el empleador de los conductores por los que se consulta.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124272\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124272_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº706 12/05/2023**

**Trabajador extranjero; Situación migratoria irregular; Paso no habilitado;**

El contrato de trabajo suscrito con un extranjero que se encuentra en Chile en situación migratoria irregular por ingresar al país por paso no habilitado, no valida su condición migratoria irregular ni tampoco la infracción del empleador por la contravención a las normas migratorias.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124290\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124290_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº726 18/05/2023**

**Cláusula Tácita; Interpretación;**

No se ajusta a derecho la modificación de parte de la empresa a las condiciones para acceder al "préstamo de navidad" a favor de sus trabajadores, por constituir una cláusula tácita incorporada a sus respectivos contratos individuales de trabajo, según da cuenta el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124299\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124299_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº931 06/07/2023**

**Vínculo de subordinación y dependencia; Socio mayoritario;**

La [REDACTED], no mantiene una relación laboral bajo vínculo de subordinación o dependencia con la sociedad por Meular Borderio Spa.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124532\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124532_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº934 10/07/2023**

**Contrato individual de Trabajo; Cláusulas; Especificación de funciones;**

No resultan ajustadas a derecho las funciones adicionales incluidas bajo el cargo de "asesor de compras" estipuladas en los contratos de trabajo, al ser ambiguas y no existir certeza que garantice a los trabajadores las funciones a realizar. 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124551\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124551_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº986 12/07/2023**

**Vínculo de Subordinación y dependencia; Socio Mayoritario; Administración y representación;**

La confusión de voluntades con la sociedad que representa el socio individualizado y respecto de la que es, a su vez, socio mayoritario, impide la configuración del vínculo de subordinación y dependencia requerido por ley para sostener la existencia de relación laboral.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124584\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124584_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1055**

**28/07/2023**

**Contrato de trabajo; Carácter Consensual; Modificación lugar prestación de servicios;**

El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben presentarse en la medida que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quedo dentro del mismo lugar y ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124645\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124645_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1057**

**28/07/2023**

**Contrato individual de Trabajo; Modificaciones; Facultad de administración;**

1) No resulta jurídicamente procedente que la Corporación Nacional Forestal, en forma unilateral, proceda a cambiar de lugar de trabajo a un dependiente, a menos que lo realice en conformidad al artículo 12 del Código del Trabajo.

2) La referida Corporación puede ejercer su potestad disciplinaria y, consecuencialmente, aplicar sanciones a sus trabajadores en conformidad al reglamento interno de orden, higiene y seguridad que debe existir en dicha Entidad, no encontrándose facultada, por ende, para ejercer dicha potestad a través de la instrucción de sumarios administrativos o investigaciones sumarias.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124656\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124656_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1106**

**09/08/2023**

**Facultades de administración y dirección del empleador; Grupos de empresas; Empleador residente en el extranjero; Servicios en Chile;**

1. El Nuevo Modelo Operativo "Hispam", del Grupo Telefónica es ilegal conforme concluyó el Ord. N°308 de 03.03.2023.
2. En relación con las numerosas preguntas realizadas estas han sido respondidas conforme al contenido desarrollado en el presente informe.
3. El "Sistema de Retribución Variable (SRV)" es improcedente, en tanto incorpora elementos de incertidumbre en la forma de cálculo y pago de tal tipo de remuneraciones variables, toda vez se entrega al empleador en forma unilateral la facultad de fijar conforme a criterios transnacionales, la fijación de objetivos que no se vinculan con el rendimiento individual de cada trabajador, unido a la evaluación de desempeños individuales por jefaturas que no son conocidas con claridad por los trabajadores, lo que es consecuencia de un modelo organizacional improcedente que dificulta la identificación de la persona que se relaciona con el trabajador como jefe directo, todo lo cual representa un escenario de renuncia anticipada de los trabajadores al principio de certeza que los ampara en el ámbito laboral.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124755\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124755_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1126 11/08/2023**

**Multiplicidad de funciones; Principio de certeza jurídica en las relaciones de trabajo;**

No se ajusta a derecho el cargo denominado "Asesor de compras", al no otorgar un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124768\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124768_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº1130 11/08/2023**

**Facultades de administración y dirección del empleador; Alteración unilateral de las funciones de los trabajadores; Descripción de cargos y funciones; Cláusula de contrato de trabajo; Naturaleza de las funciones;**

1.- Los contratos de trabajo tienen la característica de ser consensuales al perfeccionarse por consentimiento de las partes, conforme lo dispone el inciso 1º del artículo 9 del Código del Trabajo.

2.- Las funciones específicas propias del trabajo que acordaron las partes en su contrato de trabajo, son las de Vendedor/Reponedor o de Cajero, mientras que, la actividad de Anfitrión no aparece acordada por las partes de manera alternativa ni complementaria a dicha función principal.

3.- La adopción por parte del empleador de un nuevo protocolo de atención al cliente, que se traduce, por ejemplo, en la implementación de nuevas funciones de Anfitrión para Vendedores/Reponedores y Cajeros, resulta improcedente si afecta a los trabajadores tanto en la organización diaria de su trabajo y su descanso, el contenido de sus contratos laborales, o si transgrede el orden público laboral vigente.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124789\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124789_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1139 14/08/2023**

**Contrato individual de trabajo; Facultad del empleador; Propinas;**

La facultad de distribuir las propinas corresponde exclusivamente a los garzones o trabajadores que realicen funciones similares, por expresa disposición de la ley, y en atención a lo expuesto en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124772\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124772_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1173 24/08/2023**

**Contrato de Trabajo; Principio de Continuidad laboral; Alteración de dominio, posesión o mera tenencia de la empresa;**

Atiende consulta sobre existencia de continuidad laboral en caso que indica.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124814\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124814_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1248 14/09/2023**

**Principio de continuidad laboral; Modificaciones totales o parciales, Alteración Dominio, posesión o mera tenencia;**

1. Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alteran los derechos laborales ni la subsistencia de los contratos de trabajo o instrumentos colectivos, los que

continuarán vigentes con el nuevo empleador.

2. La decisión de reformar los estatutos sindicales corresponde sea adoptada por la asamblea sindical extraordinaria, en los términos señalados por el legislador en el artículo 233 del Código del Trabajo, con el único límite de ajustarse a las normas legales que regulan la materia. En tal sentido, y en virtud de la autonomía sindical, no procede jurídicamente que la Dirección del Trabajo tenga injerencia alguna con los sindicatos en el ámbito de modificaciones de sus estatutos.

3. Considerando que la doctrina vigente de este Servicio ha reconocido su limitación al momento de decidir reformas o modificaciones a los estatutos sindicales, si se ha pronunciado respecto a los límites normativos que en tal ámbito se deben respetar. Por consiguiente, no resulta contrario a la normativa laboral que se apruebe por la respectiva asamblea sindical extraordinaria, una modificación estatutaria de un Sindicato cuyo propósito sea el cambio de nombre de la empresa.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124997\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124997_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1370**

**09/11/2023**

**Trabajadores de supermercados multifuncionales; Principio de certeza jurídica en las relaciones de trabajo; Flexibilidad en el ámbito laboral;**

No resulta conforme a derecho el modelo operacional que propone la empresa acorde a los fundamentos contenidos en el presente informe, en tanto, infringe de múltiples formas el principio de certeza jurídica acerca de la naturaleza de los servicios que deben prestar los trabajadores al interior de un supermercado.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125157\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125157_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1372**

**09/11/2023 O**

**Contrato individual de Trabajo; Cláusula Táctica; Procedencia;**

No resulta jurídicamente procedente la aplicación de cláusula tácita y regla de conducta respecto de trabajadores de Corporaciones Municipales, puesto que los derechos, beneficios y obligaciones de tales funcionarios, concretamente de aquellos que laboran en la Atención Primaria de Salud Municipal, se encuentran expresamente regulados por la ley N°19.378. Lo anterior, al tenor de lo expuesto en el presente informe.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125229\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125229_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº 1493**

**07/12/2023 O**

**Vínculo de Subordinación y Dependencia;**

La confusión de voluntades entre la sociedad y la de los socios individualizados y respecto de la que son socios mayoritarios, impide que en los hechos se manifieste el vínculo de subordinación y dependencia, elemento central que exige el legislador para sostener la existencia de la relación de trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125352\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125352_recurso_1.pdf)

## I Jornada

### **Ordinario N°09**

**05/01/2023**

**Jornada de Trabajo; Descanso dentro de la jornada; Modificación instrumento colectivo; Acuerdo; Validez;**

1.-El acuerdo modificatorio del instrumento colectivo no resulta ajustado a derecho al establecer descansos que interrumpen la jornada ordinaria de trabajo, distintos al descanso de colación, que no se imputan a la jornada de trabajo- debiendo hacerlo- y que traen como consecuencia la infracción al límite diario de la jornada ordinaria de trabajo señalada en el inciso 2° del artículo 28 del Código del Trabajo.

2.-La vigencia del acuerdo modificatorio sigue la eficacia del contrato colectivo del que forma parte, el que según lo establece su cláusula décima, se extendió hasta el 31.08.2022.

3.-Este Servicio no está facultado para declarar la nulidad de las actuaciones sindicales, como es el acuerdo modificatorio del instrumento colectivo que careció del consentimiento de un director sindical, en primer lugar, porque tal como reconoce la jurisprudencia de este Servicio debe ser declarada por los Tribunales Ordinarios de Justicia, y, en segundo lugar, el pacto que reformó el instrumento colectivo a la fecha no se encuentra vigente, ya que venció el 31.08.2022.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123285\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123285_recurso_1.pdf)

### **Ordinario N°13**

**05/01/2023**

**Contrato individual de trabajo; Teletrabajo o Trabajo a distancia; Ley N°21.220;**

Para los efectos de celebrar un pacto de trabajo a distancia o teletrabajo en las circunstancias expuestas en su presentación, se debe estar a lo dispuesto en la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenido en Dictamen N°3079/31 de 16.11.2020.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123288\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123288_recurso_1.pdf)

### **Ordinario N°86**

**18/01/2023**

**Teletrabajo o Trabajo a distancia; Personas Gestantes Embarazadas; Caso Estado de excepción constitucional de catástrofe, calamidad pública, o alerta sanitaria, epidemia o pandemia; Enfermedad contagiosa;**

La doctrina institucional vigente, acerca de la posibilidad de desarrollar las labores a distancia o en la modalidad de teletrabajo, de personas gestantes, en caso de que la autoridad decrete 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°2100/53, 07.12.2022.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123419\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123419_recurso_1.pdf)

### **Ordinario N°125**

**24/01/2023**

**Teletrabajo o Trabajo a distancia; Personas Gestantes Embarazadas; Caso Estado de excepción constitucional de catástrofe, calamidad pública, o alerta sanitaria, epidemia o pandemia; Enfermedad contagiosa;**

La doctrina institucional vigente, acerca de la posibilidad de desarrollar las labores a distancia o en la modalidad de teletrabajo, de personas gestantes, en caso de que la autoridad decrete 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°2100/53 de 07.12.2022.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123475\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123475_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº427**

**27/03/2023**

**Sistema de Jornadas excepcionales; Descanso; Antecedentes aportados insuficientes; Aclaración de solicitud;**  
Téngase por desistida solicitud de pronunciamiento de 29.11.2022 en virtud de lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 31 de la Ley N°19.880.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123919\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123919_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº487**

**03/04/2023**

**Trabajadores de Ferrocarriles; Turno de espera y llamado; Naturaleza Jurídica; Jornada de Trabajo; Traslados; Jornada Pasiva**

1.- El turno de espera o llamada, no constituye jornada ordinaria de trabajo, pues, la sola circunstancia de encontrarse a disposición del empleador durante el lapso correspondiente a la ejecución de dicho turno permite concluir que no está prestando servicios efectivos, aun cuando ello se deba a causas o imputables a su persona, de manera tal que en dichas oportunidades no resulta aplicable la norma de excepción del inciso 2º del artículo 21 del Código del Trabajo.

2.- Para la procedencia del turno de espera o llamada, es condición indispensable la existencia de un acuerdo expreso entre las partes, tanto respecto a la duración del turno, que no podrá exceder de 7,30 horas, como respecto de la suma a pagar por tal concepto, la que no podrá ser inferior al valor de la hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual.

3.- No procede confundir el monto que corresponde acordar entre las partes para remunerar el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra en turno de espera o llamada con el bono de Disponibilidad que el empleador ha pagado a sus trabajadores desde el año 1995, y que la Dirección del Trabajo a través del Ord. N°0457, del 26.01.2017 determinó que reúne los supuestos para que, a la luz de la doctrina institucional, sea calificado como sueldo.

4.- El lapso que abarcan los traslados que deben realizar los tripulantes de la empresa FEPASA y que corresponden al tiempo empleado como pasajeros en diversos servicios de locomoción interurbana para dirigirse al lugar en que deben ir a buscar trenes de la empresa para conducirlos al lugar de destino asignado y viceversa, procede ser considerado parte integrante de la jornada de trabajo de dichos dependientes.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124025\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124025_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº553**

**17/04/2023**

**Teletrabajo o Trabajo a Distancia; Persona Cuidado niño o niña; Etapa Preescolar; Estado excepción**

La doctrina institucional vigente, acerca de la posibilidad de desarrollar las labores a distancia o en la modalidad de teletrabajo, de personas al cuidado de niños o niñas en etapa preescolar, en caso de que la autoridad decrete 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124061\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124061_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº562                    19/04/2023**

**Jornada de Trabajo; Trabajadores Agrícolas;**

Para determinar los distintos tipos de horario de ingreso de jornada, respecto a los trabajadores que se desempeñan en labores agrícolas, se debe considerar lo expuesto en el presente informe y en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124067\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124067_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº563                    19/04/2023**

**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 de 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124068\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124068_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº567                    19/04/2023**

**Teletrabajo o Trabajo a distancia; Sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos;**

Respecto a trabajadores que se encuentran bajo un sistema excepcional de distribución de jornada en faenas mineras y son enviados a sus domicilios para ejecutar sus labores bajo la modalidad de teletrabajo, no podrán seguir realizando sus labores bajo el sistema de distribución excepcional de jornada.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124069\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124069_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº612                    21/04/2023**

**Sistema excepcional de distribución de jornada y descanso; Derecho de Alimentación**

Los dependientes que laboren afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos en el que se imposibilite o menoscabe el ejercicio del derecho de alimentación, podrán pactar con su empleador la acumulación del tiempo destinado al referido derecho que no pudieron hacer efectivo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124116\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124116_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº682                    05/05/2023**

**Personal excluido de la limitación de jornada;**

1. La existencia de una relación laboral cuya sujeción a límites temporales está puesta en duda, debe ser una cuestión que se analice a través de una fiscalización en terreno en cada caso en particular.
2. El inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, ha establecido quienes están excluidos de la limitación de jornada de trabajo. A su vez, el literal a) del artículo 42 del Código del Trabajo ha señalado circunstancias que hacen presumir la existencia de una jornada laboral sometida a límites.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124265\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124265_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº870            23/06/2023**

**Jornada de Trabajo; Duración; Choferes y Auxiliares Buses Interurbanos; Consulta Genérica;**

Atiende presentación relativa a consultas en materia de jornada transporte de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124497\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124497_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº874            27/06/2023**

**Sistema excepcional de distribución de jornada y descanso; Guardias de Seguridad; Resolución N°1185, 27.09.2006;**

1.- El Ord. N°1665 de 15.06.2021 recoge la reiterada doctrina institucional extendiendo el alcance de las normas citadas a los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos de los guardias de seguridad y vigilantes privados que están previstas en los ciclos de la Resolución N°1.185, ya que no existe fundamento plausible para compensar solo los días festivos y no los domingos efectivamente trabajados.

2.- La Resolución N°1.185 de 27.09.2006 no es aplicable a mayordomos, conserjes, rondines, porteros, nocheros, guardias marítimos portuarios y guardias que trabajen en aeropuertos y sus dependencias, debido a que el acto administrativo debe interpretarse y aplicarse de manera escrita a quienes allí señala.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124516\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124516_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº881            27/06/2023**

**Sistema excepcional de distribución de jornada y descanso; Derecho de Alimentación;**

Los dependientes que laboren afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos en el que se imposibilite o menoscabe el ejercicio del derecho de alimentación, podrían pactar con su empleador la acumulación del tiempo destinado al referido derecho que no pudieron hacer efectivo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124508\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124508_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº895            30/06/2023**

**Jornada de Trabajo; Trabajadores Cuerpo de Bomberos;**

Según el artículo 152 bis del Código del Trabajo, los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que vivan en dependencias de su empleador, no están sujetos a horario, sino que éste es determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Lo anterior, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124517\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124517_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº936            10/07/2023**

**Jornada de Trabajo; Choferes de vehículos de carga interurbana; Tiempos de espera y descansos;**

Atiende presentación relativa a consultas en materia de jornada transporte de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124531\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124531_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº984 12/07/2023**

**Jornada de Trabajo; Trabajadores Sector Hotelero; Recepcionista; Sistema de Trabajo que comprende días domingo y festivos;**

El establecimiento de sistemas de trabajo que comprendan los días domingo y festivos constituye una facultad propia del empleador que debe ejecutarse dando cumplimiento a las disposiciones legales pertinentes. Tratándose de todos los trabajadores de establecimientos hoteleros, para los efectos de autorizar su desempeño en días domingo y festivos y la regulación de sus descansos compensatorios, debe estarse a lo dispuesto en el Dictamen N°4915/76, de 03.10.2016.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124596\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124596_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº989 12/07/2023**

**Sistema excepcional de distribución de jornada y descanso; Establecimiento de hospitalización domiciliaria;**  
No resulta procedente autorizar la implementación de un sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos para los trabajadores que prestan servicios de atención de salud domiciliaria a pacientes en cuyo hogar se ha habilitado la hospitalización domiciliaria.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124583\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124583_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1025 27/07/2023**

**Jornada parcial de Trabajo; Trabajadores del Comercio y Servicios; Descanso Domingos y Festivos**

Los trabajadores de establecimientos de comercio y servicios que se desempeñen en jornada parcial de trabajo para cumplir funciones en días sábado, domingo y festivos, gozan del derecho a un incremento remunerativo por las horas ordinarias trabajadas en día domingo, las que deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria a la que se sujetan aquellos trabajadores en régimen parcial.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124659\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124659_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1053 28/07/2023**

**Teletrabajo o Trabajo a Distancia; Alerta Sanitaria Covid-19 y otros virus respiratorios;**

De acuerdo con la jurisprudencia institucional, 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 presente informe, durante todo el período de tiempo por el cual se extiende la alerta sanitaria decretada por la enfermedad COVID-19 de acuerdo con el Artículo 1 de la Ley N°21.342 y sus prórrogas, o bien, de alguna otra que tenga lugar a futuro de acuerdo con el Artículo 206 bis del Código del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124660\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124660_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1095 08/08/2023**

**Jornada Extraordinaria de trabajo; Competencia Dirección del Trabajo;**

1. Es ilegal pactar una jornada extraordinaria con un carácter permanente.
2. Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico, en tanto, la materia sometida a conocimiento no

requiere de un ejercicio interpretativo de la ley laboral, sino que, la consulta tiene por objeto obtener la aprobación de la autoridad administrativa acerca de la forma en que el empleador pretende ejercer su poder de administración y organización del trabajo, infringiendo de paso la normativa laboral si se permitiera que los trabajadores presten funciones en jornada extraordinaria.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124716\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124716_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1121**

**11/08/2023**

**Jornada de Trabajo; Trabajadores excluidos del límite de jornada;**

1) No se ajusta a Derecho la cláusula contractual que mantiene excluidos de la limitación de la jornada ordinaria a trabajadores respecto de quienes o concurren los requisitos que el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo establece para tal exclusión.

2) Si en cumplimiento de sus facultades legales la Inspección del Trabajo verifica en terreno situaciones objetivas, que importan incumplimiento de las leyes laborales, aun cuando exista una cláusula del contrato de trabajo que excluya a los trabajadores de jornada, si en la práctica el trabajador registra por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o el empleador efectúa descuentos por los atrasos o inasistencias o ejerce supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, ello significa que los trabajadores deben necesariamente someterse a una jornada de trabajo con los límites y demás regulaciones que impone la ley.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124786\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124786_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº1163**

**24/08/2023**

**Combinación Jornada de Trabajo presencial y Teletrabajo;**

1. Resulta ilegal todo acuerdo de combinación de tiempos de trabajo presencial con tiempos de teletrabajo en el transcurso de una misma semana, así como, no resulta conforme a derecho que sea el empleador el que decida, incluso dentro del mismo día, que modalidad de trabajo se aplicará al trabajador si presencial o teletrabajo.

2. Se derivarán los antecedentes de su presentación para que las oficinas de la Inspección del Trabajo competentes en las regiones de Copiapó y de La Serena, realicen la respectiva fiscalización.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124826\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124826_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1224**

**12/09/2023**

**Combinación de jornada de trabajo presencial y teletrabajo;**

Precisa doctrina contenida en el Ordinario Nº1163 de 24.08.2023, en el sentido de que resulta jurídicamente procedente la combinación de labores presenciales y prestación de servicios en modalidad de teletrabajo en una misma semana, siempre que en ambos casos se sujeten a los límites generales de jornada, siendo contrario a derecho establecer que, dentro de una misma semana, puedan convivir sistemas que combinen ciertos días sujetos a límites de jornada y otros excluidos de ella, en los términos resueltos por el Dictamen N°3079/31 de 16.11.2020.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124948\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124948_recurso_1.pdf)

**II Descansos**

## Ordinario Nº115 19/01/2023

### **Feriado Legal; Acumulación; Procedencia;**

Los mecanismos de los que dispone el empleador para otorgar el feriado legal a sus dependientes ante la negativa de éstos derivan de su poder de dirección y mando, en conformidad a lo expuesto en el presente informe, así como a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123441\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123441_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº215 08/02/2023

**Permiso por fallecimiento de un hijo; Permiso por fallecimiento de un hijo en gestación; Ley N°21.371; Género;**  
Atiende consultas referidas a la Ley N°21.371 para el acompañamiento integral de las personas en duelo gestacional y perinatal, en el contexto de la implementación de la Norma General Técnica y Administrativa, por parte del Ministerio de Salud.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123674\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123674_recurso_pdf.pdf)

## Ordinario Nº343 10/03/2023

### **Permiso laboral matrimonio y acuerdo unión civil; Trabajadores a Jornada Parcial; Género;**

- 1) Todo trabajador, independientemente del tiempo de prestación de servicios o de su desempeño a jornada parcial, tiene derecho a gozar de cinco días hábiles continuos de permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil, entre los que debe estar comprendido el día en que se otorga el matrimonio o el acuerdo de unión civil, sin que sea posible su goce en un momento diverso a su fraccionamiento.
- 2) Para el cómputo del permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil, no se consideran los sábados, domingos o festivos que incidan en el período, los que deben considerarse inhábiles para estos efectos.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123778\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123778_recurso_pdf.pdf)

## Ordinario Nº446 29/03/2023

### **Protección a la maternidad; Permiso por nacimiento;**

El permiso por nacimiento de hijo se debe materializar dentro del primer mes desde la fecha del parto, en forma continua; esto es, sin interrupciones, salvo naturalmente aquellas que derivan de la exigencia de días de descanso semanal que pudieren incidir en el período, en consecuencia, no corresponderá impetrar el aludido permiso, en forma posterior, si el trabajador beneficiario, durante todo el mes contado desde la fecha del nacimiento del hijo, se encuentra afectado por licencia médica.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123981\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123981_recurso_pdf.pdf)

## Ordinario Nº480 31/03/2023

### **Trabajadores del Comercio; Descanso semanal; Feriado Irrenunciable;**

Informa acerca de la normativa y doctrina aplicable.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124022\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124022_recurso_pdf.pdf)

## Ordinario Nº520 14/04/2023

**Feriado anual; Fraccionamiento; Oportunidad;**

Las partes de la relación laboral, de común acuerdo, podrán fijar la oportunidad en que el trabajador hará uso de feriado de forma fraccionada, pudiendo acordar que éste se haga efectivo con anterioridad al otorgamiento del período de 10 días hábiles continuos que por tal concepto establece la ley, o con posterioridad a éste.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124034\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124034_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº554 17/04/2023**

**Descanso compensatorio; Domingo y festivos; Procedencia; Feriado Irrenunciable;**

Toda modificación y distribución de jornada de trabajo de días interferidos que incidan en días declarados como irrenunciables por la ley, requieren del acuerdo de voluntades de las partes de la relación laboral, ya sea por la vía individual o colectiva, al tenor de lo expuesto en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124056\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124056_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº572 19/04/2023**

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

Respecto a la aplicación del artículo 38 ter del Código del Trabajo a los trabajadores por los que se consulta, se debe tener presente lo expuesto en el presente informe y la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124070\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124070_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº605 21/04/2023**

**Feriado Legal; Procedencia; Acumulación;**

Los mecanismos de los que dispone el empleador para otorgar el feriado legal a sus dependientes derivan de su poder de dirección y mando, en conformidad a lo expuesto en el presente informe, así como la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124105\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124105_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº788 05/06/2023**

**Subcontratación; Trabajadores mantención y reparación equipos médicos; Descanso reparatorio; Ley Nº21.530;**

Responde consulta sobre aplicación de descanso reparatorio tratado en la Ley Nº21.530, respecto de los trabajadores/as que se dedican a la mantención y reparación de equipos médicos subcontratados para centros de salud privados. Adjunta Dictamen 423/12 de 22.03.2023.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124390\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124390_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº821 06/06/2023**

**Solicitud de Feriado; Medios Electrónicos;**

1.- No existen impedimentos legales o administrativos para que las solicitudes de uso de feriado, así como la

respuesta del empleador, puedan crearse, firmarse y gestionarse por medios electrónicos.

2.- No obstante, para proceder en la forma señalada en el número anterior, la compañía debe:

2.1.- Utilizar un sistema de registro y control de asistencia autorizado por esta Dirección, el cual debe ajustarse a las normas que a tal efecto establece el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021; o

2.2.- Utilizar un sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral que se ajusta a las normas que a tal efecto establece el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015.

3.- Las normas sobre la forma y plazos para solicitar el feriado deben incorporarse al reglamento interno de la empresa si ella tiene 10 o más trabajadores.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124424\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124424_recurso_1.pdf)

## **Ordinario Nº832 09/06/2023**

**Descanso compensatorio; Día domingo y festivos; Procedencia; Día adicional de descanso; Otorgamiento;**

Respecto a los días de descanso adicional de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad del N°7 del artículo 38 del Código del Trabajo, en el contexto planteado, cabe remitirse a lo señalado en el Dictamen N°97/1 de 18.01.2023, así como a lo expuesto en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124479\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124479_recurso_1.pdf)

## **Ordinario Nº875 27/06/2023**

**Descanso compensatorio; Art. 38 N°7 del Código del Trabajo; Procedencia;**

Las empresas exceptuadas del descanso dominical en virtud de lo dispuesto en el art. 38 N°7 del Código del Trabajo, están obligadas a otorgar un día de descanso compensatorio por cada domingo y festivo laborado por sus trabajadores, no siendo jurídicamente procedente que el empleador modifique dicho sistema unilateralmente, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124515\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124515_recurso_1.pdf)

## **Ordinario Nº1008 24/07/2023**

**Empresas de Servicios Transitorios; Contrato de Trabajo; Indemnización; Feriado Legal proporcional;**

El feriado legal proporcional a que se refiere el artículo 183 V del Código del Trabajo debe ser indemnizado de la manera en que se expone en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124616\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124616_recurso_1.pdf)

## **Ordinario Nº 1021 25/07/2023**

**Descanso Compensatorio; Día Domingo; Trabajadores del Comercio; Competencia Dirección del Trabajo;**

1) No existe una restricción legal para que los trabajadores tengan días de descanso que recaigan en domingo más allá de los dos domingos en el ciclo de un mes que exige la normativa del artículo 38 inciso 4º del Código del Trabajo, ya que la norma en análisis utiliza la expresión "a lo menos" para referirse a los dos días domingo que debe otorgar al mes como descanso. De ello se deriva que nada obsta a que las partes puedan acordar compensar el trabajo realizado un día domingo o festivo con otro día domingo.

2) Esta Dirección carece de competencia, por tratarse de una materia que debe ser sometida al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, por ser un asunto controvertido entre partes, que requiere prueba y su

ponderación.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124625\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124625_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1136**

**14/08/2023**

**Descanso domingo y Festivo; Procedencia; Feriado Irrenunciable;**

Respecto a los días de descanso compensatorio por los días de feriado irrenunciable correspondiente a los días 25 de diciembre de 2022 y 1 de enero 2023 laborados por los dependientes de la empresa Hotel Luxe S.p.A., se debe tener presente lo expuesto en el presente informe, y en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124785\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124785_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1186**

**28/08/2023**

**Permiso laboral; Fallecimiento de padre o madre;**

La forma de otorgar el permiso de fallecimiento del padre o madre de los trabajadores que laboran en turnos 2x2 es la que se indica en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124959\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124959_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1429**

**20/11/2023**

**Trabajador Exentos de Descanso dominical; Descanso compensatorio; Días domingo y festivos; Remuneraciones; Horas laboradas;**

Otorgamiento de descanso compensatorio semanal y forma de remunerar las horas laboradas en domingos y festivos.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125245\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125245_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1474**

**05/12/2023**

**Plebiscito Nacional Constitucional; Feriado obligatorio para los trabajadores comprendidos en el artículo 38 Nº7;**

**Permiso para sufragar y cumplir funciones que se indican;**

Reitera doctrina Dictamen 667/25 de 04.05.2023.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles125287\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles125287_recurso_pdf.pdf)

### **III Remuneraciones**

**Ordinario Nº93**

**18/01/2023**

**Trabajadores teleoperadores; Remuneraciones variables;**

1.- El artículo 152 quáter A del Código del Trabajo en relación con el inciso 1º del artículo 306 del mismo cuerpo normativo, no impide que las partes acuerden en un instrumento colectivo un modelo de remuneraciones variables para los trabajadores que se desempeñan como teleoperadores, que cumpla con ser construido sobre la base de parámetros individuales, objetivos y verificables, sin perjuicio de las metas colectivas que se puedan pactar.

2.- La materia remunerativa en análisis no está restringida para ser negociada colectivamente. De esta manera un instrumento colectivo que contenga fórmulas o estructuras de metes colectivas y/o individuales en beneficio de los teleoperadores, no incurre en este aspecto en objeto ilícito.

En el ámbito de los hechos no existe acuerdo entre las partes, de modo que se trata de una controversia que necesita para su resolución de rendición de prueba en un procedimiento jurisdiccional ante los tribunales de justicia para su correspondiente ponderación, asunto que excede a la competencia de la Dirección del Trabajo. Sin embargo, las mismas partes acordaron en la cláusula trigésimo cuarta del contrato colectivo vigente, la obligación de celebrar reuniones periódicas para el diálogo y revisión de diversas materias, lo puede ser una instancia propicia para la solución de la controversia constatada, sin perjuicio de la posibilidad de encauzar la cuestión debatida a través del servicio de mediación que la Dirección del Trabajo ofrece a sus usuarios como modelo alternativo de solución de conflictos laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123403\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123403_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº148 27/01/2023

### **Semana corrida; Jornada Laboral; Remuneraciones variables; Festivos;**

- 1) Los trabajadores que se desempeñan en Establecimientos Germani S.p.A., la formula correcta para el cálculo de la semana corrida consiste en la estructura (porcentaje de comisiones) lograda por los trabajadores en el período dividido por la cantidad de días en que efectivamente tuvieron que prestar servicios durante la semana, multiplicado por la cantidad de domingos del mes. En el caso de descansos compensatorios, se debe aplicar la misma fórmula.
- 2) Los días festivos laborados se incluyen para el cálculo de las remuneraciones en virtud de las reglas generales, pero en cuanto al descanso compensatorio por las actividades realizadas esos días, que deben considerar en el cómputo de la semana corrida en los términos analizados anteriormente.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123523\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123523_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº201 03/02/2023

### **Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe; Zona afectada por Catástrofe; Situaciones de emergencia; Incendios; Alerta Meteorológica por Temperaturas altas extremas; 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 las que actualmente afectan a nuestro país, en especial a las regiones de Ñuble y Biobío, y la actual alerta meteorológica por temperaturas altas extremas, deberán ser consideradas las disposiciones legales y doctrina vigente de este Servicio en el ámbito laboral, contenidas en el cuerpo del presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123577\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123577_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº223 09/02/2023

### **Remuneraciones; Principio de Certeza; Protección de las remuneraciones;**

- 1.- Es contrario al principio de certeza y protección de las remuneraciones, la ausencia de información que debe conocer el trabajador para obtener un determinado incentivo variable.

2.- No procede jurídicamente que los trabajadores renuncien en forma anticipada a la certeza del cálculo de sus incentivos variables, entregando dicha materia al empleador para su determinación en forma unilateral.

3.- La falta de información que afecta a los ejecutivos comerciales para obtener un determinado incentivo variable, es contrario al concepto de justa retribución y a la jurisprudencia establecida que señala que las remuneraciones se incorporan pura y simplemente al patrimonio del trabajador en el momento en que se efectúa la prestación de los servicios convenidos.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123671\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123671_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº301 02/03/2023**

#### **Descuento remuneraciones; Licencia Médica pendiente de resolución;**

Mientras la resolución que se pronuncia acerca del estado final de la licencia médica no procede el descuento de las remuneraciones por subsidios pagados directamente por el empleador.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123769\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123769_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº351 13/03/2023**

#### **Remuneraciones;**

Habiendo utilizado el procedimiento idóneo para la reclamar respecto de una sanción administrativa mediante la presentación de un recurso de reconsideración, que fue resuelto mediante Resolución N°11, de 30.01.2023, de la Inspección Provincial del Trabajo de Malleco(Angol), que deja sin efecto la Resolución de Multa N°1799/2022/35-1-2-3, no corresponde que esta Dirección se pronuncie, simultáneamente, por esta vía sobre una materia ya resuelta.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123787\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123787_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº422 22/03/2023**

#### **Recuperación de clases no impartidas; Remuneraciones; Docentes; Establecimiento educacional;**

Si el sostenedor determinó la recuperación de las clases no impartidas, a causa de un corte de agua en el establecimiento educacional, deberá remunerar a su personal docente de conformidad con lo expuesto en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123885\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123885_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº459 31/03/2023**

#### **Base de Cálculo; Horas extraordinarias; Bonos; Calificación; Sueldo;**

Verificándose de los antecedentes recabados que existen posturas divergentes y contrapuestas entre las partes respecto a la variabilidad de los bonos pactados a objeto que sirvan de base de cálculo de horas extraordinarias, resulta procedente su esclarecimiento mediante un procedimiento que requiera ponderación y prueba, con sujeción al procedimiento fijado en la ley, al tenor de lo indicado en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124018\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124018_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº555 17/04/2023**

#### **Remuneraciones; Asignaciones; Consulta Genérica;**

Este servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos solicitados, toda vez que se trata de una consulta genérica, sin perjuicio de lo señalado en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124054\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124054_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº632 25/04/2023**

**Remuneraciones; Descuentos; Perdida de dinero; Asignación de pérdida de caja;**

No resulta jurídicamente procedente que el empleador descuente de la remuneración de los trabajadores que no reciben asignación de pérdida de caja, las pérdidas de dinero ocasionadas en el desempeño de sus labores o efectúe el cobro directo de tales montos.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124156\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124156_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº671 03/05/2023**

**Licencia Médica; Feriado; Asignación de Colación y movilización; Aguinaldo; Procedencia**

1.- Las asignaciones de colación y movilización tienen un carácter compensatorio.

2.- Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes no se consideran para la base de cálculo del subsidio por incapacidad laboral.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124177\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124177_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº873 27/06/2023**

**Gratificación Legal; Procedimiento de reliquidación por variación del ingreso mínimo mensual; Aplica doctrina contenida en Dictamen N°1682/18, 10.04.2012;**

Atiende solicitud respecto de procedimiento de cálculo que corresponde aplicar para reliquidar las diferencias de gratificación legal, producidas a consecuencia del reajuste del Ingreso Mínimo Mensual.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124499\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124499_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº970 11/07/2023**

**Remuneraciones; Bono incentivo; Licencia Médica; Modificación unilateral de plan de incentivo remuneracional vigente;**

1.- No resulta jurídicamente procedente establecer un sistema de incentivo remuneracional que haga depender la obtención del beneficio denominado bono de incentivo, de la circunstancia de que el trabajador no haga uso de su derecho a gozar de licencia médica, sea por cualquier causa, y por un período superior a 15 días, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

2.- No resulta jurídicamente procedente que la empresa modifique unilateralmente el plan de incentivo remuneracional vigente que en la especie se contiene en la denominada Directiva de Bono de Incentivo de funcionarios, conforme a la cual da aplicación a las cláusulas 6.4 y 17.b de los contratos colectivos materia de este informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124576\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124576_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº973 12/07/2023**

### **Remuneraciones; Licencia Médica;**

La doctrina de este Servicio que limita la unidad de tiempo mensual a un período de 30 días se encuentra únicamente referida a la determinación del valor de remuneración diaria de los dependientes remunerados mensualmente, por lo que no puede servir de base para privar al dependiente que hace uso de licencia médica, de su derecho a remuneración por la totalidad de los días del mismo mes en que haya prestado servicios. La retribución por los días de licencia médica

que efectúa la entidad pagadora del subsidio, si bien resulta coincidente con la doctrina institucional citada en el presente informe, no es de competencia de este Servicio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124573\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124573_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº982 12/07/2023**

### **Corporación Municipal; Salud y Educación de La Florida; Multa por incumplimiento reajuste establecido en el artículo 1º Ley N°21.526**

Habiéndose producido durante la vigencia de los citados instrumentos colectivos el reajuste del 12% establecido en la ley N°21.526, forzoso resulta concluir que resultó obligatorio hacerlo aplicable a los trabajadores afectos a sus disposiciones, toda vez que en ellas se acordó que sus remuneraciones se reajustarían en la misma oportunidad.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124592\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124592_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº1010 24/07/2023**

### **Remuneraciones; Sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos;**

1) El requerimiento planteado ante esta Dirección no es de su competencia, toda vez que, según lo constatado en el Informe de Exposición N°0201/2023/1095, no existiría continuidad laboral de los trabajadores consultados ya que se trata de empresas distintas, así como tampoco se ha configurado cláusula tácita. Por ello, incumbe al actual empleador ejercer privativamente la facultad de organizar, administrar y dirigir su empresa, sin que corresponda a este Servicio limitar sus atribuciones para organizar los medios humanos y materiales de que disponga para la consecución de sus fines.

2) Los trabajadores que prestan servicios un día domingo que además coincide con un feriado, deberán ser remunerado de manera ordinaria, toda vez que la Resolución Exenta N°1.185 de 27.09.2006 indica que, en caso, de prestar servicios durante un día feriado, este debe ser compensado con un día adicional de descanso en el período respectivo, por lo que ese día adicional de descanso no se entiende comprendido en el ciclo.

3) Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar una forma especial de distribución o de remuneración por el día festivo trabajado, el que no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo, aplicando la misma norma a los días feriados con carácter de irrenunciable.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124628\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124628_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº1092 08/08/2023**

### **Remuneraciones; Descuentos; Asignación por desempeño en condiciones difíciles;**

Los descuentos por los que se consulta deberán efectuarse previo acuerdo por escrito entre empleador y trabajador, conforme lo establece el artículo 58 inciso 3º del Código del Trabajo, respetando el tope del 15% de la remuneración

total del Trabajador.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124711\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124711_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº1108**

**09/08/2023**

**Caja de Compensación Asignación Familiar; Crédito Social; Descuento de Bono compensatorio; Remuneraciones;**

- 1) El derecho de sala cuna resulta exigible cuando la madre trabajadora se encuentra haciendo uso de licencia médica. 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 percibiendo íntegramente, aunque se encuentre haciendo uso de licencia médica.
- 2) El bono compensatorio de sala cuna que pague el empleador en cumplimiento de la obligación señalada en el artículo 203 del Código del Trabajo, no reviste el carácter de remuneración en la medida que se trate de un monto equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, permitiendo financiar los cuidados del niño.
- 3) Al no constituir remuneración el bono compensatorio de sala cuna, no procedería que el empleador realice deducciones en aquél para el pago de un crédito otorgado por una Caja de Compensación de Asignación Familiar, toda vez que dichos descuentos se realizan con cargo a las remuneraciones a los trabajadores.
- 4) Si en un mes determinado el trabajador percibe subsidio por incapacidad laboral, debe pagar o solicitar prórroga del pago de la cuota del crédito social directamente a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora, y si recibe remuneración por algunos días del mes el empleador deberá descontar y pagar el monto que sea posible y comunicar al trabajador la diferencia impaga.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124756\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124756_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº1119**

**11/08/2023**

**Gratificación legal; Escrituración en el contrato; Cláusula Táctica;**

1. Es obligatorio consignar en el contrato de trabajo a la gratificación legal, a lo menos una vez al año, por aplicación de lo establecido en el inciso 2º del artículo 11 del Código del Trabajo, al constituirse la gratificación legal como un reajuste de remuneraciones si se cumplieren los requisitos legales, en el sentido de significar un aumento de aquellas, su existencia, monto y forma de cálculo deberán aparecer actualizadas en los contratos por lo menos una vez al año, si su pago fuere procedente en tal periodo, actualización que deberá, además, hacer referencia al sistema de pago elegido por el empleador.
2. En atención a la naturaleza jurídica de la gratificación legal es que su procedencia, al estar entregada a la regulación legal, y su sistema de pago a la voluntad del empleador, no se ajusta a derecho que se le considere como una obligación cuyo origen es una cláusula tácita al no existir al respecto un acuerdo de voluntades, como podría acontecer con las gratificaciones convencionales cuyo origen es el consentimiento de las partes.
3. En caso de incumplimiento de la disposición legal inserta en el inciso 2º del artículo 11 del Estatuto Laboral, en relación con el artículo 506 del mismo cuerpo normativo, este Servicio conforme señala el "Tipificador de Hechos Infraccionales", vigente al 14.02.2023, sanciona mediante el hecho infraccional catalogado como "1009-b" tal transgresión. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124792\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124792_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1134**

**14/08/2023**

**Semana corrida; Remuneración variable; Principio constitucional de la justa retribución de las remuneraciones;**

1. La semana corrida es un derecho de sus trabajadores y, en cuanto tal, es irrenunciable conforme lo establece el inciso 2º del artículo 5º del Estatuto Laboral.
2. Es una infracción tanto a la normativa legal como constitucional el sistema de remuneraciones descrito por el empleador, en tanto afecta el principio de justa retribución de las remuneraciones que consagra el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República, el establecer políticas remunerativas incorporadas en los contratos de trabajo en donde el trabajador renunciando en forma anticipada al principio de certeza, deja entregado en forma unilateral al arbitrio del empleador la determinación mensual de las metas o las condiciones de percepción de las remuneraciones variables.
3. El acuerdo descrito por el requirente infringe lo dispuesto en el artículo 54 bis del Código del Trabajo, que determina la incorporación al patrimonio del trabajador de las remuneraciones de manera pura y simple en el momento en que se efectúa la prestación del servicio convenido, y en consecuencia, el establecer el límite de \$200.000 pesos como bono de productividad/cumplimiento a pesar de que el rendimiento del trabajador supere el 100% de la meta que el empleador fija mensualmente en forma unilateral, representa dejar de pagar la remuneración variable en comento en aquella parte en que el dependiente sobrepase el 100% del objetivo a cumplir mes a mes.
4. El bono de productividad/cumplimiento en análisis, no obstante, su pago mensual, se devenga por el trabajo diario que realizan los trabajadores de suerte tal que las operaciones o funciones desempeñadas durante el mes se ven afectadas desde el ámbito de la productividad por un día o más que el dependiente no pudo cumplir sus labores. En consecuencia, no cabe duda de que el señalado bono otorga el derecho al pago de la semana corrida de los trabajadores.
5. En el ámbito de las licencias médicas y el pago de la semana corrida, la doctrina de este Servicio concluyó en el Dictamen N°3763/173 de 27.06.1994 que el cálculo del beneficio de semana corrida deberá efectuarse considerando el monto diario que por concepto de subsidio hubiere percibido el trabajador, puesto que este reemplazó la remuneración que por dichos días le habría correspondido percibir.
6. En lo que respecta el feriado, el Dictamen N°3740/35 de 27.08.2012, de este Servicio, sostiene que la remuneración íntegra que debe pagarse a un trabajador durante el mismo, después de la modificación al artículo 71 del Código del Trabajo introducida por la Ley N°20.613, incluye el beneficio de semana corrida.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124791\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124791_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1161**

**23/08/2023**

**Asignación de colación y movilización excesivas;**

1. Los montos excesivos pagados en materia de asignaciones de colación y movilización, más allá de lo razonable para cubrir gastos de alimentación y transporte del trabajador, producen el efecto de desnaturalizar el carácter compensatorio de tales asignaciones y, por tanto, se trata de remuneraciones propiamente tales.
2. La calificación anterior corresponde que sea realizada por el fiscalizador actuante, de manera que de tal evaluación se desprendería si en el caso concreto se trata de asignaciones de carácter compensatorio o en rigor

constituyen remuneraciones.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124827\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124827_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº1172**

**24/08/2023**

**Remuneraciones; Descuentos;**

Atiende presentación que indica acerca de la procedencia y oportunidad de descuentos de remuneraciones por licencias médicas rechazadas.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124818\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124818_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1188**

**28/08/2023**

**Pago Bono de Escolaridad; Ley Nº21.405;**

Informa respecto de solicitud de pago de Bono de escolaridad.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles124957\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles124957_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1204**

**30/08/2023**

**Semana Corrida; Trabajadores remunerados por día; Jornada de Trabajo y distribución;**

Los trabajadores remunerados exclusivamente por día, contratados para prestar servicios en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 42 del Código del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124979\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124979_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1205**

**30/08/2023**

**Reajuste de Remuneración; Ley Nº21.526, 21.12.2022;**

Atiende consulta sobre reajuste de remuneraciones de la Ley Nº21.526 de 21.12.2021, en los sueldos superiores de la Corporación Municipal de Punta Arenas.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124968\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124968_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº1207**

**30/08/2023**

**Subsidio al Transporte público; Remuneraciones de los Trabajadores conductores;**

1.- El legislador establece que los montos de dinero que se entregan a los empleadores por concepto de subsidio estatal de transporte público que implique una rebaja tarifaria, deben reflejarse en las remuneraciones que percibe el trabajador por concepto del beneficio en estudio, en tanto, son competentes que integran su remuneración cuyo propósito es precisamente evitar un detrimiento en la misma. Componentes que, por lo demás, son dejados al consentimiento de las partes para que puedan producir su efecto jurídico.

2.- Las materias denunciadas por incumplimiento a la normativa laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo serán puestas en conocimiento del Departamento de Inspección para su correspondiente fiscalización.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124983\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124983_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1234**

**13/09/2023**

**Subsidio al Transporte público; Remuneraciones de los Trabajadores conductores;**

1.- Los contratos individuales de trabajo de los conductores del transporte público de pasajeros por los que se consulta, deben incorporar una cláusula que regule el pago recibido de parte de su empleador por concepto del subsidio estatal de transportes.

2.- El legislador no ha establecido una base de cálculo para el pago del subsidio estatal de transportes, no obstante, es el empleador el que, en cada caso, debe acordar con sus trabajadores la base de cálculo del estipendio que tenga por objeto evitar la disminución de las remuneraciones de los trabajadores como consecuencia del otorgamiento del subsidio de transportes.

3.- El estipendio percibido por los trabajadores por el subsidio de rebaja de tarifas a estudiantes o adultos mayores, es de naturaleza remunerativa y puede ser calificado como una comisión, en el evento que el empleador y trabajador hayan pactado un pago como porcentaje de la recaudación diaria, semanal o mensual de boletos.

4.- En el evento que el trabajador se encuentre con reposo por licencia médica o feriado, le asiste el derecho a impetrar su remuneración por concepto de subsidio de transportes en los términos señalados en el contenido del presente informe. Situación que se replica en el caso del conductor reemplazante del titular. En el caso de ausencias imputables al trabajador, el empleador puede descontar de las remuneraciones fijas las ausencias del trabajador. Y si la remuneración fuese mixta, con un componente fijo y otro variable, el descuento solo procede respecto de la parte fija, no procediendo jurídicamente el descuento por inasistencias en relación con las remuneraciones de naturaleza variable como ocurre con la operación consistente en remunerar un porcentaje de la venta de boletos del transporte público de pasajeros.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124996\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124996_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº1298**

**13/10/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Corporación Municipal; Licencia Médica rechazada; Descuentos en las remuneraciones;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para autorizar o rechazar una petición de condonación de deuda originada por licencias médicas rechazadas, por tratarse de materias que exceden su ámbito de actuación.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125077\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125077_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1367**

**07/11/2023**

**Remuneraciones; Sueldo base;**

Se mantiene el pronunciamiento contenido en el Ordinario N°1755, de 07.10.2022, toda vez que este se ajusta a la doctrina vigente de esta Dirección en materia de sueldo y remuneraciones, contenida en los Dictámenes N°3662/53, de 17.08.2010 y N°777/14, de 16.02.2015, entre otros, sin que su solicitud de reconsideración aporte antecedentes diversos a los analizados en el referido pronunciamiento.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125158\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125158_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1445**

**22/11/2023**

**Remuneraciones; Ausencias; Licencia Médica;**

1) El trabajador tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de una causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido, de manera que ante una ausencia por licencia médica que abarque toda la mensualidad, no procedería el pago de remuneración, sino el correspondiente subsidio de cargo de la respectiva entidad de salud, en tanto se observen los requisitos y condiciones que prescribe la normativa vigente.

2) Para los efectos de descontar los días de inasistencia en el caso de los trabajadores que tienen una remuneración fija, debe determinarse el valor del día dividiendo dicha remuneración mensual por 30, cualquiera sea el número de días del mes, correspondiendo el descuento de la jornada no laborada por el trabajador, atendido que el pago de la totalidad del monto convenido como remuneración mensual corresponde a la retribución por un mes completo -sin ausencias injustificadas ni licencias médicas-, con prescindencia de si este tiene 28, 29, 30 o 31 días.

3) La obtención del valor diario trabajado sobre la base de 30 días solo resulta necesaria para efectos de calcular la remuneración que debe pagarse por fracciones de mes, pero no así para la determinación de aquella que corresponde a un mes completo cualquiera sea el número de días de aquel, toda vez que en ese caso corresponde el pago de la totalidad del monto convenido como remuneración mensual.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125257\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125257_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1511**

**20/12/2023**

**Contrato individual de Trabajo; Remuneraciones; Bonos; Materia Controvertida; Competencia Dirección del Trabajo;**

Este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado por tratarse de materia controvertida que requiere la admisión de pruebas y su ponderación, y cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125409\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125409_recurso_pdf.pdf)

## **IV Término de la relación laboral**

**Ordinario Nº596      21/04/2023**

**Término de Contrato de trabajo; Finiquito; Plazo otorgamiento;**

El empleador siempre está obligado a otorgar y poner a disposición el pago del finiquito dentro de los 10 días siguientes a la separación del trabajador, independiente de la causal del despido o de término de contrato.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124097\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124097_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº684      05/05/2023**

**Remuneración; Finiquito;**

1) Si la trabajadora nunca prestó servicios durante un mes completo durante toda la vigencia de la relación laboral, para realizar el cálculo a que se refiere el citado artículo 172 inciso 1º, debe tomarse como remuneración aquella pactada en el contrato individual, excluyendo los conceptos que el mismo precepto indica.

2) En cuanto a la remuneración variable, si efectivamente la trabajadora nunca laboró un mes completo durante la vigencia de la relación laboral, es dable inferir que tampoco recibió pago de este tipo de contraprestaciones, por lo que, en este caso, no habrá ninguna suma que agregar al finiquito por este concepto.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124267\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124267_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº 748      22/05/2023**

**Despido; Mujer embarazada; Fuero Maternal; Alcance;**

El empleador no puede poner término al contrato de trabajo de la mujer embarazada sin autorización judicial previa, y en caso de haber operado el despido por ignorancia de éste, la trabajadora debe ser reincorporada y pagadas sus remuneraciones devengadas durante el tiempo que permaneció indebidamente separada.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124332\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124332_recurso_1.pdf)

## **V Registros electrónicos (registro de asistencia, votación electrónica, documentación laboral electrónica)**

**Ordinario Nº10 05/01/2023**

### **Documentación laboral electrónica**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123286\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123286_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº15 05/01/2023**

### **Documentación laboral electrónica;**

No existe inconveniente para que la empresa MASCO CHILE LIMITADA, implemente el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica provista por la empresa BUK S.p.A., en la medida que se respeten las condiciones señaladas en el cuerpo del presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123290\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123290_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº27 09/01/2023**

### **Documentación laboral electrónica;**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123319\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123319_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº28 09/01/2023**

### **Documentación laboral electrónica;**

No existe inconveniente para que la empresa ControlExportChile S.p.A., implemente el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica provisto por la empresa BUK S.p.A., en la medida que se respeten las condiciones señaladas en el cuerpo del presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123321\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123321_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº41 10/01/2023**

### **Sistema de registro y control de asistencia digital;**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123324\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123324_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº71 13/01/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

Atendido que el sistema de registro y control de asistencia digital denominado CTRL IT, consultado por la Empresa Comercial Angol Ltda., mantiene autorización vigente de esta Dirección hasta el 15.06.2023, no existe inconveniente jurídico para su utilización hasta la data señalada.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123367\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123367_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº72 13/01/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

- a) Salvo las excepciones señaladas en el cuerpo del presente informe no existen inconvenientes para proceder a la creación y firma electrónica de la documentación derivada de las relaciones laborales, incluyendo aquellas asociadas al área de la salud y seguridad de los trabajadores.
- b) Las condiciones técnicas mínimas vigentes acerca de las plataformas de creación, firma y gestión de documentación laboral electrónica se encuentran en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015.

Los documentos consultados en su presentación deben ser creados, firmados y gestionados dentro de una plataforma que se ajuste a los requisitos indicados en el literal anterior.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123368\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123368_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº74 13/01/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

La documentación acompañada por la empresa Inversiones Akrom Limitada no acredita el cumplimiento de ninguna de las exigencias indicadas en el Dictamen N°0789/15, por lo que no puede autorizarse su utilización en el contexto de las relaciones laborales. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123370\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123370_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº105 19/01/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

La autorización de utilización del sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa Angular Consultoría y Soluciones Tecnológicas S.p.A, denominado "Check in", conlleva la obligación de cumplir con todas las condiciones establecidas en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, particularmente, la de otorgar a los funcionarios de esta Dirección acceso a la información mediante el reconocimiento de los números IP de sus computadores.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123432\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123432_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº107 19/01/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Asispass". consultado por la empresa Automatismos Lau Ltda., presenta serias deficiencias que impiden su utilización en el marco de la relación laboral.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123434\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123434_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº108 19/01/2023**

#### **Sistema de votaciones por medios electrónicos;**

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 asociación de funcionarios de la Administración del Estado denominado "Fairvoting".

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123435\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123435_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº109 19/01/2023**

#### **Sistema de votaciones por medios electrónicos**

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 "SUFRAGA", consultado por la empresa MAS VOTOS S.p.A.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123436\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123436_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº111 19/01/2023**

#### **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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123438\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123438_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº126 24/01/2023**

#### **Documentación laboral electrónica;**

La información acompañada por el Grupo de Empresas ISS no acredita que el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica provisto por la Empresa Nacional de Certificación Electrónica SA. (E-Certchile), de cuenta del cumplimiento de las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123477\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123477_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº127 24/01/2023**

#### **Documentación laboral electrónica;**

Si bien la utilización de la plataforma de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica provista por la empresa BUK S.p.A., ha sido autorizada por esta Dirección, la forma de implementación planteada por la empresa Centro de Salud Antares S.A. no se ajusta a las exigencias contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se rechaza la solicitud.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123478\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123478_recurso_1.pdf)

## Ordinario N°169 30/01/2023

### Libro de Remuneraciones Electrónico;

1. La Resolución Ex. N°29 de 09.03.2021 del Servicio de Impuestos Internos solo autoriza para llevar el Libro de Remuneraciones en forma electrónica en los términos establecidos por la Dirección del Trabajo.
2. La fuente de la obligación del empleador de mantener un Libro de Remuneraciones Electrónico es el artículo 62 del Código del Trabajo, en relación con el inciso 2º del artículo 515 del mismo cuerpo normativo, además de las normas reglamentarias contenidas en el Decreto Supremo N°37 de 28.10.2021 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123557\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123557_recurso_1.pdf)

## Ordinario N°248 15/02/2023

### Sistema de votación electrónica;

El sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, consultado por el Centro del Trabajo (CETRA), denominado "C-VOTA", se ajusta a todas las exigencias vigentes sobre la materia por lo que se autoriza su utilización en el ámbito de las relaciones laborales. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123713\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123713_recurso_1.pdf)

## Ordinario N°269 27/02/2023

### Documentación electrónica;

- 1.- La representación de las personas citadas en el contexto de un proceso de conciliación procede de acuerdo con las reglas generales del Derecho, por tanto, ella puede constar en un contrato de mandato o en un poder, en formato de papel o electrónico.
- 2.- El mandato o poder debe constar por escrito y contener las facultades necesarias para la ejecución del encargo.
- 3.- Dado que no hay normas que lo prohíban, el documento electrónico en que conste la representación puede ser un instrumento privado el cual, a su vez, se puede formalizar con la sola incorporación de una firma electrónica simple.
- 4.- Si por el tipo de firma electrónica simple utilizada, ella no fuere visible en el documento acompañado, se estima ajustado a Derecho requerir un medio de verificación, por ejemplo, un código bidimensional. Si, por el contrario, se tratare de una audiencia de conciliación realizada sin comparecencia personal de las partes, se estima suficiente que el mandato o poder sea enviado al funcionario desde la cuenta de correo electrónico registrada por

el mandato.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124004\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124004_recurso_pdf.pdf)

## **Ordinario Nº285 28/02/2023**

### **Documentación laboral electrónica;**

Los antecedentes acompañados por la empresa Genera S.A., destinados a respaldar el cumplimiento de la normativa vigente por parte del software de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado "Genera HR Digital", no dan cuenta expresa del acatamiento de todas las condiciones exigidas por el Dictamen N°789/15 de 16.02.2015, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123737\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123737_recurso_1.pdf)

## **Ordinario Nº287 28/02/2023**

### **Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema digital de registro y control de asistencia, denominado "FDR-HR", presentado por la empresa Friendly Digital Experience S.p.A., no se ajusta a las exigencias que sobre la materia establece el Dictamen N°2927/58 de 29.12.2021, por lo que no se autoriza su utilización en el ámbito de las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123739\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123739_recurso_1.pdf)

## **Ordinario Nº288 28/02/2023**

### **Documentación laboral electrónica;**

1.- No se ajusta a Derecho reemplazar el envío de la carta certificada señalada en el artículo 162 del Código del Trabajo por un correo electrónico, aún con el consentimiento del dependiente.

2.- Cuando la carta es entregada personalmente al dependiente, si puede ser suscrita por medios digitales dado que el legislador sólo ha señalado que el empleador debe comunicar por escrito al trabajador la circunstancia del despido, no restringiendo el soporte o tipo de firma del respectivo documento.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123740\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123740_recurso_1.pdf)

## **Ordinario Nº289 28/02/2023**

### **Documentación laboral electrónica;**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123741\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123741_recurso_1.pdf)

## **Ordinario Nº291 28/02/2023**

### **Documentación laboral electrónica;**

No existe inconveniente para que los empleadores utilicen el sistema de generación, gestión y firma de

documentación laboral denominado Xinerlink, en la medida que la plataforma se implemente en los mismos términos autorizados.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123743\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123743_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº344 13/03/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123779\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123779_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº345 13/03/2023**

Una vez subsanados los reparos efectuados, no existirá inconveniente para que los empleadores utilicen el sistema de gestión y firma de documentación laboral denominado "OBUMA design", en la medida que la plataforma se implemente en los mismos términos autorizados.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123780\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123780_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº347 13/03/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

Si bien mediante el Ord. N°1810 de 10.10.2022, este Servicio resolvió que no existían inconvenientes jurídicos para que la empresa REXMAS S.A., utilizara o comercializará la plataforma electrónica de creación, gestión y firma de la documentación laboral desarrollada, a su vez por la compañía Acepta.com S.A., la forma de implementación del sistema planteada por la empresa Ferreterías del Sur S.p.A., no se ajusta a las exigencias contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se rechaza la solicitud.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123782\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123782_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº350 13/03/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia; Reponedores y promotores mercadería;**

De acuerdo con lo prescrito en el artículo 4°, inciso 1° de la Resolución Exenta N°300 de 1990, de este Servicio, las solicitudes de la especie deben ser formuladas directamente a las Direcciones Regionales del Trabajo que correspondan a la ubicación geográfica de los trabajadores afectos al sistema consultado.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123786\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123786_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº356 13/03/2023**

**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 "AsisTemp V2.0", presentado por la empresa Sistemas Informático Placesoft S.p.A., por no cumplir con los requisitos mínimos

de administración.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123789\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123789_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº364 16/03/2023**

#### **Documentación laboral electrónica;**

La información acompañada por la Sociedad Prestadora de Servicios Focoenobra Ltda., no permite a esta Dirección autorizar la utilización del sistema consultado en el contexto de las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123850\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123850_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº365 16/03/2023**

#### **Documentación laboral electrónica;**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123851\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123851_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº383 20/03/2023**

#### **Sistema especial de registro y control de asistencia;**

De acuerdo con lo prescrito en el artículo 4°, inciso 1° de la Resolución Exenta N°300 de 1990, de este Servicio, las solicitudes de la especie deben ser formuladas directamente a las Direcciones Regionales del Trabajo que correspondan a la ubicación geográfica de los trabajadores afectos al sistema consultados.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123854\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123854_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº385 20/03/2023**

#### **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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123856\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123856_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº386 20/03/2023**

#### **Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Clonk", consultado por la empresa Cosmos Consultoría S.A.S., no se ajusta a la normativa vigente sobre la materia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123857\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123857_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº389            20/03/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

La información acompañada por la Sociedad Prestadora de Servicios Focoenobra Ltda., permite a esta Dirección autorizar la utilización del sistema consultado en el contexto de las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123860\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123860_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº412            22/03/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Docusign", fue aprobado por este Servicio mediante Ord. N°2492 de 03.11.2021, por lo que no se existen inconvenientes para su utilización en el contexto de las relaciones laborales. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123875\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123875_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº413            22/03/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

Si bien la utilización de la plataforma de generación, gestión y firma de documentación electrónica provista por la empresa BUK S.p.A., ha sido autorizada por esta Dirección, la forma de implementación planteada por la empresa Summit Agro South America S.p.A., no se ajusta a las exigencias contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se rechaza la solicitud.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123877\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123877_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº416            22/03/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Docusign", fue aprobado por este Servicio mediante Ord. N°2429 de 03.11.2021, por lo que no existen inconvenientes para su utilización respecto de todo tipo de documentos laborales incluyendo, por cierto, aquellos que deban ser presentados ante esta Dirección.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123880\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123880_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº429            27/03/2023**

**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., se ajusta a todas las existencias 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123921\\_recurso\\_pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123921_recurso_pdf).

**Ordinario Nº448            29/03/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia, denominado "Kronos Dimensions", presentado por la empresa Mercado Libre Chile S.A., no se ajusta a las exigencias que sobre la materia establece el Dictamen N°2927/58 de 29.12.2021, por lo que no se autoriza su utilización en el ámbito de las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123983\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123983_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº465            31/03/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado *Docusign* consultado por la empresa Mesos Gestión y Servicios S.A., fue aprobado por este Servicio mediante los Ords. Ns°2492 de 03.11.2021 y 2257 de 29.12.2022, por lo que no existen inconvenientes para su utilización.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124020\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124020_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº491            03/04/2023**

**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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124027\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124027_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº588            21/04/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

No existe inconveniente para que los empleadores utilicen el sistema de documentación laboral propuesto por la empresa Websanal Sistema de Gestión S.pA.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124089\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124089_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº592            21/04/2023**

**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., se ajusta a todas las exigencias establecidas por en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124093\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124093_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº593 21/04/2023****Sistema de registro y control de asistencia digital;**

- 1) La fórmula de control propuesto por el recurrente no se ajusta a la normativa vigente sobre la materia ya que, por ejemplo, no contempla las alertas asociadas a los tiempos de desconexión de la trabajadora.
- 2) No existe inconveniente para que los dependientes que presten servicio bajo la modalidad de teletrabajo utilicen sistemas digitales de registro y control de asistencia, tales como una aplicación telefónica o Web.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124094\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124094_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº600 21/04/2023****Sistema de registro y control de asistencia digital**

Respecto de la posibilidad de utilizar sistemas de registro y control de asistencia diferentes para cada sucursal o faena de un mismo empleador, se informa siguiente:

- 1) Soporte: Desde la óptica del soporte del sistema, y salvo las excepciones apuntadas en el cuerpo del presente informe, cada empleador debe mantener un solo tipo de registro de asistencia, es decir, sólo papel o sólo digital.
- 2) Cantidad: Si el empleador utilizase para el registro y control de la jornada y descansos de sus trabajadores un sistema digital debe emplear la misma solución para todos sus establecimientos o faenas.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124101\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124101_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº601 21/04/2023****Sistema de registro y control de asistencia digital**

Respecto de la posibilidad de mantener sistemas de registro y control de asistencia digitales provistos por diferentes proveedores, se informa lo siguiente: 1) Soporte: Salvo las excepciones apuntadas en el cuerpo del presente informe, cada empleador debe mantener un solo tipo de registro de asistencia, es decir, sólo papel o sólo digital.

- 2) Cantidad: Si el empleador utilizarse para el registro y control de la jornada y descansos de sus trabajadores un sistema digital debe emplear la misma solución para todos sus establecimientos o faenas.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124102\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124102_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº607 21/04/2023****Utilización de firma electrónica;**

No existe inconveniente para la utilización del mecanismo de firma digital para fines de seguridad y salud ocupacional, en la medida que se lleve a cabo cumplimiento a las reglas señaladas en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124108\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124108_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº608 21/04/2023****Documentación laboral electrónica;**

No existe inconveniente para que la empresa Sumitomo Corporación Ltda., implemente el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica de la empresa BUK S.p.A.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124109\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124109_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº685 05/05/2023**

#### **Documentación laboral electrónica;**

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Tazki, 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124268\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124268_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº725 18/05/2023**

#### **Sistema de registro y control de asistencia digital;**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124295\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124295_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº733 18/05/2023**

#### **Sistema de registro y control de asistencia digital;**

- 1) Este Servicio no puede recomendar marcas comerciales o empresas.
- 2) El Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021 exige validar soluciones integrales, no sólo servidores. Si se tratare de un servicio alojado en la nube (Cloud), se deben incorporar al informe de certificación los respectivos contratos, consola de administración, etc.
- 3) Salvo las excepciones señaladas en el mismo Dictamen N°2927/58, toda la documentación que se presente ante esta Dirección debe venir en idioma Castellano.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124308\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124308_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº734 18/05/2023**

#### **Sistema de registro y control de asistencia digital;**

A partir del 25.12.2021, todos los sistemas de registro y control de asistencia digitales que ingresen a revisión de la Dirección del Trabajo deben ajustarse a las exigencias técnicas contempladas en el Dictamen N°2928/58.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124309\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124309_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº765 25/05/2023**

#### **Documentación laboral electrónica; Suscripción electrónica; Gestión electrónica de documentos laborales;**

Respecto a la utilización de un sistema que permita firmar electrónicamente los documentos derivados de la relación laboral, y la asistencia a charlas de seguridad, debe estarse a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, según lo informado en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124344\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124344_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº844 14/06/2023**

#### **Documentación laboral Electrónica; Firma Electrónica**

1.- Los documentos laborales tienen la naturaleza jurídica de instrumentos privados, de modo que para su perfeccionamiento sólo se requiere estampar en ellos la firma electrónica simple de los intervenientes.

2.- No obstante, no existe ningún inconveniente jurídico para que, voluntariamente, los firmantes de un documento laboral utilicen rúbricas electrónicas avanzadas.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124491\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124491_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº851 14/06/2023**

#### **Documentación laboral electrónica;**

El software de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "SGP", no se ajusta a todas las condiciones exigidas por el Dictamen Nº0789/15 de 16.02.2015, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124480\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124480_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº880 27/06/2023**

#### **Documentación laboral electrónica;**

La plataforma digital denominada "Prevn", consultada por la empresa Azsoft S.p.A., destinada a la generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica, se ajusta a las exigencias vigentes contenidas en el Dictamen Nº0789/15 de 16.02.2015, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124512\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124512_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº883 27/06/2023**

#### **Documentación laboral electrónica;**

1-. No existen inconvenientes jurídicos para utilizar la solución biométrica de reconocimiento facial, denominada Smart Rognition, como firma electrónica simple en la documentación que emana de las relaciones laborales.

2-. No existen impedimentos para integrar la solución consultada como parte de sistemas de gestión de documentación laboral electrónica y sistemas digitales de registro y control de asistencia siempre y cuando, en cada caso, el producto final se ajusta al marco normativo jurídico y tecnológico vigente.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124514\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124514_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº884**

**27/06/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

Al no haberse acompañado la documentación técnica mínima exigida por el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, el requerimiento no ha superado el examen de admisibilidad por lo que se rechaza la solicitud de revisión del sistema de registro y control de asistencia, denominado "Sogitech".

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124507\\_recurso\\_1](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124507_recurso_1).

**Ordinario Nº887**

**29/06/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

La plataforma presentada por la empresa Victoria S.A., denominada "GeoVictoria Embarcados", se ajusta a todos los requisitos que sobre la materia establece la Resolución Exenta N°686 de 09.07.2023 de la Dirección del Trabajo, que establece un sistema obligatorio de registro y control de asistencia, horas de trabajo, descansos, y determinación de remuneraciones para el personal embarcado, por lo que se autoriza su utilización en dicho contexto.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124511\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124511_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº897**

**04/07/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124526\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124526_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº899**

**04/07/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

Los antecedentes acompañados para respaldar la solución de gestión de documentación electrónica, denominada Sing Now, no justifican el acatamiento de cada uno de los requisitos vigentes sobre la materia contemplados 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124537\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124537_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº902**

**04/07/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Genera HR Digital", se ajusta a las condiciones 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124539\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124539_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº917**

**04/07/2023**

**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., se ajusta a todas las exigencias establecidas por el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124541\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124541_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº922**

**05/07/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

Salvo las excepciones citadas en el presente informe, no existen inconvenientes jurídicos para proceder a la creación, firma y gestión de la documentación derivada de la relación laboral por medios electrónicos, incluida la relativa al área de salud y seguridad ocupacional, 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 y se cumplan, cuando corresponda, las demás exigencias vigentes respecto del Procedimiento para la identificación de Peligros y Evacuaciones de Riesgos.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124559\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124559_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº928**

**06/07/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema digital de registro y control de asistencia, denominado "FDR-HR", presentado por la empresa Friendly Digital Experience S.p.A., no 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 las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124535\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124535_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº932**

**06/07/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "QuickPass", presentado por la empresa QuickPass Chile S.p.A., no se ajusta a todas las exigencias establecidas en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124545\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124545_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº966**

**11/07/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

El software de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "SegurSign", no se

ajusta a todas las condiciones exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124569\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124569_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°967 11/07/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

El software de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "ImageSilo", se ajusta a todas las condiciones 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124568\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124568_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°968 11/07/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "MargSystem", consultado por la empresa Servicios Informáticos Marín y Gatica Ltda., no se ajusta a la normativa vigente sobre la materia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124567\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124567_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°969 11/07/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

Los requisitos de operación de los sistemas de generación, firma y gestión de la documentación laboral por medios electrónicos se encuentran contenidos en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124566\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124566_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°993 13/07/2023**

**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 "Auranet E.R.P." y control de asistencia denominado "Auranet E.R.P.", presentado por la empresa "Auranet S.p.A., por no cumplir con los requisitos mínimos de admisibilidad.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124587\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124587_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°994 13/07/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Prosago", presentado por la empresa Gaxu Soluciones

S.A., no se ajusta a todas las exigencias establecidas en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124589\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124589_recurso_1.pdf)

Ordinario №1007 24/07/2023

## Documentación laboral electrónica;

Los sistemas de generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica deben cumplir con las condiciones exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, y ser dirigidas al Departamento Jurídico de esta Dirección.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124615\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124615_recurso_1.pdf)

Ordinario №1012 24/07/2023

## Documentación laboral electrónica;

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Obuma Esign", se ajusta a las condiciones 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124618\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124618_recurso_1.pdf)

Ordinario №1014 24/07/2023

## Sistema de registro y control de asistencia digital;

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Relojcontrol.com", presentado por la empresa Qwantec Ingeniería Ltda., no se ajusta a todas las exigencias establecidas en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124620\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124620_recurso_1.pdf)

Ordinario №1015 24/07/2023

## Documentación laboral electrónica;

Los sistemas de generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica deben cumplir con las condiciones exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, y ser dirigidas al Departamento Jurídico de esta Dirección.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124619\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124619_recurso_1.pdf)

Ordinario №1019 25/07/2023

## Sistema de registro y control de asistencia digital;

La eliminación de atrasos como el autocompleteo de marcaciones en el sistema de registro y control de asistencia, son medidas que corresponden privativamente al empleador y se enmarcan en el contexto de sus facultades de

administración. Lo cual no obsta a que cuando corresponda, deberán aplicarse las reglas y procedimientos indicados en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124621\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124621_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1020 25/07/2023**

**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 "MarcaTuAsistencia", presentado por la empresa AGC System S.p.A., por no cumplir con los requisitos mínimos de admisibilidad.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124617\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124617_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1063 28/07/2023**

**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 "SMARTIC", presentado por la empresa Vigatec S.A., por no cumplir con los requisitos mínimos de admisibilidad del Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124650\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124650_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1070 01/08/2023**

**Sistema de votaciones por medios electrónicos;**

El sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, consultado por la empresa LFCBSERVICES S.p.A., denominado "Fairvoting", se ajusta a todas las exigencias vigentes sobre la materia por lo que se autoriza su utilización.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124674\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124674_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1072 01/08/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Agroprime Gestión de Personas", presentado por la empresa Prime Tecnología S.A., se ajusta a todas las exigencias establecidas en el ajuste de todas las exigencias establecidas en el ajuste 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124672\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124672_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1074 01/08/2023**

**Registro Electrónico Laboral; Registro contratos de trabajo;**

1) Los contratos de trabajo vigentes y suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley N°21.327, publicada

en el Diario Oficial el día 30.04.2021, debían registrarse dentro del plazo de un año, esto es, hasta el 30.04.2022, para efectos de cumplir oportunamente la obligación establecida en el artículo 9 bis del Código del Trabajo.

2) Sin perjuicio de lo expuesto en el numeral precedente, en virtud de la obligación contenida en el artículo 9 bis del Código del Trabajo y el artículo 3° N°1) del Decreto N°14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los empleadores se encuentran obligados a registrar los contratos de trabajo vigentes en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, por lo que deberán dar cumplimiento a esta obligación respecto de aquellos contratos suscritos con anterioridad al 30.04.2021 que se mantengan en vigor, aun cuando este cumplimiento no será oportuno según las disposiciones transitorias analizadas en este ordinario.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124675\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124675_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº1084 03/08/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

No existe inconveniente para que los empleadores utilicen el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral denominado "DataScope", propuesto por la empresa Datascope S.p.A., en la medida que la plataforma se implemente en los mismos términos autorizados.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124688\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124688_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1085 03/08/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, incluida la relativa al área de salud y seguridad ocupacional, denominado "SFTI Pro" consultado por la empresa INSODEV S.p.A., se ajusta a las condiciones exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se autoriza su utilización.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124689\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124689_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1086 03/08/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia;**

1) Con la excepción del trabajo a distancia y teletrabajo, no existe inconveniente para que los dependientes instalen en medios tecnológicos de su propiedad aplicaciones móviles para el desarrollo de sus funciones en la medida que estos lo hayan consentido libre y expresamente y, además, que la utilización de los sistemas se ajuste a las reglas contenidas en el N°2.23.2 del Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021.

2) No existiendo disposiciones expresas al respecto, las comunicaciones enviadas por el empleador a los trabajadores durante los períodos de descanso, feriado o licencia médica deben seguir, por analogía, las reglas establecidas al efecto en el inciso 6° del artículo 152 quáter J del Código del Trabajo.

3) Los trabajadores no pueden sufrir descuentos remuneracionales por no haber realizado marcaciones en un sistema electrónico de registro y control de asistencia cuanto ello derive, por ejemplo, de fallas técnicas -a nivel de software o hardware- o problemas de conectividad. 4) No resulta ajustado a Derecho que las partes de la relación laboral modifiquen cláusulas de los instrumentos colectivos mediante contrato individual o anexos de estos.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124693\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124693_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1087                            03/08/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

La información acompañada por la empresa Ferreterías del Sur S.p.A., no permite emitir el pronunciamiento solicitado.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124686\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124686_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1089                            03/08/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

Respecto de la posibilidad de mantener sistemas de registro y control de asistencia digitales provistas por diferentes proveedores, se informa lo siguiente: 1) Soporte: Salvo las excepciones apuntadas en el cuerpo del presente informe, cada empleador debe mantener un solo tipo de registro de asistencia, es decir, sólo papel o sólo digital. 2) Cantidad: Si el empleador utilizase para el registro y control de la jornada y descansos de sus trabajadores un sistema digital debe emplear la misma solución para todos sus establecimientos o faenas.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124691\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124691_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1090                            03/08/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital; Jornada de Trabajo; Personal embarcado; Resolución Exenta Nº686 de 09.07.2022;**

A la fecha de confección del presente informe el único sistema de registro y control de asistencia electrónico que se ha acreditado cumplir con las normas de la Resolución Exenta Nº686 de 09.07.2022, que establece mecanismo especial para el control de jornada del personal embarcado, es "GeoVictoria Embarcados", perteneciente a la compañía Victoria S.A.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124692\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124692_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1091                            08/08/2023**

**Sistema de votaciones por medios electrónicos;**

El sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, consultado por la empresa Cloud Comunicaciones S.p.A., denominado "Votaciones en Línea", se ajusta a todas las exigencias vigentes sobre la materia por lo que se autoriza su utilización.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124714\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124714_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1113                            10/08/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "BUK Asistencia", presentado por la empresa BUK S.p.A., se ajusta a todas las exigencias establecidas por el Dictamen Nº2927/58 de 28.12.2021, por lo que se autoriza su

utilización en el contexto de la relación laboral.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124760\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124760_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1158**

**23/08/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "CHECKIO", presentado por la empresa Servicios Tecnológicos de Asistencia S.p.A., no se ajusta a todas las exigencias establecidas en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124822\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124822_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1159**

**23/08/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances; Continuidad empleador;**

Resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio a la trabajadora que, cumpliendo todos los requisitos de la normativa, se haya desempeñado de forma continua para más de un empleador.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124819\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124819_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1191**

**28/08/2023**

**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 "laudiSIS", presentado por la empresa Ausdysis Ltda., por no cumplir con los requisitos mínimos de admisibilidad del Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124964\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124964_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1192**

**28/08/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Salfatime", presentado por la empresa Salfa S.A., no se ajusta a todas las exigencias establecidas en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124965\\_recurso\\_1](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124965_recurso_1).

**Ordinario Nº1208**

**30/08/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

La información que se ha tenido a la vista para la confección del presente informe no permite emitir el pronunciamiento solicitado.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124967\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124967_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1210**

**30/08/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

Atendido que el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Tazki" fue aprobado por este Servicio mediante Ord. N°908 de 04.07.2023, no existen inconvenientes para su utilización respecto de todo tipo de documentos laborales incluyendo, por cierto, aquellos relativos al área de la salud y seguridad ocupacional.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124980\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124980_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1231**

**13/09/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, incluida la relativa al área de salud y seguridad ocupacional, denominado "Núcleo ODS/Módulo Check", consultado por la empresa Núcleo ODS S.p.A., se ajusta a las condiciones exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se autoriza su utilización.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124978\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124978_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1233**

**13/09/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

No existe inconveniente para que los empleadores utilicen el sistema de reconocimiento facial, denominado Smart Recognition, como medio de enrolamiento, identificación y/o firma electrónica en el contexto de la relación laboral, en la medida que la herramienta consultada se integre a una solución que, a su vez, cumpla con las exigencias que al respecto establece el Dictamen N°0789/015 de 16.02.2015.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124993\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124993_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1241**

**14/09/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

Sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe acerca de la improcedencia de aplicar a los pronunciamientos de este Servicio las normas del procedimiento administrativo contenido en la Ley N°19.880, el software de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "SGP", se ajusta a todas las condiciones 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124995\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124995_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1244**

**14/09/2023**

**Sistema de votación electrónica;**

Atendido que 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 denominado SUFRAGA.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124989\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124989_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1245                    14/09/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

Si bien la utilización de la plataforma de generación, gestión y forma de documentación laboral electrónica provista por la empresa BUK S.p.A, ha sido autorizada por esta Dirección, la forma de implementación planteada por la empresa Summit Agro South America S.p.A., no se ajusta a las exigencias contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se rechaza la solicitud.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124991\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124991_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1257                    26/09/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema digital de registro y control de asistencia, denominado "FDE-HR", presentado por la empresa Friendly Digital Experience S.p.A., no 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 las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125048\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125048_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1281                    06/10/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "BioSign", consultado por la empresa Vars Computación Ltda., no se ajusta a todas las exigencias establecidas en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125061\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125061_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1282                    06/10/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Creasis 2023", presentado por la empresa Sociedad de Inversiones Santa Martina Ltda., se ajusta a todas las exigencias establecidas por el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125060\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125060_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1283                    06/10/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa por la empresa "Genera", denominado "GENHORAS", no 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 las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125059\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125059_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1284**

**06/10/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125058\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125058_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1286**

**06/10/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Prosago", presentado por la empresa Gaxu Soluciones S.A., no se ajusta a todas las exigencias establecidas en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125057\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125057_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1287**

**06/10/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "QuickPass", presentado por la empresa QuickPass Chile S.p.A., no se ajusta a todas las exigencias establecidas en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125056\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125056_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1289**

**10/10/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "rFlex.io/Satelite.ai", consultado por la empresa RFLEX S.p.A., no se ajusta a la normativa vigente establecida en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021 por lo que no se autoriza su utilización en el marco de la relación laboral.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125072\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125072_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1316**

**25/10/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Relojcontrol.com", presentado por la empresa Qwantec Ingeniería Ltda., no se ajusta a todas las exigencias establecidas en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125131\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125131_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1318**

**25/10/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

Si bien la utilización de la plataforma de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica provista por la empresa BUK S.p.A., ha sido previamente autorizada por esta Dirección, la forma de implementación planteada por la empresa Cuenca del Maipo Servicios de Salud S.A., no se ajusta a las exigencias contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se rechaza la solicitud.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125132\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125132_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1388**

**10/11/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Sistema de Reloj Control Asemafor", presentado por la empresa Jacquard Consultores S.p.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.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125198\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125198_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1389**

**10/11/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

El software de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "SegurSign", se ajusta a todas las condiciones 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. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125197\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125197_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1390**

**10/11/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

Si bien la utilización de la plataforma de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica provista por la empresa BUK S.p.A., ha sido previamente autorizada por esta Dirección, la forma de implementación planteada por la empresa Operadora de Servicios Médicos Maitenes S.A., no se ajusta a las exigencias contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se rechaza la solicitud.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125192\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125192_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1394**

**10/11/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

Si bien la utilización de la plataforma de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica provista por la empresa BUK S.p.A., ha sido previamente autorizada por esta Dirección, la forma de implementación planteada por la Sociedad Clínica Maitenes Ltda., no se ajusta a las exigencias contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se rechaza la solicitud.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125195\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125195_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1395****10/11/2023****Documentación laboral electrónica;**

Si bien la utilización de la plataforma de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica provista por la empresa BUK S.p.A., ha sido previamente autorizada por esta Dirección, la forma de implementación planteada por la empresa Servicios de Imágenes Médicas S.A., no se ajusta a las exigencias contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se rechaza la solicitud.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125193\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125193_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1396****10/11/2023****Documentación laboral electrónica;**

Si bien la utilización de la plataforma de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica provista por la empresa BUK S.p.A., ha sido previamente autorizada por esta Dirección, la forma de implementación planteada por la Sociedad de Imágenes Médicas Talagante S.A., no se ajusta a las exigencias contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se rechaza la solicitud.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125194\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125194_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1397****10/11/2023****Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Peoplework Control del Tiempo", consultado por la empresa Peoplework S.p.A., no se ajusta a la normativa vigente establecida en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021 por lo que no se autoriza su utilización en el marco de la relación laboral.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125196\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125196_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1398****10/11/2023****Documentación laboral electrónica;**

La información acompañada resulta insuficiente para determinar si la implementación de la plataforma consultada se ajustará a lo dispuesto en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125191\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125191_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1439****20/11/2023****Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "SalfaTime", presentado por la empresa Salfa Gestión 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125248\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125248_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1475**

**05/12/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa por la empresa Proiecta Ltda., denominado "Temporis", no se ajusta a todas las exigencias que sobre la materia establece el Dictamen Nº2927/58, de 28.12.2021, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125351\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125351_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1476**

**05/12/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

La información que se ha tenido a la vista para la confección del presente informe no permite emitir el pronunciamiento solicitado.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125316\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125316_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1481**

**05/12/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "CAS", presentado por la empresa Sogitech S.p.A., se ajusta a todas las exigencias establecidas por el Dictamen Nº2927/58 de 28.12.2021, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125300\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125300_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1482**

**05/12/2023**

**Documentación laboral electrónica;**

El software de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "HOMEPREVISEDIGITAL", se ajusta a todas las condiciones exigidas por el Dictamen Nº0789/15 de 16.02.2015, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125299\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125299_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº 1483**

**05/12/2023**

**Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia electrónico consultado por la empresa Consultoría en Sistemas de Clase Mundial S.A., denominado "Kronos + MyPaltime", presenta serias deficiencias, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125350\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125350_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1485**

**05/12/2023**

### **Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema digital de registro y control de asistencia, denominado "FDE-HR", presentado por la empresa Friendly Digital Experience S.p.A., no 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 las relaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125349\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125349_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº1508**

**20/12/2023**

### **Sistema de registro y control de asistencia digital;**

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Biometría Aplicada", presentado por la empresa Biometría Aplicada S.p.A., presenta serias deficiencias, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125428\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125428_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº1512**

**20/12/2023**

### **Documentación laboral electrónica;**

Si bien la utilización de la plataforma de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica provista por la empresa BUK S.p.A., ha sido previamente autorizada por esta Dirección, la forma de implementación planteada por la empresa Comercializadora Better Food Chile S.p.a., no se ajusta a las exigencias contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se rechaza la solicitud.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125429\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125429_recurso_1.pdf)

## **VI Estatuto Docente**

### **Ordinario Nº12**

**05/01/2023**

### **Establecimiento educacional particular subvencionado; Feriado; Licencia Médica;**

El otorgamiento de una licencia médica durante el feriado de los asistentes de la educación, que se desempeñan en un establecimiento educacional particular subvencionado, no habilita al trabajador para ejercer este derecho en una oportunidad distinta a la establecida por el legislador.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123283\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123283_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº14**

**05/01/2023**

### **Ingreso al Sistema Desarrollo Profesional Docente; Establecimiento Educacional Particular Subvencionado;**

Las materias consultadas se encuentran abordadas en el Dictamen N°2093/36 de 29.08.2021, que contiene la doctrina vigente.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123289\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123289_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº70**

**13/01/2023**

### **Competencia Dirección del Trabajo; Director; Establecimiento educacional; Concurso; Corporación Municipal;**

Este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado atendido que el concurso público para proveer el cargo de Director de un establecimiento educacional, se encuentra cerrado.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123366\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123366_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº83 18/01/2023**

**Establecimiento particular subvencionado; Asistentes de la educación; Feriado;**

El feriado de los trabajadores por los que consulta corresponde a aquel regulado en el artículo 41 de la Ley N°21.109.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123377\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123377_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº167 30/01/2023**

**Estatuto Docente, articulo 82; Prorroga Contrato de Trabajo; Requisitos;**

El contrato de reemplazo de un docente que haya durado más de seis meses continuos con un mismo empleador, y que termine en el mes de diciembre, se entenderá prorrogado por el solo ministerio de la ley por los meses de enero y febrero del respectivo año.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123553\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123553_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº193 03/02/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Estatuto Docente, sector municipal; Porcentaje de alumnos prioritarios;**

No corresponde a esta Dirección revisar el porcentaje de alumnos prioritarios asignado a cada establecimiento educacional, por tratarse de una materia cuya determinación fue entregada por el legislador a otro Ente Público.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123619\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123619_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº216 08/02/2023**

**Asistentes de la Educación; Corporación Municipal; Traspasados a Servicio Local de Educación Pública; Subsistencia Remuneración; Beneficios Colectivos;**

Informa sobre la subsistencia de la remuneraciones y beneficios colectivos de que gozan los asistentes de la educación dependientes de las Corporaciones Municipales al ser traspasados a un Servicio Local de Educación Pública.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123662\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123662_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº300 02/03/2023**

**Contrato de Reemplazo; Establecimiento Educacional Particular subvencionado;**

El contrato de reemplazo a diferencia del contrato a plazo fijo no se transforma en uno de duración indefinida por el hecho que el reemplazante continúe prestando servicios luego de expirada la duración fijada en él atendido que la transformación en un contrato de duración indefinida solo está considerada para los contratos de plazo fijo y el contrato de reemplazo tiene una naturaleza jurídica diferente.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123768\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123768_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº302            02/03/2023**

**Docentes; Bonificación por retiro voluntario; Ley 20.976;**

La relación laboral de los docentes, a quienes se les asignó un cupo para la Bonificación por Retiro Voluntario regulada en la Ley N°20.976, se mantiene vigente hasta el momento en que el empleador pone a disposición del educador la totalidad del beneficio, lo que debe materializarse a más tardar en el plazo de 6 meses contados del traspaso de los recursos para el pago de la bonificación por parte del Ministerio de Educación.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123765\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123765_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº 522            14/04/2023 XI**

**Reajuste Sector Público; Ley N°21.526; Trabajadores que prestan servicios en Establecimiento educacional particular subvencionado;**

El reajuste establecido en el artículo 1º de la Ley N°21.526, se aplica a los trabajadores del sector público, esto es, al personal de la Administración del Estado y no a aquellos que pertenecen al sector privado, salvo que las partes hayan acordado en un contrato individual o colectivo de trabajo que sus remuneraciones se verán reajustadas en la misma oportunidad y porcentaje que el establecido en el artículo 1º de la ley N°21.526.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124039\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124039_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº564            19/04/2023**

**Estatuto Docente; Establecimiento Educacional Particular Subvencionado; Bono Extraordinario; Asistentes de la Educación; Ley N°21.109; Feriado;**

1. El feriado de los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados es el regulado por el artículo 41 de la Ley N°21.109.
2. Los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados que hagan uso de licencia médica durante el feriado no podrán impetrar este beneficio en otra época del año, por esa causa.
3. Los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados, deberán continuar haciendo uso de su feriado, sin posibilidad de suspenderlo o trasladarlo a una época distinta, cuando en dicho período hagan uso de licencia médica.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124062\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124062_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº565            19/04/2023**

**Asistente de la Educación; Establecimiento Educacional Particular Subvencionado; Ley N°20.109;**

- 1.- No resulta posible hacer una calificación a priori acerca de las labores esenciales a cuyo llamado deberá concurrir el asistente de la educación, como tampoco acerca de si las mismas deberán desarrollarse en una única jornada o en más días, atendido que ello depende de la necesidad de cada establecimiento educacional.
- 2.- Los días trabajados por los asistentes de la educación durante el feriado, por haber sido llamados a cumplir labores esenciales, no pueden ser compensados en dinero, debiendo otorgarse otros días de descanso durante el

año en la época en que acuerden las partes, siendo procedente su fraccionamiento.

3.- 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.

4.- En caso de que se fije como fecha de término del feriado cinco días antes del inicio del año escolar, en virtud de lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 41 de la Ley N°21.109, no deberán compensarse esos cinco días.

5.- Desde el 25.04.2019, fecha de publicación de la Ley N°21.152, a los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados no les asiste el derecho a feriado proporcional.

6.- Los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados que hagan uso de licencia médica durante el feriado no podrán impetrar este beneficio en otra época del año, por esa causa.

7.- El empleador no puede llamar a los asistentes de la educación a cumplir labores esenciales durante la interrupción de las actividades académicas en época invernal.

8.- En los establecimientos particulares subvencionados corresponderá al director del establecimiento la facultad para determinar las labores esenciales.

9.- Los efectos de los artículos 38, 39, 40 y 41 de la Ley N°21.109 se extienden o benefician al personal que cumple labores de noche en establecimientos educacionales particulares subvencionados.

10.- El empleador puede poner término a la relación laboral del asistente de la educación por la causal de necesidades de la empresa durante el feriado, dando aviso a lo menos con treinta días de anticipación, o bien, pagando al trabajador una indemnización en dinero sustitutiva del aviso previo. Lo anterior es, sin perjuicio que ese aviso solo tendrá validez en la medida que sea recibido por el trabajador.

11.- El empleador deberá comunicar al momento del otorgamiento del feriado el llamado a cumplir labores esenciales, a los asistentes señalados para desempeñarlas.

12.- Los acuerdos de las partes sobre el derecho a colación pactados en forma previa a la entrada en vigencia del artículo 39 de la Ley N°21.109, para los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados, deben mantenerse en los mismos términos en la medida que supongan para los trabajadores un beneficio mayor que el establecido en la ley.

13.- La reducción de la jornada de los asistentes de la educación de 45 a 44 horas cronológicas semanales, establecida en el artículo 39 de la Ley N°21.109, no puede significar para el asistente de la educación una disminución de las remuneraciones que percibe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124063\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124063_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°575                    19/04/2023**

#### **Asistentes de la Educación; Establecimiento Educativo Particular Subvencionado; Ley N°21.109**

1) Los efectos de los artículos 38, 39, 40 y 41, de la Ley N°21.109, se extenderán o beneficiarán a los asistentes de la educación de los estamentos profesional, técnico, administrativo y auxiliar, que presten servicios en educación parvularia, básica y media en los establecimientos particulares subvencionados regidos conforme al Decreto con

Fuerza de Ley N°2 de 1998, del Ministerio de Educación.

2) Los 30 minutos de descanso para colación son imputables a la jornada de trabajo si el asistente de la educación está contratado por, a lo menos, 43 horas semanales, independiente de la duración de la jornada diaria; o cuando fue contratado por menos de 43 horas semanales, pero cuya jornada diaria sea igual o superior a 8 horas.

3) El descanso para colación no es susceptible de ser acumulado para otorgarse solo un día a la semana.

4) El feriado de los asistentes de la educación comprende el período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y febrero, o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, de acuerdo con el calendario escolar que dicte la respectiva Secretaría Regional Ministerial y el lapso de interrupción de las actividades académicas en época invernal.

5) 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.

6) El llamado a cumplir las labores esenciales, en el caso de los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados, no requiere acuerdo del trabajador.

7) Los días trabajados por los asistentes de la educación durante el feriado, por haber sido llamados a cumplir labores esenciales, no pueden ser compensados en dinero, debiendo otorgarse otros días de descanso durante el año, en la época en que acuerden las partes, siendo procedente su fraccionamiento.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124064\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124064_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°626                    25/04/2023**

**Establecimiento Educativo Particular subvencionado; Feriado; Licencia Médica; Permiso postnatal Parental; Descanso Postnatal;**

Habiendo coincidido su descanso postnatal y permiso postnatal parental con el período de interrupción de las actividades escolares por las vacaciones estivales, no se encuentra habilitada para exigir el feriado anual en una época distinta.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124148\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124148_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°631                    25/04/2023**

**Establecimiento Educativo Particular subvencionado; Feriado; Licencia Médica;**

El otorgamiento de una licencia médica durante el feriado de los docentes, que se desempeñan en un establecimiento educacional particular subvencionado, no habilita al trabajador para ejercer este derecho en una oportunidad distinta a la establecida por el legislador.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124154\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124154_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°666                    03/05/2023**

**Docentes; Remuneraciones; Sistema de Desarrollo Profesional docente**

No existe inconveniente legal para que los establecimientos particulares subvencionados acuerden con sus profesionales de la educación, después del ingreso a la carrera docente, modificar el monto de las asignaciones

establecidas en el artículo 84 del Estatuto Docente y de la Remuneración Mínima Nacional, en la medida que el valor sea superior a las remuneraciones que, por ley, deber percibir los docentes.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124168\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124168_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº669            03/05/2023**

**Contrato colectivo; Sistema de Desarrollo Profesional Docente; Ley N°20.903, Art. 33 transitorio;**

1. Los bienios pactados en un contrato colectivo no deben ser incluidos en el cálculo de la remuneración promedio de los seis meses anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

2. Los beneficios pactados en el contrato colectivo sobre pago de los días de la primera licencia médica de cada año no cubierta por la entidad previsional, las horas de permiso con goce de remuneraciones, el bono de asistencia, beneficio que corresponde a las horas no ocupadas en el año 2019 y 2020 y la indemnización por renuncia del trabajador, no deben incluirse en el cálculo de la remuneración promedio de los seis meses anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, por no reunir los requisitos establecidos en el inciso 3º del artículo trigésimo tercero transitorio de la ley N°20.903.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124178\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124178_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº672            04/05/2023**

**Proyecto de Integración Escolar; Pago;**

Las horas de colaboración en los proyectos de integración escolar debidamente aprobados, deben ser pagados al docente que efectúa efectivamente la labor, aun cuando tenga el carácter de docente de reemplazo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124161\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124161_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº697            10/05/2023**

**Estatuto Docente; Titularidad; Ley N°19.648; Ley N°21.399**

A la profesional de la educación que desempeña la función de docente de Encargada de Convivencia Escolar le asiste el derecho de acceder al beneficio de titularidad de las horas por cumplir con los requisitos copulativos establecidos en el artículo único de la Ley N°19. 648.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124285\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124285_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº831            09/06/2023**

**Remuneración Total Mínima; Remuneración Básica Mínima Nacional; Docentes sector municipal; Docentes Establecimientos Educacionales particular subvencionados; Decreto 14 de 2021, Ministerio de Educación;**

1. El monto de la Remuneración Total Mínima establecido en el Decreto N°14, de 2021, del Ministerio de Educación, rige para los profesionales de la educación del sector municipal, particular subvencionado conforme al D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación y técnico profesional regido por el D.L. N°3.166, de 1980, del Ministerio del Interior.

2. Para los efectos de enterar la Remuneración Total Mínima se debe considerar la Remuneración Mínima Nacional.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124493\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124493_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº921            05/07/2023**

**Establecimiento educacional; Asistentes de la Educación; Suspensión de clases adicional al período de vacaciones de invierno; Medida sanitaria;**

Durante el periodo de suspensión de clases adicionales al receso de invierno, medida adoptada por la autoridad sanitaria, los asistentes de la educación se encuentran obligados a concurrir al establecimiento educacional y desarrollar las labores y actividades que los equipos directivos les asignen, lo anterior, sin perjuicio de los acuerdos que puedan celebrar con sus empleadores en el sentido de eximirse parcial o totalmente del cumplimiento de la jornada de trabajo al tenor de las orientaciones entregadas por el Ministerio de Educación.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124557\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124557_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº962            11/07/2023**

**Reajuste de remuneración; Ley N°21.526; Asistentes de la Educación; Establecimiento Educacional Particular Subvencionado; D.F.L. N°2, de 1998, Ministerio de Educación;**

El reajuste establecido en el artículo 1º de la Ley N°21.526 no es aplicable al asistente de la educación que se desempeña en un establecimiento educacional particular subvencionado regido por el D.F.L. N°2, DE 1998, del Ministerio de Educación, cuya relación laboral con el sostenedor es de carácter privado y por ello, se encuentra afecta a las normas del Código del Trabajo salvo determinadas materias en las que se aplica la ley N°19.464, artículo 56 de la Ley N°21.109 en concordancia con lo dispuesto en la ley N°21.199.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124575\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124575_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº971            12/07/2023**

**Establecimiento educacional particular subvencionado; Asistente de la Educación; Feriado;**

El feriado de la trabajadora por la que consulta corresponde a aquel regulado en el artículo 41 de la Ley N°21.109.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124565\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124565_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1022            25/07/2023**

**Asistente de la Educación; Establecimiento Educacional Particular Subvencionado; Ley N°21.109;**

1) En caso de que se fije como fecha de término del feriado cinco días antes del inicio del año escolar, en virtud de lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 41 de la Ley N°21.109, no deberán compensarse esos cinco días.

2) El día 1º de marzo de 2021 recayó en día lunes, por lo que los cinco días hábiles inmediatamente anteriores, eran del 22 al 26 de febrero de ese mismo año, por lo que su actuar se habría encontrado ajustado a Derecho.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124622\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124622_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1050            28/07/2023**

**Asistente de la Educación; Encargado Convivencia Escolar; Establecimiento educacional particular subvencionado;**

El asistente de la educación de un establecimiento particular subvencionado regido por el D.F.L. N°2 de 1998, del

Ministerio de Educación, no tiene derecho a la asignación de responsabilidad directiva ni de responsabilidad técnico-pedagógica establecida en el artículo 51 del referido cuerpo legal, sin perjuicio que las partes de la relación laboral puedan acordar el pago de un bono y/o asignación que retribuya las nuevas funciones.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124654\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124654_recurso_1.pdf)

Ordinario №1101 09/08/2023

Profesional de la Educación; Corporación Municipal; Término de relación laboral; Causal; Competencia  
Dirección del Trabajo;

La obtención de pensión de invalidez se encontraría comprendida en la causal legal de término del contrato del artículo 72 letra e) del D.F.L. N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, correspondiendo al empleador en ejercicio de sus facultades de mando y dirección determinar a la luz de los antecedentes de que disponga si la concurrencia de determinados hechos puede configurar una causal de término de la relación laboral.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124753\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124753_recurso_1.pdf)

Ordinario №1107 09/08/2023

## **Estatuto Docente; Jornada de Trabajo; Materia controvertida; Competencia Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia;**

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. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124751> recurso 1.pdf

Ordinario №1120 11/08/2023

## Psicopedagogas habilitadas para el ejercicio de la función docente; Bonificación de Reconocimiento Profesional;

A las trabajadoras por las que consulta, todas autorizadas para ejercer la función docente, no les asiste el derecho a percibir la bonificación de reconocimiento profesional al no estar comprendidas en ninguna de las hipótesis a quienes la ley N°20.158 les otorgó dicho beneficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124775\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124775_recurso_pdf.pdf)

Ordinario №1124 11/08/2023

Docentes; Bonificación Reconocimiento Profesional; Ley N°21.247;

Durante el período en que un docente haya hecho uso de la suspensión del contrato de trabajo por motivos de cuidado, regulada en la Ley N°21.247, el empleador no se encuentra obligado a pagar la Bonificación de Reconocimiento Profesional, salvo acuerdo de las partes en un sentido diverso al expresado.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124765\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124765_recurso_1.pdf)

Ordinario Nº1125 11/08/2023

Docentes; Bonificación Excelencia Académica; Ley N°21.247;

En el período en que un docente haya hecho uso de la suspensión del contrato de trabajo por motivos de cuidado, regulada en la Ley N°21.247, correspondía pagar la Bonificación de Excelencia Académica, en la medida que el establecimiento haya sido calificado como de excelente desempeño, y que el profesional de la educación no tenga calificación deficiente.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124766\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124766_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1165**

**24/08/2023**

**Sistema de Desarrollo Profesional Docente; Reajuste; Planilla Suplementaria y Remuneración Complementaria Adicional;**

Para efectos de aplicar un reajuste a la Planilla Suplementaria o a la Remuneración Complementaria Adicional, el mismo debiera establecerse en las disposiciones que crearon dichas asignaciones lo que no ha ocurrido puesto que ni el artículo decimonoveno transitorio ni el trigésimo tercero transitorio, ambos de la Ley N°20.903, establecen un procedimiento de reajuste.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124824\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124824_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1174**

**24/08/2023**

**Sistema de Desarrollo Profesional Docente; Establecimiento Educativo Particular Subvencionado; Descuentos de Remuneraciones;**

1. Las partes no se encuentran obligadas a suscribir un nuevo contrato de trabajo o un anexo de contrato toda vez que el ingreso de los profesionales de la educación al Sistema de Desarrollo Profesional Docente sustituye por el solo ministerio de la ley su régimen remuneratorio.
2. Para el cálculo de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva del aviso previo, debe considerarse toda cantidad mensual en dinero que esté percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento del término del contrato de trabajo, lo que incluye a la Asignación del Tramo de Desarrollo Profesional, Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios y la Bonificación de Reconocimiento Profesional atendido el carácter de remuneración permanente que ellas revisten.
3. Para efectos de practicar los descuentos en las remuneraciones de los profesionales de la educación derivados de los atrasos e inasistencias en que estos incurran, el empleador debe considerar todos aquellos estipendios que reúnan las características de remuneración de acuerdo a lo establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo, entendiéndose incorporadas las asignaciones establecidas en la carrera docente.
4. El valor hora determinado en la forma establecida en las letras a), b) y c) será el que corresponda aplicar para proceder al descuento de las horas no laboradas tratándose de un profesional de la educación remunerado mensualmente y cuya distribución de jornada de trabajo implica laborar el mismo número de horas todos los días hábiles que comprende la semana.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124828\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124828_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1189**

**28/08/2023**

**Estatuto Docente; Corporación municipal; Negociación colectiva;**

Los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales administrados por una Corporación Municipal se encuentran impedidos de negociar colectivamente a la luz de lo dispuesto en el artículo 71 del D.F.L. N°1 de 1996, del Ministerio de Educación, sin perjuicio de ello, tal restricción no se extiende a la negociación no reglada establecida en el artículo 314 del mismo cuerpo legal, cuya titularidad del proceso se encuentra radicada en la organización sindical, la que para estos efectos tendrá la calidad de parte del proceso de negociación.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124966\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124966_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº1227**

**13/09/2023**

**Asistentes de la Educación; Establecimiento Educativo particular subvencionado; Descanso de colación;**  
El artículo 39° de la Ley N°21.109 nada dice respecto del lugar en que los asistentes de la educación harán uso de su descanso de colación, por tanto, no corresponde circunscribir el ejercicio de dicho derecho a un espacio determinado, como es, el establecimiento educativo en el que prestan sus servicios, de lo que se deriva que el trabajador puede decidir el lugar en que ejercerá dicho derecho.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124994\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124994_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº1375**

**09/11/2023**

**Estatuto Docente; Remuneraciones; Bonificación de Reconocimiento Profesional; Docente Autorizado;**  
La calidad de autorizada para el ejercicio de la función docente no faculta a la trabajadora para percibir el pago de la Bonificación de Reconocimiento Profesional, por no estar comprendida dentro de las situaciones previstas por el legislador para ser beneficiaria del estipendio.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125176\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125176_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº1432**

**20/11/2023**

**Bonificación de Reconocimiento Profesional; Psicopedagoga;**

A la psicopedagoga que cursando estudios de Educacional Diferencial ejerce la función docente en educación diferencial en virtud de una autorización otorgada por la Secretaría Regional Ministerial de Educación respectiva no le asiste el derecho a percibir la Bonificación de Reconocimiento profesional.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125236\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125236_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº1433**

**20/11/2023**

**Estatuto Docente; Asignación Reconocimiento Docencia en Establecimientos Alta Concentración de Alumnos Prioritarios;**

A la docente por la que consulta le asistió el derecho a percibir la Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios establecida en el artículo 50 del Estatuto Docente, mientras se desempeñó en esa Fundación Educativo, por corresponder a una asignación remuneratoria cuyo pago debe practicarse en la oportunidad legal establecida al efecto, aun cuando el Ministerio de Educación no haya provisto en forma oportuna los fondos para su financiamiento.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125233\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125233_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1440**

**22/11/2023**

**Estatuto Docente; Remuneraciones; Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimiento de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios;**

De acuerdo con lo resuelto por el Ministerio de Educación, la disposición contenida en el inciso 4º del artículo 50 del Estatuto Docente no resulta aplicable a los profesionales de la educación que desempeñan exclusivamente funciones docentes directivas o técnico-pedagógicas, correspondiendo en consecuencia su pago a estos educadores.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125256\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125256_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1444**

**22/11/2023**

**Estatuto Docente; Sistema de Desarrollo Profesional Docente; Establecimiento Educativo Particular Subvencionado;**

Las materias planteadas en su consulta se encuentran desarrolladas en los dictámenes Nros.2093/036 de 23.08.2021 y 582/22 de 20.04.2023, los que contienen la doctrina vigente sobre la nueva estructura de remuneraciones de los profesionales de la educación que ingresan al Sistema de Desarrollo Profesional Docente y la transición entre el antiguo régimen remuneratorio y el nuevo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125527\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125527_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1447 22/11/2023**

**Sistema de Desarrollo Profesional Docente; Establecimiento Educativo particular subvencionado regido por el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación;**

La doctrina vigente sobre la nueva estructura de remuneraciones de los profesionales de la educación que ingresan al Sistema de Desarrollo Profesional Docente se encuentra abordada en los dictámenes Nros.2093/036 de 23.08.2021 y 582/22 de 20.04.2023. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125258\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125258_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1450**

**22/11/2023**

**Establecimiento Educativo Particular Pagado; Instrumento Colectivo;**

1. El empleador no se encuentra facultado para exigir a los docentes de aula que desempeñan sus funciones en establecimientos particulares pagados encargarse de la disciplina de los alumnos en los patios y en los comedores durante sus recreos.

2. El empleador no puede obligar a los docentes para que destinen parte de las "Otras Horas" en el reemplazo en las salas de clases de los profesores ausentes toda vez que dichas funciones no se encuentran comprendidas en la definición que las propias partes acordaron de lo que debía entenderse por "Otras Horas", la que excluye las horas frente a curso.

3. El artículo 10º del D.F.L. N°2, de 2009, del Ministerio de Educación, establece los derechos y deberes de los profesionales de la educación. 4. El empleador no se encuentra facultado para modificar de forma unilateral la

duración de la jornada de trabajo semanal de los docentes pactada en sus contratos de trabajo y anexos.  
[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125268\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125268_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1506**

**18/12/2023**

**Establecimiento Educacional Particular Subvencionado; Modificación de duración y distribución de la Jornada de Trabajo;**

1.- El sostenedor, Fundación El Camino no se encuentra facultada para determinar anualmente, de forma unilateral, la duración y distribución de la jornada de trabajo de los profesionales de la educación, requiriendo para ello el consentimiento del docente.

2. La firma del profesional de la educación en el documento denominado "carga horaria" no constituye para el trabajador una aceptación de su contenido, tan solo da cuenta de la fecha en la que recibió la propuesta de la nueva carga horaria, debiendo las partes lograr un acuerdo sobre dicha materia para el periodo siguiente. 3. El "acuse recibo" de un correo electrónico no constituye una aceptación de su contenido tan solo da cuenta de la fecha en que el trabajador lo recibió y de su contenido.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125371\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125371_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1022**

**25/07/2023**

**Asistente de la Educación; Establecimiento Educacional Particular Subvencionado; Ley N°21.109;**

1) En caso de que se fije como fecha de término del feriado cinco días antes del inicio del año escolar, en virtud de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 41 de la Ley N°21.109, no deberán compensarse esos cinco días.  
2) El día 1° de marzo de 2021 recayó en día lunes, por lo que los cinco días hábiles inmediatamente anteriores, eran del 22 al 26 de febrero de ese mismo año, por lo que su actuar se habría encontrado ajustado a Derecho.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124622\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124622_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1101**

**09/08/2023**

**Profesional de la Educación; Corporación Municipal; Término de relación laboral; Causal; Competencia Dirección del Trabajo;**

La obtención de pensión de invalidez se encontraría comprendida en la causal legal de término del contrato del artículo 72 letra e) del D.F.L. N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, correspondiendo al empleador en ejercicio de sus facultades de mando y dirección determinar a la luz de los antecedentes de que disponga si la concurrencia de determinados hechos puede configurar una causal de término de la relación laboral.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124753\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124753_recurso_1.pdf)

## **VII Estatuto de Atención Primaria de Salud**

**Ordinario Nº19**

**05/01/2023**

**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 1º de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio.

3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1º, 7º, 8º y 9º de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123294\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123294_recurso_1.pdf)

## Ordinario N°20 05/01/2023

### Estatuto de Salud; Incompatibilidad de cargos;

1.- Respecto de una funcionaria regida por la Ley N°19.378, para que exista compatibilidad respecto de cargos sujetos a estatutos diferentes resulta necesario que la compatibilidad se encuentre contemplada respecto de cada uno de ellos, en los términos expuestos en el presente oficio.

2.- Aun cuando no esté consignada dentro de las causales de término de la relación laboral contempladas por el artículo 48 de la Ley N°19.378, resulta procedente aplicar, en el caso de que concurran los requisitos legales, la causal de cesación en el cargo anterior, contenida en el artículo 84, inciso 3º, de la Ley N°18.883.

3.- En el sistema de atención primaria de salud municipal no resulta procedente que la respectiva Corporación municipal de derecho privado celebre con sus funcionarios acuerdos de suspensión de la relación laboral, en los términos expuestos en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123295\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123295_recurso_1.pdf)

## Ordinario N°44 10/01/2023

### Estatuto de Salud; Asignación de zona; Ley N°19.354;

Respecto de funcionario consultado, no es posible hacer extensible la asignación de zona con un aumento del 40%, que establece la Ley N°19.354, toda vez que los funcionarios de Atención Primaria de Salud Municipal regidos por la Ley N°19.378 no tienen derecho a percibirla en virtud de la normativa legal y jurisprudencia administrativa citada en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123327\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123327_recurso_1.pdf)

## Ordinario N° 106 19/01/2023 VII

### Estatuto de Salud; Feriado; Otorgamiento;

El otorgamiento del feriado de un funcionario regido por la Ley N°19.378 es el que se indica.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123433\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123433_recurso_1.pdf)

## Ordinario N° 149 27/01/2023 VII

### Estatuto de Salud; Corporación Municipal; Ley N°21.308;

1.- La finalidad precisa perseguida por la Ley N°21.308 fue la contratación indefinida de funcionarios(as) regidos(as) por la Ley N°19.378 contratados(as) a plazo fijo que cumplan con ciertos requisitos, sin perjuicio de la doctrina de

esta Dirección respecto de la procedencia de un cambio de nivel dentro de la respectiva categoría funcionaria respecto del personal que se desempeña en una corporación municipal de derecho privado, en los términos expuestos en el presente oficio.

2.- Los(as) funcionarios(as) contratados(as) a plazo fijo regidos por la Ley N°19.378, que se desempeñan en una corporación municipal de derecho privado, que resulten ganadores(as) del concurso interno convocado por la Ley N°21.308 deben ser incorporados(as) en el nivel que corresponda según su puntaje de capacitación, en los términos expuestos en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123524\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123524_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº155 27/01/2023**

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

No resulta procedente conceder el beneficio de descanso reparatorio contenido en la Ley N°21.409 respecto del personal que se desempeña con un contrato de honorarios para una Corporación Municipal y que no presta funciones en una jornada igual o superior a 11 horas semanales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123526\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123526_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº170 30/01/2023**

**Estatuto de Salud; Anotación de demérito; Competencia Dirección del Trabajo;**

La Dirección del Trabajo no se encuentra facultada para dejar sin efecto una anotación de demérito aplicada por la Corporación de Desarrollo Social de la Municipalidad de Providencia, pudiendo recurrir a los Tribunales de Justicia, si lo estima pertinente, para efectos de revocarla.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123558\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123558_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº190 03/02/2023**

**Estatuto de Salud; Corporación Municipal; Asignación de responsabilidad directiva; Procedencia;**

No resulta procedente que una funcionaria regida por la Ley N°19.378 que se desempeña en una corporación municipal perciba la asignación de responsabilidad directiva contemplada en el artículo 27 de dicha normativa si no tiene el cargo de directora de establecimiento o consultorio ni ejerce funciones de responsabilidad en un consultorio de salud municipal de atención primaria según el artículo 56 de dicho cuerpo legal.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123616\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123616_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº194 03/02/2023**

**Estatuto de Salud, Sector Municipal; Ley N°21.308; Alcance; Cargo directivo;**

Un funcionario de una Corporación Municipal que detenta el cargo de Director de COSAM puede postular al concurso interno regulado por la Ley N°21.308. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123620\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123620_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº199 03/02/2023**

**Estatuto de Salud, Sector Municipal; Ley N°21.308; Alcance; Cargo directivo;**

Un funcionario de una Corporación Municipal que detenta el cargo de Director de COSAM puede postular al concurso interno regulado por la Ley N°21. 308. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123625\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123625_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°286 28/02/2023**

**Estatuto de Salud; Corporación Municipal; Contrato a plazo fijo; Competencia Dirección del Trabajo;**

El contrato de plazo fijo en el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal es aquel que se celebra para realizar tareas por períodos iguales o inferiores a un año calendario. En el sistema de atención primaria de salud municipal cada contrato de plazo fijo que se celebre puede fijar una determinada jornada de trabajo. 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, que se desempeña en una Corporación Municipal, materia cuyo conocimiento y resolución es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123738\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123738_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°346 13/03/2023**

**Estatuto de Salud; Ley N°21.308; Alcance; Director de Salud;**

Un funcionario de una Corporación Municipal que detenta el cargo de Director de Salud puede postular al concurso interno regulado por la Ley N°21. 308. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123781\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123781_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°349 13/03/2023**

**Estatuto de Salud; Ley N°21.308; Alcance; Director de Salud;**

Resulta jurídicamente procedente que un funcionario que detenta el cargo de Director del COSAM y una funcionaria que detenta el cargo de Directora de Salud de una Corporación Municipal puedan postular al concurso interno por la Ley N°21.308.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123784\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123784_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°388 20/03/2023**

**Estatuto de Salud; Corporación Municipal; Concurso; Bases; Director establecimiento de salud;**

No resulta procedente que el llamado a concurso para proveer cargo de Director de establecimiento de salud de una Corporación Municipal se efectúe sin que el Consejo Municipal haya aprobado las bases del mismo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123859\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123859_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°451 29/03/2023 VII**

**Estatuto de Salud; Corporación Municipal; Sumario; Competencia Dirección del Trabajo;**

La Dirección del Trabajo no se encuentra facultada para dejar sin efecto una medida disciplinaria aplicada por

la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Puente Alto, pudiendo recurrir a los Tribunales de Justicia, si lo estima pertinente, para efectos de revocarla.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123986\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123986_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº477            31/03/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

1.- Los trabajadores beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 son los que se señalan en el presente oficio.

2.- Corresponde el beneficio antes señalado a los trabajadores contratados según las modalidades de contratación señaladas en el presente oficio.

3.- El período de desempeño de funciones para tener derecho al beneficio es el que se indica en el presente oficio.

4.- Corresponde el beneficio de descanso reparatorio a quienes se hayan desempeñado para dos empleadores en los términos señalados en el presente oficio.

5.- Corresponde otorgar el beneficio de descanso reparatorio de las formas que se indica en el caso de quienes se desempeñaron simultáneamente para dos empleadores durante el período que fija la ley.

6.- Los días de descanso reparatorio que le corresponden a quienes se hayan desempeñado en un sistema mixto, consistente en trabajo presencial y teletrabajo, son los que se indican en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124017\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124017_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº493            03/04/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

Corresponde que su actual empleador le conceda el beneficio de descanso reparatorio concedido por la ley N°21.530 en los términos expuestos en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124016\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124016_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº494            03/04/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

1.-El período de desempeño de funciones para tener derecho al beneficio de descanso reparatorio contemplado por la Ley N°21.530 es el que se indica en el presente oficio.

2.- Corresponde el beneficio de descanso reparatorio a quienes se hayan desempeñado para dos empleadores en los términos señalados en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124015\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124015_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº495            03/04/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

Los días de descanso reparatorio que le corresponden en virtud de lo dispuesto en la Ley N°21.530 a quienes se hayan desempeñado en un sistema mixto, consistente en trabajo presencial y teletrabajo, son los que se indican en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124029\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124029_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario N°603 21/04/2023**

**Estatuto de Salud; Ley N°19.378; Acumulación de Feriado; Covid-19;**

No resulta procedente la acumulación de feriado de 2021 a 2023 respecto del personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una Corporación Municipal, en los términos expuestos en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124104\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124104_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario N°604 21/04/2023**

**Estatuto de Salud; Modalidad de contratación; Inversión de fondos; Competencia Dirección del Trabajo; Honorarios;**

1.- Las disposiciones del Estatuto de Salud le resultan aplicables al personal que se indica en el presente oficio.  
2.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre el uso de los recursos de una entidad administradora de salud primaria municipal.  
3.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para determinar la falta de probidad en los términos expuestos en el presente oficio. 4.- Resulta procedente el contrato de honorarios en el sistema de atención primaria de salud municipal en los términos expuestos en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124118\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124118_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario N°649 28/04/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

Resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 a los trabajadores que, cumpliendo con todos los requisitos exigidos por esta normativa, se desempeñaron en un laboratorio clínico que prestó labores de apoyo al combate de la pandemia COVID-19 efectuando exámenes de detección de dicha enfermedad. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124173\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124173_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario N°654 28/04/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

Resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 al trabajador que, cumpliendo con todos los requisitos exigidos por esta preceptiva, se haya desempeñado de forma continua para dos empleadores diferentes.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124144\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124144_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario N°656 28/04/2023**

**Estatuto de Salud; Asignación de responsabilidad directiva; Ley 19.378; Procedencia;**

Estatuto de Salud, asignación de responsabilidad directiva, ley 19.378, procedencia.  
[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124174\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124174_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº729 18/05/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

No resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 cuando la prestación de servicios del personal no abarca el período de completo exigido por esta ley que va desde el 30 de septiembre de 2020 al 2 de febrero de 2023.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124303\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124303_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº730 18/05/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

- 1.- La suspensión del contrato por aplicación de la Ley N°21.474 no afecta a la continuidad exigida por la Ley N°21.530 para tener derecho al descanso reparatorio.
2. Corresponde el beneficio de descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 a quienes se hayan desempeñado para dos empleadores en los términos señalados en el caso que indica.
3. Se considera que existe prestación de servicios exclusivamente mediante teletrabajo en el caso que indica.
4. Corresponde el descanso reparatorio a los médicos contratados a honorarios en los términos expuesto en el presente oficio.
5. Los días por concepto de descanso reparatorio que se deban compensar al término de la relación laboral constituyen remuneración.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124305\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124305_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº747 22/05/2023**

**Estatuto de Salud; Ley N°19.813; Procedencia;**

No resulta procedente el pago de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo regulada por la Ley N°19.813 respecto del personal que durante el año 2022 estuvo regido por el Código del Trabajo y el año 2023 pasó a estar regido por la ley N°19.378, sin perjuicio de lo expuesto en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124330\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124330_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº760 25/05/2023**

**Estatuto de Salud, Atención Primaria de Salud; Corporación Municipal; Competencia Dirección del Trabajo;**

- 1.- El sistema de atención primaria de salud municipal cada una de las categorías funcionarias tiene exigencia específica que debe cumplir el(la) funcionario(a) para ser encasillado(a) en cada una de ellas.
- 2.- La Dirección del Trabajo carece de competencia en la fijación de la dotación de salud de una corporación municipal sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124345\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124345_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº792 06/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

Los trabajadores beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 son los que se señalan en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124398\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124398_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº793 06/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

- 1.- Corresponde otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.503 al personal con contrato de honorarios, en los términos expresados en el presente oficio.
- 2.- Para tener derecho al beneficio antes señalado se deben haber prestado servicios continuos durante el período que señala la ley, en los términos expuestos en el presente oficio.
- 3.- La enumeración de licencias y permisos señalada por el artículo 2º de esta preceptiva no es taxativa.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124405\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124405_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº794 06/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

- 1.- El desempeño de funciones durante período de tiempo exigido por la Ley N°21.530 puede ser con más de un empleador.
- 2.- El otorgamiento del descanso reparatorio puede ser exigido al nuevo empleador obligado a concederlo en los términos expuestos en el presente oficio.
- 3.- Los trabajadores que terminaron sus contratos antes de la publicación de la ley no cumplen con el requisito expuesto en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124416\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124416_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº795 06/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

- 1.- Resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 a los trabajadores que hayan hecho uso de licencia médica según se indica.
- 2.- El período de desempeño de funciones necesario para tener derecho al descanso reparatorio de la Ley N°21.530 es el que se indica en el presente oficio.
- 3.- Quedan excluidos del beneficio de descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 los trabajadores y las trabajadoras que se indican.
- 4.- Los días de descanso reparatorio otorgados por la Ley N°21.530 pueden ser utilizados inmediatamente antes o

después de los días de feriado o permiso que le correspondan al trabajador o trabajadora.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124417\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124417_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº797            06/06/2023**

#### **Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

- 1.- El beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 puede ser utilizado de forma total o parcial.
- 2.- No resulta procedente el otorgamiento proporcional del beneficio de descanso reparatorio a aquellos trabajadores que ingresaron a prestar servicios con posterioridad al 30.09.2020.
- 3.- La expresión "tales como" utilizada por el artículo 2º de la Ley N°21.530 permite considerar que el goce de otro tipo de licencias médicas distintas de las señaladas en éste no afecta el derecho a usar del beneficio de descanso reparatorio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124418\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124418_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº799            06/06/2023**

#### **Estatuto de Salud; Ley N°21.409; Alcance;**

El descanso reparatorio especial concedido por la Ley N°21.409 se debe conceder en los términos expuestos en el presente oficio, en el caso de un funcionario que desempeñe funciones simultáneamente para más de una entidad que otorgue el derecho a obtener el referido beneficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124400\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124400_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº800            06/06/2023**

#### **Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

- 1.- El personal beneficiado no está obligado a hacer uso necesariamente antes o después de su feriado del descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530.
- 2.- El descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 puede utilizarse en cualquier período dentro de tres años contados desde la fecha de publicación de la ley.
- 3.- El descanso reparatorio es un derecho otorgado en favor del trabajador por lo que no requiere de acuerdo del empleador para su uso, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.
- 4.- Debe consignarse en la correspondiente liquidación de remuneraciones del mes de término de la respectiva relación laboral el pago de los días pendientes por concepto de descanso reparatorio con cualquier expresión que permita, en caso de fiscalización, acreditar el pago de los mismos.
- 5.- Para determinar el valor del día que corresponda pagar por concepto de descanso reparatorio a los trabajadores con una remuneración mensual fija debe determinarse el valor del día dividiendo dicha remuneración mensual por 30.
- 6.- La forma de cálculo de los días pendientes de descanso reparatorio que corresponde pagar es la que se indica en el presente oficio.
- 7.- La continuidad exigida por la Ley N°21.530 no se ve afectada por el uso de otras licencias o permisos, regulados en la ley, distintos de los mencionados en el inciso 1º del artículo 2º de dicha normativa.
- 8.- La continuidad exigida por la Ley N°21.530 se ve afectada por el uso de licencias o permisos pactados por las

partes que no se encuentren regulados en la ley.

9.- El trabajador que el día 30 de septiembre de 2020 estaba haciendo uso de una licencia médica igualmente tiene derecho al descanso reparatorio si cumple con todos los requisitos exigidos por la normativa.

10.- Los días de descanso reparatorio que le corresponden a quienes se hayan desempeñado en un sistema mixto, consistente en trabajo presencial y teletrabajo, son los que se indican en el presente oficio.

11.- El procedimiento para solicitar el descanso reparatorio es el señalado en el presente oficio.

12.- El empleador no se puede oponer al otorgamiento del descanso reparatorio sin perjuicio de lo señalado en el presente oficio.

13.- Para los efectos de la Ley N°21.530 quedan excluidos del beneficio otorgado por ésta quienes cuenten con facultades de representación del empleador y generales de administración de forma copulativa.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124427\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124427_recurso_1.pdf)

## **Ordinario N°801            06/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

1.- No resulta procedente imputar el beneficio denominado "tiempo para descansar" que otorga la empresa al descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 en virtud de la irrenunciabilidad de derechos establecida por el artículo 5° del Código del Trabajo.

2.- Corresponde el beneficio de descanso reparatorio a quienes se hayan desempeñado para dos empleadores en los términos señalados en el presente oficio.

3.- Corresponde el descanso reparatorio a quienes, cumpliendo con todos los requisitos exigidos por la Ley N°21.530, se encuentren contratados a honorarios.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124421\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124421_recurso_pdf.pdf)

## **Ordinario N°817            06/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

1.- Corresponde otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 a los trabajadores que se indica, en los términos expresados en el presente oficio.

2.- Para tener derecho al beneficio antes señalado se deben haber prestado servicios continuos durante el período que señala la ley, en los términos expuestos en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124415\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124415_recurso_pdf.pdf)

## **Ordinario N°818            06/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

1.- Los trabajadores beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 son los que se señalan en el presente oficio.

2.- No resulta procedente que esta Dirección se pronuncie de modo genérico, en los términos expuestos en el presente oficio.

3.- La circunstancia de que un trabajador tenga participación accionaria en el Centro de Salud no implica que esté excluido de la obtención del beneficio de descanso reparatorio de esta normativa, sin perjuicio de lo expuesto en el

presente oficio.

4.- Están excluidos del beneficio de descanso reparatorio otorgado por esta normativa los trabajadores que cuentan copulativamente con facultades de administración y representación.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124422\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124422_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº819            06/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

El período de desempeño de funciones en las entidades que indica la Ley N°21.530 para tener derecho al beneficio de descanso reparatorio concedido por ella es el que se indica en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124414\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124414_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº834            09/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

1.- Los centros de diálisis quedan comprendidos dentro de la Ley N°21.530 en los términos expuestos en el presente oficio.

2.- Quedan excluidos del derecho a descanso reparatorio quienes se desempeñen en los establecimientos señalados por la Ley N°21.530 que tengan, de forma copulativa, facultades de representación del empleador y generales de administración.

3.- Son beneficiarios del beneficio de descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 quienes detenten cargos que no cuenten con las condiciones copulativas señaladas en el punto anterior.

4.- El descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 puede ser solicitado por el trabajador en forma fraccionada sin la limitación establecida por el artículo 70 del Código del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124495\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124495_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº835            09/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Ley N°21.409; Procedencia;**

La obtención del beneficio de descanso reparatorio por el desempeño de labores durante la pandemia por COVID-19 se obtiene por aplicación de la Ley N°21.409 o de la Ley N°21. 530.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124470\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124470_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº846            14/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

Los trabajadores beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 son los que se señalan en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124481\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124481_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº847            14/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

1.- Los trabajadores beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 son los que se señalan en el presente oficio.

2.- El período de desempeño de funciones para tener derecho al beneficio es el que se indica en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124489\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124489_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°848            14/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcance;**

No tiene derecho al beneficio de descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 la trabajadora que no ha prestado servicios continuos durante el período que señala la ley, en los términos expuestos en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124471\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124471_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°849            14/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

Resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 a la trabajadora que, cumpliendo con todos los requisitos exigidos por esta preceptiva, se haya desempeñado de forma continua para más de un empleador.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124474\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124474_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°853            14/06/2023**

**Establecimiento educacional particular subvencionado; Reajuste del Sector público;**

No resulta procedente aplicar el reajuste establecido en el artículo 1 de la Ley N°21.526 a los docentes de establecimientos particulares subvencionados, por tratarse de trabajadores del sector privado, en la medida que los montos que perciben por asignaciones de origen legal superen los mínimos establecidos por el legislador, de acuerdo con lo indicado en el presente informe; salvo que las partes hayan pactado la reajustabilidad de forma expresa o tácita.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124492\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124492_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°854            14/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Establecimiento de salud beneficiarios de la Ley N°21.530 de 22.012.2023;**

Responde consulta sobre la aplicación de descanso reparatorio tratado en la Ley N°21.530, adjuntando Dictamen 423/12, de 22.12.2023.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124483\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124483_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°856            14/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Establecimiento de salud beneficiarios de la Ley N°21.530 de 22.12.2023.**

Responde consulta sobre la aplicación de descanso reparatorio tratado en la Ley N°21.530, respecto de los establecimientos beneficiarios, adjuntando Dictamen N°423/12, de 22.02.2023.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124484\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124484_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº857 14/06/2023**

**Estatuto de Salud; Calificación; Competencia Dirección del Trabajo;**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124485\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124485_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº860 14/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

No resulta procedente emitir un pronunciamiento en los términos solicitados por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124486\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124486_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº865 16/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Establecimiento de salud beneficiarios de la Ley N°21.530 de 22.012.2023;**

Responde consulta sobre la aplicación de descanso reparatorio tratado en la Ley N°21.530, respecto de los establecimientos beneficiarios, adjuntando Dictamen N°423/12, de 22.02.2023.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124478\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124478_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº871 23/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

Son beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 quienes se desempeñen en los establecimientos que se indican, en los términos expuestos en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124498\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124498_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº877 27/06/2023**

**Estatuto de Salud; Acumulación de feriado;**

La funcionaria que se encuentra regida por la Ley N°19.378, que desea acumular su feriado, debe pedir expresamente a la entidad empleadora hacer uso conjunto de su feriado con el correspondiente al año siguiente.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124504\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124504_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº882 27/06/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances**

Los trabajadores beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 son los que se señalan en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124506\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124506_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº904            04/07/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcance;**

1.- Los días por concepto de descanso reparatorio que se deban compensar al término de la relación laboral constituyen remuneración.

2.- Las asignaciones de colación y movilización no constituyen remuneración.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124540\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124540_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº926            06/07/2023**

**Estatuto de Salud; Competencia Dirección del Trabajo; Término de contrato de trabajo;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de las causales de terminación de un contrato de trabajo de una funcionaria regida por la Ley N°19.378 dependiente de una Corporación Municipal, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124547\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124547_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº935            10/07/2023**

**Principio de especialidad; Ley N°21.342; Emergencia Sanitaria Covid-19;**

1) Conforme al artículo 1º de la Ley N°21.342, el empleador tiene la obligación de implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, mientras se mantenga la alerta sanitaria por COVID-19, siempre que se reúnan los siguientes requisitos: Que la naturaleza de las funciones que preste el trabajador a la trabajadora lo permita; Que el trabajador o la trabajadora consienta en ello; Que el trabajador o la trabajadora se encuentre en una de las hipótesis señaladas por la misma norma, entre las que se encuentra el trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad.

2) La vigencia de la Ley N°21.342 se prolongará mientras se mantenga vigente el estado de alerta sanitaria a que hace referencia el Decreto N°4, de 08.02.2023.

3) Encontrándose vigente la emergencia sanitaria por COVID-19, y en virtud del principio de especialidad de las normas jurídicas, en el caso consultado deberá aplicarse la regulación contenida en el artículo 1º de la Ley N°21.342, con preferencia a las normas generales contenidas en el artículo 206 bis del Código del Trabajo.

4) Para efectos de determinar quien se encuentra al cuidado personal de un menor de edad deberá estarse a lo indicado en el Dictamen N°1702/21, de 23.06.2021, distinciones que han sido descritas en el presente ordinario.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124564\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124564_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº 963            11/07/2023 VII**

**Corporación Municipal; Estatuto de Salud, Atención primaria de Salud; Contrato de honorario; Registro de Asistencia;**

1.- Los sistemas digitales de registro y control de asistencia, descansos y determinación de horas de trabajo deben cumplir con las exigencias determinadas en Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021.

2.- Las personas contratadas por una Corporación Municipal para desempeñarse en la atención primaria de salud no están sujetas a calificación.

3.- Las personas contratadas por una Corporación Municipal para desempeñarse en la atención primaria de salud no tienen la calidad de funcionarios y se rigen por las normas de sus respectivos contratos.

4.- Las personas contratadas a honorarios por una Corporación Municipal para desempeñarse en la atención primaria de salud no pasan a estar contratados a plazo fijo en los términos consultados, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124577\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124577_recurso_pdf.pdf)

## **Ordinario N°965 11/07/2023**

**Recursos de reposición y jerárquico; Procedencia; Estatuto de Salud; Capacitación; Puntaje;**

1.- No resultan procedentes el recurso de reposición, y en subsidio, el jerárquico regulados en el artículo 59 de la Ley N°19.880 para impugnar el Ordinario N°1730, de 04.10.2022, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

2.- Se reconsidera el Ordinario N°1730, de 04.10.2022, de esta Dirección, en el sentido que indica.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124570\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124570_recurso_pdf.pdf)

## **Ordinario N°974 12/07/2023**

**Estatuto de Salud; Cambio de funciones;**

Resulta procedente que la entidad administradora pueda destinar a un funcionario de la atención primaria de la salud desde un determinado establecimiento a otra dependencia de la respectiva Corporación Municipal siempre que siga regido por la Ley N°19.378 y que la función de la destinación debe revertir la misma jerarquía de aquellas asignadas en su contrato de trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124594\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124594_recurso_1.pdf)

## **Ordinario N°1011 24/07/2023**

**Estatuto de Salud; Categoría Funcionaria; Ley N°20.858;**

Para pasar por el solo ministerio de la ley en virtud de lo dispuesto por la Ley N°20.858 desde la categoría e) a la categoría c) Técnicos de Nivel Superior que prevé el artículo 5° de la Ley N°19.378 se debe acreditar estar en posesión de un título de técnico de nivel superior de aquellos a los que se refiere el artículo 54 del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 2010, del Ministerio de Educación, y que además se realicen funciones pertinentes a las categoría en que se desempeñarán y a la formación por la que se les ha otorgado dicho título.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124624\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124624_recurso_1.pdf)

## **Ordinario N°1013 24/07/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

1.- La forma de acreditar el otorgamiento de los días de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 respecto

de las personas contratadas a honorarios es la que se indica en el presente oficio. 2.- La forma de determinar el valor de cada día a pagar por concepto de días de descanso reparatorio al término de la relación contractual de aquellas personas contratadas a honorarios es la que se indica en el presente oficio.

3.- El período de tiempo de desempeño de funciones exigido por la Ley N°21.530 para tener derecho al beneficio de descanso reparatorio puede ser cumplido con contrato de honorarios y contrato de trabajo.

4.- La Dirección del Trabajo carece de facultades para autorizar determinadas políticas implementadas por la empresa, sin perjuicio de lo expuesto en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124627\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124627_recurso_1.pdf)

## **Ordinario Nº1016 24/07/2023**

### **Estatuto de Salud; Precalificaciones;**

El jefe directo debe realizar la precalificación de los funcionarios de Atención Primaria de Salud que tenga bajo su cargo, entendiéndose por jefe directo aquella persona superior en línea recta con poder de dirección. A su vez, la norma no distingue cuánto tiempo de antigüedad debe tener el referido jefe directo para tener la facultad de realizar la precalificación a que se refieren los artículos citados, sin perjuicio de que al inicio de cada proceso de calificadorio se debe informar al funcionario la persona específica que llevará a cabo su evaluación.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124623\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124623_recurso_1.pdf)

## **Ordinario Nº1026 27/07/2023**

### **Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

No resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 al personal de la empresa C-DAR SPA que presta servicios en el Hospital Padre Hurtado.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124635\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124635_recurso_1.pdf)

## **Ordinario Nº1027 27/07/2023**

### **Trabajadores de la Salud; Descanso Reparatorio; Ley N°21.530; Ley N°21.409; Procedencia;**

Para obtener el beneficio de descanso reparatorio por el desempeño de labores durante la pandemia por COVID-19 por aplicación de la Ley N°21.530 se deben haber desempeñado funciones en las instituciones que se indican durante todo el período exigido por esta ley.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124649\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124649_recurso_1.pdf)

## **Ordinario Nº1028 27/07/2023**

### **Trabajadores de la Salud; Descanso reparatorio; Ley N°21.530; Cambio empleador, continuidad;**

Para obtener el beneficio de descanso reparatorio por el desempeño de labores durante la pandemia por COVID-19, por aplicación de la Ley N°21.530, se debe haber desempeñado funciones en las instituciones que se indican durante todo el período exigido por la ley.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124651\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124651_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1029      27/07/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

El período de desempeño de funciones en las entidades que indica la Ley N°21.530 para tener derecho al beneficio de descanso reparatorio concedido por ella es el que se indica en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124642\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124642_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1033      27/07/2023**

**Guardias de Seguridad; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

Responde consulta sobre la aplicación de descanso reparatorio tratado en la Ley N°21.530, respecto a los que se desempeñaban como Guardias de Seguridad, adjuntando Dictamen 423/12, de 22.02.2023.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124643\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124643_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº1034      27/07/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

No resulta procedente considerar como beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 a los trabajadores que se indican en el presente oficio. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124636\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124636_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1035      27/07/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

No resulta procedente considerar como beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 a los trabajadores que se indican en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124626\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124626_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1036      27/07/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

No resulta procedente considerar como beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 a los trabajadores que se indican en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124641\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124641_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1037      27/07/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

No resulta procedente considerar como beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 a los trabajadores que se indican en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124640\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124640_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1038      27/07/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**  
No resulta procedente considerar como beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 a los trabajadores que se indican en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124639\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124639_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1040 27/07/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**  
El período de desempeño de funciones en las entidades que indica la Ley N°21.530 para tener derecho al beneficio de descanso reparatorio concedido por ella es el que se indica en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124637\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124637_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1051 28/07/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**  
El período de desempeño de funciones en las entidades que indica la Ley N°21.530 para tener derecho al beneficio de descanso reparatorio concedido por ella es el que se indica en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124644\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124644_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1052 28/07/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**  
1.- Quedan excluidos del derecho a descanso reparatorio quienes se desempeñen en los establecimientos señalados por la Ley N°21.530 que tengan, de forma copulativa, facultades de representación del empleador y generales de administración y quienes hayan hecho uso efectivo del beneficio contenido en la Ley N°21.409.  
2.- La obligación de pagar el descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 en el caso de término de la relación laboral resulta exigible en el plazo que se indica. 3.- En el caso de que exista continuidad de servicios respecto de diversos empleadores el pago del descanso reparatorio corresponderá al último empleador, salvo que ya se hubiere pagado con anterioridad.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124661.html>

**Ordinario N°1054 28/07/2023**

**Estatuto de Salud; Autonomía Sindical; Cotizaciones;**

1.- En virtud de la autonomía de que gozan las organizaciones de trabajadores regidas por la Ley N°19.296, esta Dirección debe abstenerse de intervenir en los conflictos sobre afiliación suscitados entre una asociación de funcionarios y la Corporación Municipal de Desarrollo Social, de Iquique.  
2.- Se reconsidera el Ordinario N°53/2023, de 08.05.2023, de la Dirección Regional del Trabajo de Tarapacá, en el sentido que indica.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124658\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124658_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1058 28/07/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

No resulta procedente emitir un pronunciamiento en los términos solicitados por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124633\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124633_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº1059 28/07/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Procedencia;**

Resulta procedente conceder el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 a una trabajadora que se encuentre contratada por una empresa subcontratista o de servicios transitorios para cumplir funciones en una clínica del sector privado de salud que haya participado en el combate del COVID-19, en la medida que cumpla con todos y cada uno de los requisitos exigidos por esta normativa.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124657\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124657_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1060 28/07/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

Son trabajadores beneficiarios del descanso reparatorio previsto en el artículo 1º de la Ley N°21.530 los trabajadores/as que se desempeñaron, cumpliendo todos los requisitos exigidos por la normativa, en las entidades que se detallan en dicha normativa, en la medida que hayan realizado funciones propias del combate de la pandemia de COVID-19.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124655\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124655_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1061 28/07/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

No resulta procedente emitir pronunciamiento en los términos solicitados por tratarse de una consulta genérica sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124634\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124634_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1062 28/07/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

Sólo son beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 quienes se desempeñen en los establecimientos que se indican y que hayan participado en el efectivo combate de la pandemia por COVID-19, en los términos expuestos en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124647\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124647_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1071 01/08/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Procedencia;**

Resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 al personal que, cumpliendo con todos los requisitos exigidos por esta normativa, se desempeña en una empresa privada dedicada al traslado de pacientes, en los términos expuestos en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124673\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124673_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°1093 08/08/2023**

**Trabajadores de la Salud; Descanso Reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

Para tener derecho al beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 el personal se debe desempeñar en alguna de las entidades señaladas por esta normativa que haya participado en el combate de la pandemia por COVID-19.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124711\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124711_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1099 09/08/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Suspensión de Contrato de Trabajo; Ley N°21.247; Continuidad exigida; Efectos; Competencia Dirección del Trabajo; Consulta de Género;**

1.- No resulta procedente emitir un pronunciamiento en los términos solicitados por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

2.- La suspensión de contrato por aplicación de la Ley N°21.247 no afecta a la continuidad exigida por la Ley N°21.530 para tener derecho al descanso reparatorio que está otorga.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124754\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124754_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1110 10/08/2023**

**Estatuto de Salud; Contrato a honorarios;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar relaciones de naturaleza civil como lo es el contrato a honorarios, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124759\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124759_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1117 11/08/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

No resulta procedente emitir un pronunciamiento en los términos solicitados por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124769\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124769_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1118 11/08/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

No resulta procedente considerar como beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 a los trabajadores que se indican en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124770\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124770_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1123**

**11/08/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

No resulta procedente considerar como beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 a los trabajadores que se indican en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124771\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124771_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1132**

**11/08/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

Son beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 quienes se desempeñen en los establecimientos que se indican, en los términos expuestos en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124773\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124773_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1133**

**14/08/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

No resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 a la trabajadora que prestó sus servicios de atención de salud en domicilios particulares de los pacientes.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124774\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124774_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1166**

**24/08/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Procedencia;**

1.- Resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 al personal que, cumpliendo con todos los requisitos exigidos por esta normativa, se desempeña en una empresa privada dedicada al traslado de pacientes en ambulancias, en los términos expuestos en el presente oficio.

2.- Quedan excluidos de este beneficio solamente los trabajadores que se señalan en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124825\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124825_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1169**

**24/08/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

No resulta procedente considerar como beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 a los trabajadores que se indican en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124817\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124817_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1182**

**28/08/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

No resulta procedente considerar como beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 a los trabajadores que se indican en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124857\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124857_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1183 28/08/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**

No resulta procedente considerar como beneficiario del descanso reparatorio por la Ley N°21.530 a los trabajadores que se indican en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124859\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124859_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1184 28/08/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances; Continuidad;**

El período de desempeño de funciones en las entidades que indica la Ley N°21.530 para tener derecho al beneficio de descanso reparatorio concedido por ella es el que se indica en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124860\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124860_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1193 28/08/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

No resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 al personal que se desempeña en establecimientos de larga estadía para adultos mayores.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124853\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124853_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1194 28/08/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

No resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 al personal que se desempeña en establecimientos de larga estadía para adultos mayores.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124856\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124856_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1209 30/08/2023**

**Trabajadores de la Salud; Descanso reparatorio; Ley 21.530; Covid-19;**

No resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 al personal que se desempeña en establecimientos de larga estadía para adultos mayores.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124969\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124969_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1226 13/09/2023**

**Trabajadores de la Salud; Descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcance;**

Para tener derecho al descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 se deben haber desempeñado labores

durante el período señalado por esta ley en las entidades que en ella se indican, en los términos expuestos en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124975\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124975_recurso_1.pdf)

Ordinario №1229 13/09/2023

## Trabajadores de la Salud; Descanso reparatorio; Ley 21.530; Covid-19; Procedencia;

No resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 si no se han prestado funciones de forma ininterrumpida por todo el período exigido por esta ley.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124974\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124974_recurso_1.pdf)

Ordinario №1230 13/09/2023

Trabajadores de la Salud; Descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Procedencia;

Para obtener el beneficio de descanso reparatorio por el desempeño de labores durante la pandemia por COVID-19 por aplicación de la Ley N°21.530 se debe haber desempeñado funciones en las instituciones que se indican todo el período exigido por esta ley.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124976> recurso 1.pdf

Ordinario №1235 13/09/2023

Trabajadores de la Salud; Descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances; Procedencia;

Resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 al personal que, cumpliendo todos los requisitos exigidos por esta normativa, se desempeñan en establecimientos de salud privados, farmacias y almacenes farmacéuticos, según lo expuesto en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124977\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124977_recurso_pdf.pdf)

Ordinario №1243 14/09/2023

Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;

Resulta procedente conceder el descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 al personal que se desempeña en farmacias homeopáticas.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124987> recurso 1.pdf

Ordinario №1246 14/09/2023

Trabajadores de la Salud: Descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances; Procedencias;

Resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio de la Ley N°21.530 sólo a aquellos trabajadores que se desempeñan en aquellos establecimientos de salud privada, según lo expuesto en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124988\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124988_recurso_pdf.pdf)

Ordinario №1247 14/09/2023

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid- 19; Alcances;**  
Resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 a los trabajadores y trabajadoras que, cumpliendo con todos los requisitos exigidos por esta normativa, se desempeñaron en un laboratorio farmacéutico que prestó labores de apoyo al combate de la pandemia por COVID-19.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124990\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124990_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario N°1290 10/10/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**  
Resultaría procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 al personal que se desempeña para la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción en la medida que esta entidad haya participado en el combate por COVID-19, en los términos expuestos en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125073\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125073_recurso_1.pdf)

### **Ordinario N°1294 13/10/2023**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**  
El aporte efectuado en forma permanente por la empresa Viña Concha y Toro S.A. para financiar un porcentaje del costo del seguro de salud pactado en la cláusula decimosegunda del contrato colectivo celebrado entre esa empresa y el Sindicato Unificado de la Empresa Viña Concha y Toro S.A. a favor de los trabajadores afectos que aceptaron su incorporación a dicho sistema, constituye remuneración conforme con lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, toda vez que se trata de un beneficio en dinero que los trabajadores perciben por causa del contrato de trabajo y no se encuentra entre aquellas prestaciones expresamente excluidas de dicha calificación en el inciso segundo de la citada disposición legal. Confirma la doctrina contenida en el Ordinario N°198 de 01.02.2022 emitido por esta Dirección.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125075\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125075_recurso_1.pdf)

### **Ordinario N 1297 13/10/2023 VII**

**Trabajadores de la Salud; Beneficio de descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Alcances;**  
No resulta procedente considerar como beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 a los trabajadores que se indican en el presente oficio. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125076\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125076_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario N°1365 31/10/2023**

**Deniega reconsideración Ord. N°1029, 27.07.2023; Trabajadores de la Salud; Descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19;**

No resultan procedentes el recurso de reposición y, en subsidio, el jerárquico regulados en el artículo 59 de la Ley N°19.880 para impugnar el Ordinario N°1029, de 27.07.2023, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125137\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125137_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1368**

**07/11/2023**

**Estatuto de Salud; Renovación de Contrato de Trabajo, plazo fijo; Aviso;**

En el sistema de atención primaria de salud municipal la Corporación Municipal no está obligada a dar aviso anticipado del término del contrato sin perjuicio de lo dispuesto en el presente oficio. Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de las causales de terminación del contrato de una funcionaria regida por la Ley N°19.378, dependiente de una Corporación Municipal, correspondiendo su conocimiento y resolución a los tribunales de Justicia, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125159\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125159_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1379**

**10/11/2023**

**Estatuto de salud; Trabajadores de la Salud; Descanso reparatorio; Ley N°21.409; Jornada Parcial;**

La forma de computar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.409 respecto de un funcionario regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una Corporación Municipal con una jornada parcial de 11 horas semanales concentradas en un día es la que se indica en el presente oficio.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125183\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125183_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1387**

**10/11/2023**

**Trabajadores de la Salud; Descanso reparatorio; Ley N°21.530; Alcances; Procedencias;** Resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio de la Ley N°21.530 a aquellos trabajadores que hayan hecho uso de licencias médicas, en la medida que cumplan los requisitos exigidos por la misma ley.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125190\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125190_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1411**

**13/11/2023**

**Trabajadores de la Salud; Descanso reparatorio; Ley N°21.530; Procedencia;**

Resultaría procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 al trabajador que se desempeña en la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, en la medida que dicha entidad haya participado en el combate por COVID-19 y el dependiente cumpla con todos los requisitos exigidos por la ley.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125524\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125524_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1412**

**13/11/2023**

**Trabajadores de la Salud; Descanso reparatorio; Ley N°21.530; Alcances; Procedencia;** Resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio de la Ley N°21.530 sólo a aquellos trabajadores que se desempeñan en aquellos establecimientos de salud privada, según lo expuesto en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125213\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125213_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº1480**

**05/12/2023**

**Guardias de Seguridad; Subcontratación; Descanso reparatorio; Ley N°21.530; Alcances;**

Responde consulta sobre la aplicación de descanso reparatorio de la Ley N°21.530, respecto de trabajadores bajo

régimen de subcontratación. Guardias de seguridad.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125314\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125314_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1501**

**14/12/2023**

**Trabajadores de la Salud; Subcontratados; Descanso reparatorio; Ley N°21.530; Alcances;**

Responde consulta sobre la aplicación de descanso reparatorio de la Ley N°21.530, respecto de trabajadores bajo régimen de subcontratación.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125358\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125358_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1502**

**14/12/2023**

**Guardias de Seguridad; Subcontratación; Descanso reparatorio; Ley N°21.530;**

Responde consulta sobre la aplicación de descanso reparatorio de la Ley N°21.530, respecto de trabajadores bajo régimen de subcontratación. Guardias de Seguridad.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125359\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125359_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1503**

**14/12/2023**

**Guardias de Seguridad; Subcontratación; Descanso reparatorio; Ley N°21.530; Alcances;**

Responde consulta sobre la aplicación de descanso reparatorio de la Ley N°21.530, respecto de trabajadores sujetos a régimen de subcontratación, específicamente, guardias de seguridad.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125357\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125357_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1303**

**17/10/2023**

**Trabajadores de la Salud; Descanso reparatorio; Ley N°21.530; Covid-19; Procedencia;** No corresponde considerar como establecimiento de salud para los efectos de la Ley N°21.530 a una empresa dedicada al servicio de rescate y labores de emergencia vial para empresas concesionarias a las que presta servicios, atendida la finalidad precisa perseguida por dicha ley.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125112\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125112_recurso_1.pdf)

## **VIII Higiene y Seguridad en el Trabajo**

**Ordinario Nº91**

**18/01/2023**

**Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Constitución;**

Este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico acerca de la procedencia de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el caso particular, toda vez que, el inciso final del artículo 1º del D.S. N°54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya dicho Comité en una empresa, faena, sucursal o agencia determinada.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123401\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123401_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº189 03/02/2023**

**Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Principio de Continuidad;**

1.- No procede jurídicamente que los miembros de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido originalmente en una empresa, y que comenzarán a prestar servicios en una empresa distinta en forma conjunta, de facto, constituyan el nuevo Comité Paritario de Higiene y Seguridad en esta segunda empresa.

2.- En caso de duda acerca de la terminación de una empresa de la cual depende que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido permanezca en funciones, debe ser aplicado el procedimiento establecido en el artículo 25 del Decreto N°54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1969, que entrega la resolución de dicha circunstancia al Inspector del Trabajo con competencia en la jurisdicción respectiva.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123615\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123615_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº333 08/03/2023**

**Elemento de Protección Personal;**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123775\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123775_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº583 20/04/2023**

**Reglamento Interno de Higiene y Seguridad;**

Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas se encuentran obligadas a mantener un reglamento interno de orden, higiene y seguridad y cuando ocupen diez o más trabajadores permanentes. Del mismo modo, el reglamento interno debe ser único y regular las relaciones con todos los trabajadores de la empresa, aun cuando éstos se desempeñen en distintas fábricas o secciones de la empresa y éstas se encuentren ubicadas en la misma localidad o en lugares diferentes.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124072\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124072_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº625 25/04/2023**

**Remuneraciones; Descuentos; Licencias Médicas rechazadas;**

Atiende presentación que indica acerca de la procedencia de descuentos de remuneraciones por licencias médicas rechazadas.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124147\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124147_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº628 25/04/2023**

**Reglamento Interno; Sanciones; Potestad de mando y poder de dirección;**

Incumbe al empleador la facultad de ejercer privadamente la administración de su empresa, sin que corresponda a este Servicio intervenir en dichas atribuciones. Lo anterior, en virtud de la potestad de dirección y mando del empleador señalado en el presente informe y en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124150\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124150_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº635 25/04/2023**

**Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad; Entrega por medios electrónicos;**

No existe impedimento para que el empleador entregue a través de medios electrónicos el reglamento interno de orden higiene y seguridad en la medida que dé cumplimiento con los requisitos establecidos en la jurisprudencia administrativa citada en este informe. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124146\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124146_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº683 05/05/2023**

**Poder de dirección y mando; Deber de Protección; Reglamento Interno;**

Corresponde al empleador aplicar las medidas idóneas para la administración de su empresa, así como implementar aquellos mecanismos que permitan observar el cumplimiento del deber de protección a la salud de sus dependientes. Lo anterior, en virtud del principio de protección o mando y lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124266\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124266_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº702 10/05/2023**

**Elementos de Protección personal; Certificación; Competencia Dirección del Trabajo;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir un pronunciamiento jurídico en los términos solicitados.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124287\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124287_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº808 06/06/2023**

**Contrato individual de Trabajo; Funciones; Salud y Seguridad en el Trabajo; Deber de protección;**

1. No se ajusta a derecho que las funciones de los guardias de seguridad que deben concurrir al establecimiento o local ante la activación del sistema de alarmas no se encuentren contempladas en los contratos de trabajo; por no estipularse de manera expresa en sus contratos de trabajo, al tenor de lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 10 del Código del Trabajo.

2. Por su parte, corresponde al empleador adoptar todas las medidas preventivas que garanticen una eficaz protección a los trabajadores frente a los riesgos a los cuales puedan verse expuestos, según lo prescrito en el artículo 184 del Código del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124419\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124419_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°872      27/06/2023**

**Declaración de zonas afectadas por catástrofe; Deber de protección del empleador;**

1.- En aquellos casos que las partes de la relación laboral se vean afectadas por una contingencia como la que atraviesa nuestro país, deben propender a la búsqueda de una solución razonable que logre afrontar satisfactoriamente las consecuencias perjudiciales de la catástrofe, observando especialmente el principio de continuidad y estabilidad en el empleo reconocido por el Dictamen N°1922/34 de 20.04.2015 y en el Ordinario N°1.985 de 09.08.2021.

2. Sin perjuicio de las facultades que detentan los tribunales de justicia, en atención a los hechos públicos y notorios que afecten a nuestro país, resulta razonable que cualquier trabajador o trabajadora que esté sufriendo secuelas humanas o materiales, como regla general, le resulte imperioso permanecer con su familia o en su lugar de residencia, albergue u hogares de familiares, lo que en el contexto actual importaría una justificación para no asistir a cumplir sus obligaciones laborales, durante el tiempo que objetivamente permanezcan esas condiciones, circunstancia en que no correspondería una sanción como el despido, toda vez que no se configuraría una ausencia injustificada, conforme a la reiterada jurisprudencia de los Tribunales de Justicia.

3. El deber general de protección del empleador respecto de sus trabajadores y trabajadoras consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo. Este deber implica que, en toda circunstancia, incluyendo la actual contingencia que afecta el país, el empleador tiene la obligación de adoptar todas las medidas necesarias y eficaces para controlar los riesgos a la integridad física psíquica de sus dependientes, manteniendo las condiciones de higiene y seguridad adecuadas en el desarrollo de sus labores, y proporcionando los elementos de protección personal, especialmente aquellos necesarios en la actual situación de emergencia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124472\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124472_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°1031      27/07/2023**

**Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas; Lugares de Trabajo;**

1. No existe en la normativa la determinación de un sistema de medición de la conformidad térmica en los ambientes laborales, ni tampoco disposiciones que fijen mínimos y máximos de temperatura en lugares de trabajo como oficinas.

2. La Dirección del Trabajo carece de la potestad normativa para modificar el D.S. N°594 de 1999 del Ministerio de Salud que "Aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias de y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo".

3. El empleador, conforme dispone el artículo 184 del Código del Trabajo, está obligado a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus dependientes, de manera que la conformidad térmica de los mismos es una materia que no puede ser omitida por la empresa en que los trabajadores presten sus servicios, y en consecuencia, es procedente y obligatorio para la empresa implementar algún sistema de medición de esta materia en los ambientes laborales, y con dichas mediciones adoptar las medidas que protejan la conformidad térmica de los trabajadores con la finalidad que la cantidad de dependientes insatisfechos con la temperatura, en un medio de trabajo determinado, sea el mínimo posible.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124662\\_recurso\\_1](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124662_recurso_1)

**Ordinario Nº1080**

**03/08/2023**

**Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; Disposiciones obligatorias; Competencia Dirección del Trabajo;**

1. Las disposiciones contenidas en el código de conducta implementado por Minera Escondida Limitada no constituyen una regulación obligatoria para los trabajadores en sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la referida empleadora, cuyo incumplimiento amerite la aplicación de sanciones por aquella, en tanto dicha normativa no se encuentre contenida en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, por tratarse del único documento idóneo para esos fines previsto por el legislador.
2. Esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento acerca de las objeciones formuladas por el Sindicato N°2 de Empresa Minera Escondida Limitada respecto de las obligaciones y prohibiciones impuestas por la empleadora, que no fueron incorporadas al respectivo reglamento interno de orden, higiene y seguridad, toda vez que dicha materia fue puesta en conocimiento de la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta por la referida organización, a través de la impugnación de algunas de sus disposiciones, que fueron resueltas por esa Inspección y por la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, en este último caso, por la vía de un recurso jerárquico interpuesto por el sindicato.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124677\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124677_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1140**

**14/08/2023**

**Vacunación contra la influenza; Trabajadores que se desempeñan en avícolas;**

- 1) Considerando, por una parte, que el control de la obligación de vacunación corresponde a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, entidades que podrán disponer de las medidas necesarias para que, en interés de salud pública, las autoridades controlen su cumplimiento; y por otra, el poder de mando y administración del empleador, no corresponde a esta Dirección pronunciarse respecto a la obligatoriedad de la inoculación contra la influenza respecto de los trabajadores que se desempeñan en avícolas o a la pertinencia de incorporar una cláusula referida a esa materia en los contratos de trabajo de los dependientes o sus anexos.
- 2) Toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que diga relación con materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, debiendo advertirse que, frente a incumplimientos de las mismas, solo procede aplicar las sanciones que expresamente permite el legislador, esto es, amonestación verbal o escrita y multas.
- 3) El juez es la autoridad legalmente competente para establecer si la aplicación de una causal legal de terminación de contrato ha sido injustificada, indebida o improcedente.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124790\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124790_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1391 10/11/2023**

**Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Representantes de los trabajadores; Competencia Dirección del Trabajo;**

El Inspector del Trabajo no cuenta con atribuciones para declarar la nulidad de una elección ya efectuada en un

Comité Paritario de Higiene y Seguridad, materia que debe conocer un Tribunal Electoral Regional, sin perjuicio de sus facultades permanentes en cuanto a resolver reclamos o dudas, y controlar irregularidades o infracciones que se incurra con motivo de la constitución y funcionamiento de dichos Comités.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125189\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125189_recurso_1.pdf)

Ordinario №1431 20/11/2023

## Elementos de Protección personal; Entrega por Medios electrónicos;

La documentación enviada por la empresa LIBUS Chile S.p.A., no permite determinar si la máquina expendedora de elementos de protección personal, denominada "Smart Machine", se ajusta a la normativa vigente sobre la materia, por lo que se rechaza la solicitud.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125247\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125247_recurso_1.pdf)

Ordinario №1434 20/11/2023

## Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Constitución;

La obligación de constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad recae en toda empresa, sucursal, agencia o faena en que laboren más de 25 trabajadores. En caso de duda, corresponderá al Inspector del Trabajo decidir si procede o no su constitución, determinación que deberá adoptarse sobre la base de los antecedentes revisados en cada caso particular y teniendo en consideración la doctrina emitida por esta Dirección contenida, entre otros, en los pronunciamientos jurídicos citados en el presente documento.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125234\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125234_recurso_1.pdf)

Ordinario №1442 22/11/2023

## Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad;

1.- 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.

2.- Las organizaciones sindicales o 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125261\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125261_recurso_1.pdf)

Ordinario №1446 22/11/2023

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; Sanciones

Responde consultas relativas a la facultad sancionatoria con que el empleador cuenta en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125262\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125262_recurso_1.pdf)

Ordinario №1448 22/11/2023

**Competencia Dirección del Trabajo; Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Caso genérico;**  
No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de modo genérico, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125260\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125260_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1494** **11/12/2023**

**Obligación Empleador adoptar mediadas; Trabajadores expuestos Altas temperaturas y Altas temperaturas extremas; Pronosticadas territorio nacional;**

Emite informe acerca de las obligaciones y medidas que debe adoptar el empleador ante la exposición de las personas trabajadoras a altas temperaturas y altas temperaturas extremas, pronosticadas en el territorio nacional.  
[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125301\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125301_recurso_pdf.pdf)

## **IX Inclusión Laboral**

**Ordinario Nº1203** **30/08/2023**

**Inclusión Laboral; Personas Discapacitadas; Ley N°20.267; IX**

No existiría inconveniente en que el trabajador con conocimientos específicos en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad sea un prevencionista de riesgos, en la medida que reúna los requisitos establecidos en el artículo 157 quáter del Código del Trabajo, esto es, tener la calidad de trabajador de la empresa obligada, desempeñarse en funciones relacionadas con recursos humanos y contar con una certificación de sus conocimientos específicos en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la Ley N°20.267.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124981\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124981_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1317** **25/10/2023**

**Inclusión laboral; Personas con discapacidad;**

- 1) Los programas de capacitación del personal deben realizarse durante cada año, sin que el legislador haya establecido un periodo específico para su diseño y ejecución.
- 2) Correspondrá al empleador, en ejercicio de su potestad de administración, fijar directrices respecto al diseño, oportunidad y trabajadores a capacitar en el marco de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, de conformidad a la normativa vigente y considerando, especialmente, las competencias del Gestor de Inclusión Laboral y el comité bipartito de capacitación, así como el objetivo de una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125128\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125128_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1378** **10/11/2023**

**Inclusión laboral; Personas con discapacidad;**

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.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125185\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125185_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1382**

**10/11/2023**

**Inclusión laboral; Personas con discapacidad; Empresas obligadas;**

Las disposiciones en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, contenidas en los artículos 157 bis y siguientes del Código del Trabajo, son aplicables a las corporaciones y fundaciones que tengan 100 o más trabajadores contratados, habida cuenta que el concepto de empresa, a efectos de la legislación laboral, es amplio en cuanto a su finalidad, comprendiendo organizaciones con objetivos de orden económico, social, cultural o benéfico, independientemente de su persiguen o no fines de lucro.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125186\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125186_recurso_1.pdf)

**X Organizaciones Sindicales**

**Ordinario Nº90**

**18/01/2023**

**Remuneraciones; Permisos sindicales;**

Para la respuesta a las consultas planteadas deberán atenderse las conclusiones contenidas en el cuerpo del presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123400\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123400_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº409**

**22/03/2023**

**Organización Sindical; Descuento; Cuota Sindical;**

Respecto a las consultas formuladas sobre descuento de cuota sindical a favor de un organismo de grado superior, se debe estar a lo expuesto en el cuerpo del presente informe, al tenor de la jurisprudencia administrativa citada.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123873\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123873_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº519**

**14/04/2023**

**Organización Sindical; Autonomía Sindical; Conflicto entre socios; Competencia Dirección del Trabajo;**

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de intervenir en los conflictos que se susciten al interior de una organización sindical, correspondiendo a los propios interesados, dirigentes y socios, en virtud del principio de autonomía sindical, resolver sus diferencias, salvo que el socio afectado decida someter al asunto a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124037\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124037_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº581**

**19/04/2023**

**Organización Sindical; Ministro de Fe; Actuaciones Sindicales**

1. Para los efectos del Libro III del Código del trabajo que regula a las organizaciones sindicales, serán ministros de fe, los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo y los secretarios municipales localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles. La excepción de está dada por la asamblea en que se constituye un sindicato interempresa, debido a que el legislador exige que únicamente actuarán en dicha ocasión como ministro de fe los inspectores del trabajo.

2. Las actuaciones que están facultados para realizar los ministros de fe en el contexto anteriormente enunciado, incluyendo a quienes no están investidos como inspectores del trabajo, consisten en: presenciar el acto de que se trate, certificar el levantamiento de actas, de copias de instrumentos derivados del mismo acto, autenticar con su firma instrumentos originales y copias originados en el mismo acto, y autenticar dichos instrumentos, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento. Toda actuación ajena a las anteriormente descritas infringe el principio de legalidad consagrado en el artículo 7° de la Constitución Política de la República.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124082\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124082_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº587 21/04/2023**

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

La Dirección del Trabajo carece de facultades para fiscalizar las actuaciones de las organizaciones sindicales y por lo tanto no tiene atribuciones para pronunciarse en particular acerca de la obligación de pago de una trabajadora que aceptó, por error, la extensión de beneficios.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124088\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124088_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº811 06/06/2023**

**Organización Sindical; Afiliación Sindical; Descuento cuota sindical; Empresas declaradas único empleador; Interpretación de Estatutos; Competencia Dirección del Trabajo;**

1. No resulta jurídicamente procedente que una vez requerido por el Sindicato de Ingenieros y Profesionales de Empresa Entel S.A. el descuento de las remuneraciones de los montos correspondientes a la cuota sindical originaria de uno de los socios, el empleador se niegue a efectuarlo aduciendo que, el ingreso del referido afiliado a dicha organización sindical contraviene lo dispuesto en sus estatutos sobre la materia y lo resuelto en el fallo judicial que cita, toda vez que, los empleadores son meros recaudadores de tales sumas y carecen, por ende, de facultades para cuestionar tal requerimiento.

2. En conformidad con lo previsto en los artículos 3° inciso octavo, 507 inciso quinto del Código del Trabajo y lo sostenido por esta Dirección mediante Dictamen N°3406/054 de 09.07.2014, la sentencia definitiva que declara que dos o más empresas constituyen un único empleador para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social se aplica respecto de todos los trabajadores de aquellas y, por tanto, estos últimos podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; asimismo, un sindicato de empresa, podrá afiliar a trabajadores de cualquiera de las empresas que constituyan el empleador común, sin alterar su naturaleza.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124420\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124420_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº876        27/06/2023**

**Organizaciones Sindicales; Provisión de cargos vacantes; Competencia Dirección del Trabajo; Autonomía Sindical;**

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse acerca de la procedencia de proveer el cargo vacante de director de un sindicato, toda vez que, en virtud de la autonomía sindical de que gozan las organizaciones sindicales como la de la especie, son estas las facultadas para determinar si, en conformidad con los estatutos que las rigen, corresponde o no efectuar dicha provisión de cargo. Ello sin perjuicio de que, cualquier controversia que pudiere generarse sobre el particular al interior de la organización, deberá ser sometida a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124513\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124513_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº900        04/07/2023**

**Organización sindical; Organización grado superior; Fuero de Federación; Competencia Dirección del Trabajo;**

1.- La calidad de dirigente de un sindicato base es requisito esencial para ser elegido director de una federación o confederación, sin embargo, no lo es para los efectos de mantener vigente su mandato ni tampoco para ser reelegido en un cargo de tal naturaleza, siempre que, en este último evento, se trate de períodos sucesivos.  
2.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir pronunciamiento respecto de la validez o nulidad de una determinada elección sindical.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124560\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124560_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1082        03/08/2023**

**Aumento Cuota Sindical; Trabajador desafiliado; Artículo 323 Código del Trabajo;**

No resulta jurídicamente procedente aumentar el valor de la cuota ordinaria sindical que por aplicación del artículo 323 del Código del Trabajo debe pagar el socio desafiliado a su anterior sindicato durante toda la vigencia del instrumento colectivo al que éste afecto.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124687\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124687_recurso_1.pdf)

## **XI Negociación Colectiva**

**Ordinario Nº16        05/01/2023**

**Huelga; Pago de remuneraciones durante la huelga; Descuento de remuneraciones;** Durante la huelga se suspenden los efectos del contrato, en consecuencia, el empleador no se encuentra obligado a pagar en dicho período las remuneraciones y demás prestaciones del contrato, independiente de la distribución de la jornada, pues ella se encuentra mensualizada, de acuerdo con lo señalado en el cuerpo del presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123291\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123291_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº17        05/01/2023**

**Procedimiento de Fiscalización; Interpretación de cláusula instrumento colectivo;**

1. La evaluación y eventuales medidas para mejor resolver de un procedimiento de fiscalización corresponden a atribuciones cuya competencia radica en el superior jerárquico del fiscalizador actuante, que conforme dispone el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, corresponde a la Jefa o Jefe de la Unidad de Inspección de la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva.

2. De la lectura del informe de fiscalización N°1323.2022.2054, así como del Ord. N°506 de 22.11.2022 no se desprende cual es la materia que amerita un pronunciamiento jurídico, en consecuencia, se devuelve solicitud y expediente administrativo para reformular la solicitud en los términos señalados.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123292\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123292_recurso_pdf.pdf)

## **Ordinario Nº18 05/01/2023**

### **Procedimiento de Fiscalización; Interpretación de cláusula instrumento colectivo;**

1. La evaluación y eventuales medidas para mejor resolver de un procedimiento de fiscalización corresponden a atribuciones cuya competencia radica en el superior jerárquico del fiscalizador actuante, que conforme dispone el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, corresponde a la Jefa o Jefe de la Unidad de Inspección de la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva.

2. De la lectura del informe de fiscalización N°1323.2022.2052, así como del Ord. N°512 de 22.11.2022 no se desprende cual es la materia que amerita un pronunciamiento jurídico, en consecuencia, se devuelve solicitud y expediente administrativo para reformular la solicitud en los términos señalados.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123293\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123293_recurso_pdf.pdf)

## **Ordinario Nº88 18/01/2023**

### **Procedimiento de Fiscalización; Interpretación de Cláusula Instrumento colectivo;**

1. La evaluación y eventuales medidas para mejor resolver de un procedimiento de fiscalización corresponden a atribuciones cuya competencia radica en el superior jerárquico del fiscalizador actuante, que conforme dispone el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, corresponde a la Jefa o Jefe de la Unidad de Inspección de la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva.

2. De la lectura del informe de fiscalización N°1323.2022.2053, así como del Ord. N°513 de 22.11.2022 no se desprende cual es la materia que amerita un pronunciamiento jurídico, en consecuencia, se devuelve solicitud y expediente administrativo para reformular la solicitud en los términos señalados.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123398\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123398_recurso_pdf.pdf)

## **Ordinario Nº89 18/01/2023**

### **Procedimiento de Fiscalización; Interpretación de Cláusula Instrumento colectivo;**

1. La evaluación y eventuales medidas para mejor resolver de un procedimiento de fiscalización corresponden a atribuciones cuya competencia radica en el superior jerárquico del fiscalizador actuante, que conforme dispone el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, corresponde a la Jefa o Jefe de la Unidad de Inspección de la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva.

2. De la lectura del informe de fiscalización N°1323.2022.2051, así como del Ord. N°514 de 22.11.2022 no se

desprende cual es la materia que amerita un pronunciamiento jurídico, en consecuencia, se devuelve solicitud y expediente administrativo para reformular la solicitud en los términos señalados.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123399\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123399_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº92 18/01/2023**

**Declaración único Empleador; Fusión de empresas; Suspensión del Proceso Negociación colectiva; Prácticas antisindicales;**

1.- La ley dispone la suspensión del proceso de negociación colectiva en cuanto a su inicio, así como la vigencia del instrumento colectivo vigente, hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia definitiva que se pronuncia sobre la demanda de unidad económica o único empleador entre un conjunto de empresas.

2.- En caso de fusión de empresas no se afectan los derechos que individual o colectivamente corresponden a los trabajadores que laboraban en dichas empresas, los cuales por expresa disposición de la ley, se conservan inalterables con el nuevo empleador.

3.- Si en proceso de fusión que se menciona por el requirente existe una conducta que puede ser calificada como práctica antisindical, dicha materia puede ser encauzada mediante el procedimiento legal que regula el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123402\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123402_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº110 19/01/2023**

**Negociación Colectiva reglada; Reincorporación individual; Desafiliación de Organización Sindical; Cuota Sindical;**  
No corresponde el pago de cotizaciones sindicales respecto del trabajador que, con posterioridad a la reincorporación individual, se desafilie de una organización sindical.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123437\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123437_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº163 30/01/2023**

**Contrato individual de Trabajo; Contrato Colectivo; Interpretación de Cláusulas; Fuerza obligatoria de los contratos;**

En virtud del artículo 1545 del Código Civil, todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, no pudiendo modificarse sino por el consentimiento mutuo de las partes, al tenor de lo expuesto en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123551\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123551_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº395 22/03/2023**

**Negociación colectiva; Contrato colectivo; Interpretación de Cláusula; Regla de la Conducta;**

Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito, al tenor de lo dispuesto en el artículo 311 del Código del Trabajo, según da cuenta el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123867\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123867_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº418            22/03/2023**

**Negociación colectiva; Trabajadores desafiliados del sindicato; Pago Cuota sindical; Monto**

1.- Los trabajadores que se desafiliaron de su sindicato con posterioridad a la negociación colectiva iniciada por dicha organización, están obligados a cotizar a favor de esta la cotización ordinaria mensual, según el valor que hubiere tenido al momento de la presentación del respectivo proyecto de contrato colectivo, sin que sea jurídicamente procedente considerar sus posteriores variaciones.

2.- Una vez verificado el correspondiente requerimiento por la organización sindical respectiva, el empleador está obligado a efectuar los descuentos aludidos, sin que resulte viable su cuestionamiento, debiendo limitarse a aplicar dichas deducciones y a depositar los montos respectivos en la cuenta corriente o de ahorro de la organización. Lo anterior no obsta a que sean los propios trabajadores afectados los que requieran la devolución de lo descontado en exceso por concepto de cuota sindical al directorio de la organización, sin perjuicio del derecho que les asiste de someter el asunto a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123882\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123882_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº444            29/03/2023**

**Negociación colectiva; Huelga; Pago de Beneficios;**

La huelga en tanto perdure solo produce el efecto de suspender el pago de los beneficios o estipendios que indican en el cumplimiento de plazos o eventos y cuya exigibilidad había quedado determinada en el contrato colectivo con anterioridad a su inicio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123979\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123979_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº445            29/03/2023**

**Negociación Colectiva; Piso de la Negociación; Cláusula de reajustabilidad;**

El monto que se pagó a los trabajadores por aplicación de la cláusula de reajuste del contrato colectivo anterior hasta el término de su vigencia, ya incrementó sus remuneraciones, no correspondiendo que dejen de percibirlo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123980\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123980_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº573            19/04/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Instrumento Colectivo; Interpretación de cláusula;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para precisar el sentido y alcance de la cláusula contenida en el "Artículo 15" del Convenio colectivo suscrito por Sindicato Interempresa SEMBCORP Chile y Empresas del Grupo Sacyr Agua, por tratarse de una materia controvertida entre las partes, cuyo conocimiento corresponde en forma exclusiva a los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124071\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124071_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº597            21/04/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Ultraactividad de un instrumento colectivo;**

Este Servicio carece de competencia y en consecuencia deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento, al tratarse de una materia controvertida que requiere para su adecuada dilucidación de ponderación y prueba en sede judicial y, además, por consistir en una consulta genérica que no requiere un pronunciamiento acerca del sentido y alcance de una norma sino que pregunta por la normativa aplicable lo que representa solicitar una asesoría jurídica, función ajena al ejercicio de la facultad legal de interpretar la normativa laboral y previsional.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124098\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124098_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº598 21/04/2023**

**Grupo negociador; Negociación Colectiva; Remuneraciones;**

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124099\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124099_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº602 21/04/2023**

**Negociación colectiva; Contrato colectivo; Descuentos; Cuota Sindical; Desafiliación**

Para determinar la forma en que corresponde que el trabajador acepte la extensión de beneficios y la obligación del pago de la cuota sindical que corresponda, deberá estarse, en primer lugar, a la modalidad que se señale en el respectivo acuerdo suscrito por las partes del instrumento colectivo, según da cuenta lo expuesto en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124103\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124103_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº660 28/04/2023**

**Procedimiento de Fiscalización; Interpretación de Cláusula Instrumento colectivo;**

1. La evaluación y eventuales medidas para mejor resolver de un procedimiento de fiscalización corresponden a atribuciones cuya competencia radica en el superior jerárquico del fiscalizador actuante, que conforme dispone el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, corresponde a la Jefa o Jefe de la Unidad de Inspección de la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva.

2. De la lectura del informe de fiscalización N°1313/2023/61, así como del Ord. N°1313-3034/2023 de 03.02.2023 no se desprende cuál es la materia que amerita un pronunciamiento jurídico, en consecuencia, se devuelve solicitud y expediente administrativo para reformular la solicitud en los términos señalados.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124164\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124164_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº668 03/05/2023**

**Instrumento Colectivo; Reconocimiento de antigüedad; Corporación Municipal de Educación y Salud;**

La Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo, debe ajustar los bienios que registra el asistente de la educación para los efectos del cálculo de la asignación de experiencia prevista en el instrumento colectivo suscrito con el Sindicato. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124169\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124169_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº707 12/05/2023

### **Negociación colectiva; Establecimiento educacional particular subvencionado;**

1. Las partes son libres para acordar el incentivo de un determinado aspecto de la relación laboral, como podría ser, la puntualidad, a través del pago de un monto determinado que se encuentre sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos o condiciones que ellas mismas fijen.
2. La modificación de los requisitos o condiciones para acceder al pago de un bono, establecidas en el instrumento colectivo vigente debe cumplir con las formalidades que la ley establece.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124297\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124297_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº715 12/05/2023

### **Procedimiento de Fiscalización; Interpretación de Cláusula Instrumento colectivo;**

Corresponde al empleador, una vez recibida la solicitud presentada por el trabajador, 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 N°21.342, conforme lo señala el Dictamen N°1702/021 de 23.06.2021 y a los criterios que definen y delimitan su actuar como empleador.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124294\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124294_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº728 18/05/2023

### **Negociación Colectiva; Extensión de Beneficios; Cuota Sindical; Vinculación con Instrumento colectivo;**

1. De acuerdo a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, los trabajadores a quienes se les extiendan las estipulaciones de un instrumento colectivo en virtud del pacto celebrado por las partes y aceptado por estos, no poseen la calidad de trabajadores afectos al instrumento colectivo, por lo tanto, si aquellos participaron en una negociación colectiva posterior en calidad de socios de una organización sindical, deberán dejar de percibir los beneficios extendidos al momento de entrar en vigencia el instrumento colectivo suscrito producto de la negociación en que participaron o se involucraron.
2. No se ajusta a derecho el mantenimiento a su respeto del descuento del monto correspondiente a la cuota sindical que debe efectuar el empleador de sus remuneraciones, a favor de la organización sindical que fue parte del respectivo pacto de extensión, si tal obligación se justificaba por el acceso a beneficios que ya no les corresponderán percibir a los respectivos trabajadores.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124302\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124302_recurso_pdf.pdf)

## Ordinario Nº731 18/05/2023

### **Instrumento Colectivo; Asistente de la Educación; Establecimiento Educacional Particular Subvencionado;**

Instrumento colectivo, Asistente de la Educación, Establecimiento educacional particular subvencionado.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124306\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124306_recurso_pdf.pdf)

## Ordinario Nº744 22/05/2023

**Negociación Colectiva; Declaración período no apto para negociar; Falta de comunicación;**

La presentación que la empresa Corporación Educacional María Deogracia efectuó ante este Servicio informado que procedería a declarar el lapso que indica, como período no apto para negociar, sin efectuar posteriormente la comunicación del mismo a sus trabajadores, no generó el efecto de impedir el inicio de la negociación colectiva establecido en el inciso 2º del artículo 332 del Código del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124325\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124325_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº745 22/05/2023**

**Instrumento colectivo; Ingreso Mínimo mensual; Reajuste de remuneraciones;**

1. No se ajusta a derecho la cláusula octava del contrato colectivo vigente de 23.08.2021, por infringir la norma del artículo 43 del Código del Trabajo, en relación con el literal a) del artículo 42 del mismo Estatuto Laboral, así como el principio constitucional de la justa retribución consagrado en el inciso 2º del N°16 del artículo 19 de la constitución Política de la República.
2. Todo reajuste remunerativo pactado en la décimo-octava estipulación contractual del instrumento colectivo vigente que no se hubiere pagado correctamente debido a la aplicación de la cláusula octava del mismo contrato colectivo, y que resulta contraria a derecho como se concluyó, deberá ser pagado en forma íntegra a cada trabajador incluyendo los reajustes legales que resulten aplicables en cada caso.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124328\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124328_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº753 22/05/2023**

**Procedimiento de Fiscalización; Interpretación de Cláusula Instrumento colectivo;**

1. La evaluación y eventuales medidas para mejor resolver de un procedimiento de fiscalización corresponden a atribuciones cuya competencia radica en el superior jerárquico del fiscalizador actuante, que conforme dispone el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, corresponde a la Jefa de la Unidad de Inspección de la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva.
2. La denuncia de la organización sindical para su correspondiente tramitación y eventual pronunciamiento jurídico, amerita que primeramente se realice la labor de fiscalización señalada en el contenido del presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124336\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124336_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº761 25/05/2023**

**Instrumento colectivo; modificación mutuo acuerdo de las partes; Asistentes de la educación; ingreso mínimo mensual; Competencia Dirección del Trabajo; asunto controvertido;**

- 1) Las partes involucradas en la suscripción de un instrumento colectivo vigente son quienes pueden acordar la modificación de este.
- 2) No procede el cese unilateral de las asignaciones de movilización y colación por haber perdido su naturaleza compensatoria, debiendo respetarse para efectos de su pago las condiciones establecidas por las partes, quienes son las habilitadas para modificarlas o suprimirlas al tenor de lo dispuesto por el inciso 3º del artículo 5 del Código

del Trabajo.

3) Para computar el ingreso mínimo mensual de los asistentes de la educación de un establecimiento particular subvencionado procede considerar, en general, los beneficios en dinero constitutivos de remuneración que se paguen mensualmente, exceptuando el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N°19.464.

4) Este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de una materia controvertida que requiere de prueba y su ponderación; correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124343\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124343_recurso_1.pdf)

### **Ordinario N°833 09/06/2023**

**Negociación colectiva; Contrato colectivo; Interpretación de Cláusula; Regla de la Conducta;**

El "Bono Término de Negociación" establecido en el contrato colectivo suscrito entre la empresa Muellaje Central S.A., y el Sindicato de Trabajadores Portuarios Muellaje Central MCE, no puede ser considerado para el cálculo de la remuneración integra del feriado legal debido a la naturaleza esporádica que posee.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124490\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124490_recurso_1.pdf)

### **Ordinario N°864 16/06/2023**

**Procedimiento de Fiscalización; Interpretación de Cláusula Instrumento colectivo;**

La evaluación y eventuales medidas para mejor resolver de un procedimiento de fiscalización corresponden a atribuciones cuya competencia radica en el superior jerárquico del fiscalizador actuante, que conforme dispone el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, corresponde a la Jefa de la Unidad de Inspección de la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124488\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124488_recurso_1.pdf)

### **Ordinario N°911 04/07/2023**

**Procedimiento de Fiscalización; Interpretación de Cláusula Instrumento colectivo;**

1. La evaluación y eventuales medidas para mejor resolver de un procedimiento de fiscalización corresponden a atribuciones cuya competencia radica en el superior jerárquico del fiscalizador actuante, que conforme dispone el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, corresponde a la Jefa o Jefe de la Unidad de Inspección de la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva.

2. De la lectura del informe de fiscalización N°1323/2023/754, así como del Ord. N°1323-11859/2023 de 15.05.2023 no se desprende cuál es la materia que amerita un pronunciamiento jurídico, en consecuencia, se devuelve solicitud y expediente administrativo para reformular la solicitud en los términos señalados.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124561\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124561_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario N°978 12/07/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Instrumento Colectivo; Interpretación de cláusula;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para precisar el sentido y alcance de la cláusula N°14 del Convenio colectivo suscrito por Sindicato N°2 de Contitech Chile S.A. y la empresa Contitech S.A., por tratarse de una materia controvertida entre las partes, cuyo conocimiento corresponde en forma exclusiva a los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124590\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124590_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1075**

**01/08/2023**

**Contrato Colectivo; Interpretación de cláusulas de Instrumento colectivo; Cláusula Tácita; Regla de la Conducta;**

1. No resulta conforme a derecho la modificación o complementación de un contrato colectivo en virtud de cláusulas tácitas, toda vez que dicho tipo de instrumento colectivo es de carácter solemne y no consensual.
2. No se ajusta al acuerdo colectivo, en relación con el beneficio de transporte de trabajadores que residan fuera de la Región de Antofagasta y la regla de la conducta constatada, toda decisión del empleador de suprimir en forma unilateral el señalado beneficio por lo menos antes que termine la alerta sanitaria el 31.08.2023, según estableció el Decreto N°10 de 23.03.2023 del Ministerio de Salud.
3. En cuanto a la extensión de beneficios del instrumento colectivo, cabe destacar que las partes acordaron en virtud de cláusula 46° del contrato colectivo vigente, entre otras materias, la obligación de pagar el 100% de la cuota sindical aquellos trabajadores a quienes se les extendieron beneficios.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124676\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124676_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1105**

**09/08/2023**

**Negociación Colectiva; Instrumento Colectivo; Interpretación de Cláusula;**

La cláusula 4.2.1, del convenio colectivo vigente entre el Sindicato de Empresa Comercializadora S.A. y el Holding de Empresas Hites, no establece como obligatorio que la empleadora comercialice el producto pantalla blindada.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124750\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124750_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1138**

**14/08/2023**

**Contrato Colectivo; Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto;**

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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124784\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124784_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°1141**

**14/08/2023**

**Extensión de "Beneficios históricos";**

1. En relación con los "Beneficios históricos" que pasan a integrar un instrumento colectivo, pero que eran beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo pactados por trabajadores no sindicalizados con anterioridad

a la celebración de dicho instrumento, estos conservan su derecho a seguir percibiendo tales beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo. Evidentemente, tal derecho no alcanza a aquellos trabajadores que ingresaron a la empresa con posterioridad a la suscripción del respectivo contrato colectivo.

2. La Dirección del Trabajo carece de facultades para resolver si una conducta determinada podría ser calificada o no como práctica antisindical o desleal en virtud de lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 292 del Código del Trabajo, que establece el asunto como una materia de competencia exclusiva de los tribunales de justicia, en virtud del procedimiento de tutela laboral consagrado en los artículos 485 y siguientes del Estatuto Laboral, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124788\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124788_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº1142**

**14/08/2023**

**Negociación Colectiva; Trabajadores no sindicalizados; Extensión de Beneficios; Art. 322 del Código del Trabajo;**

El trabajador no sindicalizado podrá acceder a los beneficios contenidos en un instrumento colectivo siempre que se reúnan los requisitos establecidos en el artículo 322 del Código del Trabajo, precepto que regula la figura de la extensión de los beneficios.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124782\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124782_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1271**

**04/10/2023**

**Sindicato con más de un contrato colectivo Vigente; Oportunidad de negociar;**

1. En el próximo proceso de negociación colectiva que corresponda iniciar al Sindicato de Trabajadores Minera Meridian El Peñón, ajustándose a lo dispuesto en el artículo 333 del Código del Trabajo, aquel deberá optar por uno de los dos contratos colectivos vigentes que servirá de base para determinar la oportunidad de negociar colectivamente.

2. En caso de que la referida organización sindical opte por la oportunidad que genera el contrato colectivo con fecha de vencimiento más próxima para iniciar un nuevo proceso de negociación colectiva, la aplicación del instrumento colectivo que se suscriba al término de dicho proceso se hará efectiva para los trabajadores cuyo contrato colectivo vence con posterioridad, una vez finalizada la vigencia de este último. Ello en conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323 del Código del Trabajo. En el evento de que el mismo sindicato decida negociar considerando para tal efecto la oportunidad jurídica que genere el contrato colectivo que venza con posterioridad, resulta aplicable la norma del artículo 325 del Código del Trabajo; por tanto, a los socios del sindicato afectos al instrumento que vencía en una fecha anterior, les resultará aplicable la norma del artículo 325 del Código del Trabajo, que establece la ultraactividad de los instrumentos colectivos.

Cualquiera sea la decisión que adopte al respecto el sindicato en referencia, el proceso de negociación colectiva que se inicie involucrará a la totalidad de los trabajadores afiliados a dicha organización, con todos los derechos y prerrogativas que ello involucra. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125046\\_recurso\\_1](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125046_recurso_1).

**Ordinario Nº1399**

**10/11/2023**

**Negociación colectiva; Asistentes de la Educación; Corporaciones municipales;**

No existe inconveniente jurídico alguno para que los sindicatos conformados por asistentes de la educación constituidos en la Corporación Municipal de San Miguel inicien un nuevo proceso de negociación colectiva, en tanto los trabajadores involucrados mantengan tal calidad respecto de la referida corporación por no haberse llevado a efecto el traspaso del servicio educacional de esta última al Servicio Local de Educación Pública Santa Rosa. Con todo, solo serán oponibles al nuevo empleador las condiciones pactadas en sus instrumentos colectivos con anterioridad al período de seis meses contado desde la fecha en que se haga efectivo el referido traspaso del personal de que se trata.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125182\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125182_recurso_1.pdf)

## **XII Asociación de Funcionarios**

**Ordinario N°490 03/04/2023**

**Asociación de Funcionarios; Disminución de número de socios; Ajuste de directiva en próxima elección;**

La variación del número de afiliados de una asociación no produce el efecto inmediato de aumentar o disminuir el de directores en ejercicio, debiendo, en todo caso, ajustarse a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 17 de la Ley N°19.296 para la siguiente elección.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124028\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124028_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°537 17/04/2023**

**Asociación de Funcionarios; Ley N°19.296; Directorios Regionales y Provinciales; Cuorum; Registro;**

Los cuórum previstos en el artículo 13 de la Ley N°19.296 resultan exigibles, tanto para la constitución de una asociación de funcionarios, o la conformación de directorio provinciales y regionales, como para la renovación de directiva.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124047\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124047_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°574 19/04/2023**

**Asociación de Funcionarios; Directorio; Administración Pública; Competencia Dirección del Trabajo;**

1. Corresponde al directorio de una asociación de funcionarios elegir de entre sus integrantes a quienes ejercerán los cargos de presidente, secretario y tesorero, facultad que les permitirá, eventualmente, efectuar las readecuaciones y reestructuraciones que estimen necesarias para el mejor funcionamiento de la organización.

2. 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 intervenir en los conflictos internos que afecten a dichas organizaciones, los que, en virtud del principio de autonomía sindical, consagrado en el artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República y en los Convenios 87 y 151 de la OIT, deberán ser resueltos por aquellas, de acuerdo con los mecanismos establecidos en los estatutos, sin perjuicio del derecho de los afectados de someter el asunto a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124076\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124076_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°786 05/06/2023**

**Asociación de funcionarios; Declaración de inhabilidad e incompatibilidad; Dirección del Trabajo;**

La competencia de este Servicio para declarar la inhabilidad e incompatibilidad en un cargo de un director de asociación de funcionarios solo procede en el evento de concurrir alguna de las causales establecidas en el artículo 18 de la Ley N°19.296.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124388\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124388_recurso_1.pdf)

## Ordinario N°791      05/06/2023

### **Asociación de Funcionarios; Facultad Dirección del Trabajo; Dirigente; Inhabilidad o Incompatibilidad;**

- 1) La interpretación de la norma que establece la inhabilidad de un director de asociación de funcionarios, esto es, el artículo 18 de la ley N°19.296, al tenor de la doctrina jurídica, debe ser de derecho estricto, vale decir, que su sentido y alcance debe comprender, única y exclusivamente, aquellos motivos que se precisan de modo explícito.
- 2) La facultad conferida a la Dirección del Trabajo a través de la norma del artículo 19 inciso quinto de la Ley N°19.296, de calificar la inhabilidad o incompatibilidad de un director de asociación para mantener su cargo, se encuentra limitada al examen del cumplimiento de los requisitos exigidos por el artículo 18 de la citada ley para ser elegido en dicho cargo.
- 3) La interpretación de una norma estatutaria, escapa el ámbito de competencia de este servicio, por lo que el asunto debe ser resuelto al interior de la Federación, acorde con los mecanismos establecidos en sus estatutos, o bien, por los tribunales de justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124392\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124392_recurso_1.pdf)

## Ordinario N°925      06/07/2023

### **Asociación de Funcionarios; Ley N°19.296; Continuidad; Traspaso de Funcionarios;**

Atendido el traspaso de los funcionarios del Servicio Nacional de Menores (SENAM) al Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil (SNRSJ), en su calidad de sucesor y continuador legal del primero, las asociaciones de funcionarios constituidas en el SENAM mantendrán su vigencia luego del referido traspaso de los afiliados que la conforman, sin perjuicio de tener que 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124552\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124552_recurso_1.pdf)

## Ordinario N°1206      30/08/2023

### **Asociación de Funcionarios; Administración del Estado; Ley N°19.296; Asociaciones Nacionales y Regionales; Directorios provinciales y regionales;**

- 1) Atendida la estructura jurídica de la Dirección General de Aeronáutica Civil, para los efectos previstos en los incisos primero y segundo del artículo 2º de la Ley N°19.296, sus funcionarios pueden constituir asociaciones de carácter nacional, sin perjuicio de encontrarse facultados igualmente para constituir asociaciones regionales.
- 2) Los funcionarios de un servicio o repartición de carácter nacional, perteneciente a una provincia o región, que completaren algunos de los cuórum establecidos en el artículo 13 de la Ley N°19.296, podrán conformar un directorio que representará a la asociación nacional en la respectiva región o provincia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124982\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124982_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1392**

**10/11/2023**

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

1. Sin perjuicio de las facultades que la Ley Nº19.296 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.

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.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125181\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125181_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1467**

**01/12/2023**

**Asociación de Funcionarios; Sector Municipal; Ley Nº19.296; Atención Primaria de salud municipal; Directores; Permisos; Competencia Dirección del Trabajo**

1.- La Ley Nº19.296 faculta a los dirigentes de asociaciones de funcionarios a dedicarse exclusivamente a las labores propias de su cargo, en las condiciones previstas en sus artículos 32 y 33, analizados en el cuerpo del presente informe.

2.- En atención a que la consulta signada con este número dice relación con el procedimiento que se estaría utilizando para dar aviso al empleador de los permisos de que hará uso una directora de otra de las asociaciones constituidas en el Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente de la Corporación Municipal de Peñalolén, ese Servicio debe abstenerse de emitir pronunciamiento alguno al respecto.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125293\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125293_recurso_1.pdf)

### **XIII Materiales Marítimo Portuario**

**Ordinario Nº205**

**07/02/2023**

**Calificación trabajadores portuarios;**

Los trabajadores que realizan las labores de "Documental Control Gate" al interior de la empresa DP World San Antonio S.A., en el pueblo de San Antonio pueden ser calificados como trabajadores portuarios, atendido que cumplen con los requisitos fundamentales para ser considerados como tales, por estar sus funciones directa o inseparablemente unidas a las labores de estiba y desestiba al interior de un recinto portuario.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123601\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123601_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº221**

**09/02/2023**

**Trabajadores Portuarios.**

Los trabajadores que realizan las labores de mecánicos al interior de la empresa Terminal Pacífico Sur Valparaíso S.A. no pueden ser calificados como trabajadores portuarios fundamentalmente para ser considerados como tales de acuerdo a la doctrina institucional precitada.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123668\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123668_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº284 28/02/2023**

**Marina Mercante; Trabajadores a bordo naves mayores; Contrato de Trabajo; contrato de embarco.**

Los armadores se encuentran obligados a mantener a bordo de las naves mayores de la marina mercante nacional un ejemplar del contrato de trabajo y un ejemplar de contrato de embarco de todos los trabajadores, sin excepción, que formen parte de la dotación de la nave donde presten servicios, de acuerdo lo dispuesto en el artículo 103 inciso 2º del Código del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123736\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123736_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº334 08/03/2023**

**Gente de Mar o Personal embarcado.**

Las normas dispuestas en los artículos 115 inciso 5º y 116 del Código del Trabajo no son aplicables a los trabajadores que desarrollan faenas a bordo de artefactos navales, ni a bordo de naves especiales mayores, de acuerdo con lo expuesto en el presente informe. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123776\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123776_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº1484 05/12/2023**

**Trabajadores Portuarios; Empresas portuarias; Seguridad y salud en el trabajo para faenas portuarias.**

En un recinto portuario la obligación de dar cumplimiento a las normas de seguridad y salud laboral en el desarrollo de faenas portuarias, así como las referidas a las condiciones sanitarias y ambientales básicas que debe cumplir todo lugar de trabajo, recae sobre todas las empresas referidas en el artículo 24 del Decreto N°90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, entre las que se encuentran las empresas portuarias creadas por la Ley N°19.542, a las que corresponde, especialmente, la coordinación de los restantes empleadores del recinto portuario en orden a resguardar la protección de la vida y salud de los trabajadores que se desempeñan en tales recintos.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125305\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125305_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1489 07/12/2023**

**Trabajadores Portuarios; Calificación.**

Los trabajadores que desarrollan labores en barcos remolcadores y lanchas en el puerto de San Antonio realizan labores de navegación y no revisten la calidad de trabajadores portuarios.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125315\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125315_recurso_1.pdf)

**XIV Protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal,**

## familiar y laboral

**Ordinario N°68                    13/01/2023**

**Sala Cuna; Bono compensatorio; Antecedentes acompañados insuficientes.**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123364\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123364_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°69                    13/01/2023**

**Sala Cuna; Bono Compensatorio; Inexistencia de Jardín Infantil.**

Resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de este 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 presente informe, esto es, ausencia de sala cuna autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Las Cabras.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123365\\_recurso\\_1](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123365_recurso_1).

**Ordinario N°73                    13/01/2023**

**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 de una sala cuna.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123369\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123369_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°85                    18/01/2023**

**Protección a la Maternidad; Permiso Post Natal Parental; Extensión Transitoria; Feriado Legal**

Resulta jurídicamente procedente el goce simultáneo del feriado legal anual con el descanso postnatal parental en régimen de media jornada, de modo que, no corresponde el ejercicio simultáneo cuando opere e descanso postnatal parental extendido transitoriamente por Leyes N°s 21.474 y 21.510, en atención a que sólo se pueden ejercer en jornada completa y no permite fracción en medias jornadas.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123397\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123397_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°150                    27/01/2023**

**Protección a la Maternidad; Derecho de alimentación; Género.**

1) El criterio contenido en el Dictamen N°E184301, de 2022, de la Contraloría General de la República, no es aplicable a las trabajadoras que se desempeñan en el sector privado, no resultando procedente extender el tiempo destinado al ejercicio del derecho de alimentación consagrado en el artículo 206 del Código del Trabajo.

2) La madre trabajadora que se desempeña en un sistema excepcional de jornada y descansos en el que se imposibilita o menoscaba el ejercicio del derecho de alimentación, podría pactar con su empleador la acumulación del tiempo destinado al referido derecho que no pudo hacer efectivo.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123525\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123525_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº158 30/01/2023**

**Sala cuna; Bono compensatorio; Establecimiento sin autorización Junta Nacional de Jardines Infantiles.**

Se autoriza el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras 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 presente informe, esto es, ausencia de sala cuna particular autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Río Bueno.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123546\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123546_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº160 30/01/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Modificación legal; Teletrabajo o Trabajo a distancia; Personas Gestantes Embarazadas; Caso Estado de excepción constitucional de catástrofe, calamidad pública, o alerta sanitaria, epidemia o pandemia; Enfermedad contagiosa; Género.**

1) Esta Dirección carece de competencia para disponer la incorporación de una referencia expresa al trabajo en altura en el artículo 202 del Código del Trabajo, toda vez que lo anterior corresponde a una modificación legal que es competencia propia de los órganos colegisladores y no a la interpretación de la legislación laboral que realiza este Servicio.

2) La numeración contenida en el artículo 202 del Código del Trabajo no es de carácter taxativo, pudiendo estar comprendida en la misma cualquier otra actividad que se estime como perjudicial para la salud de la mujer embarazada, cuestión que deberá ser determinada por la autoridad competente.

3) El empleador debe aplicar las nuevas disposiciones contenidas en el inciso final del artículo 202 del Código del Trabajo, respecto de las trabajadoras embarazadas y personas gestantes durante la vigencia de la alerta sanitaria decretada por la propagación a nivel mundial de la enfermedad Viruela del Mono o Viruela Símica y la alerta sanitaria por el brote de la enfermedad Coronavirus (2019- NCov), vigente hasta el 31.03.2023, o bien, por el tiempo durante el cual las referidas alertas sanitarias sean prorrogadas.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-123548.html>

**Ordinario Nº161 30/01/2023**

**Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto insuficiente; Género.**

Estando el empleador obligado a entregar el beneficio de sala cuna, debe satisfacer esta obligación 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, 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123549\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123549_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº168            30/01/2023**

**Sala Cuna; Bono compensatorio; Turno Nocturno.**

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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123556\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123556_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº187            03/02/2023**

**Sala cuna; Bono compensatorio; Monto insuficiente**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123613\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123613_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº192            03/02/2023**

**Sala Cuna; Bono compensatorio; Salud del Menor.**

A partir de la emisión del Dictamen N°6758/86 de 24.12.2015, la exigencia de una prescripción médica que determine que por razones de salud resulta inconveniente la asistencia de un menor a un establecimiento de sala cuna, habilita a las partes de la relación laboral para pactar, en forma excepcional, un bono compensatorio por tal concepto, sin que se necesario para tal efecto la autorización de esta Dirección.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123618\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123618_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº196            03/02/2023**

**Sala cuna; Bono compensatorio; Monto insuficiente.**

En el caso consultado el monto que se propondría pagar por concepto de sala cuna, de \$140.000 (ciento cuarenta mil 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 el Colegio Salesiano de Talca (Zona norte), 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123622\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123622_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº197            03/02/2023 XIV**

**Sala Cuna; Bono compensatorio; Salud del Menor.**

En aquellos casos en que exista un certificado médico que aconseje la no concurrencia del menor a sala cuna, las partes pueden alcanzar un acuerdo que les permita fijar el monto equivalente a los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o a los de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste

los servicios respectivos.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123623\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123623_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº222            09/02/2023**

#### **Sala Cuna; Bono compensatorio; Reconocimiento Oficial; Autorización de funcionamiento del Estado**

Resulta jurídicamente procedente que las partes pacten el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna atendido que las localidades en donde la madre reside y trabaja no cuentan con Establecimientos de sala cuna reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Estado.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123669\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123669_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº283            28/02/2023**

#### **Sala cuna; Bono compensatorio; Monto insuficiente;**

El monto que se propondría pagar por concepto de sala cuna, de \$95.000 (noventa y cinco 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 el empleador, 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123735\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123735_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº348            13/03/2023**

#### **Sala cuna; Bono compensatorio; Monto;**

- 1) Excepcionalmente el derecho de sala cuna podrá compensarse con un bono acordado por el empleador y la trabajadora cuando las condiciones de salud del menor aconsejen no enviarlo a sala cuna.
- 2) El monto a pactar debe ser equivalente a los gastos que irrogan tales establecimientos en la localidad de que se trate, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123783\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123783_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº384            20/03/2023**

#### **Sala cuna; Bono compensatorio; Monto insuficiente;**

El monto que se propondría pagar por concepto de sala cuna, de \$90.000 (noventa mil 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 el empleador, 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123855\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123855_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº390            20/03/2023**

**Sala Cuna; Bono compensatorio; Antecedentes acompañados insuficientes;**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123861\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123861_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº391 20/03/2023**

**Sala cuna; Bono compensatorio; 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123862\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123862_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº415 22/03/2023**

**Sala cuna; Bono compensatorio;**

Resulta jurídicamente procedente que doña y su empleador puedan concurrir el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de Sala cuna por el monto que resulte apropiado para que aquella financie el cuidado del menor en su domicilio, todo ello mientras no se haga uso de dicho derecho por medio de una de las alternativas legales señaladas en el cuerpo del presente oficio y las consideraciones medicas del menor aconsejen no enviarlo a una sala cuna.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123879\\_recurso\\_pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123879_recurso_pdf)

**Ordinario Nº 426 27/03/2023 XIV**

**Sala cuna; Bono compensatorio; Certeza de duración Pandemia;**

El certificado médico expedido por un facultativo competente que prescriba que las asistencias de un menor a un establecimiento de sala cuna no resulta recomendable atendida sus condiciones de salud, constituye de manera inequívoca un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran y de manera excepcional, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho en comento, no siendo necesario un análisis posterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123918\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123918_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº430 27/03/2023**

**Sala cuna; Bono compensatorio; Monto insuficiente**

No resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras o se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, porque el monto ofrecido por el empleador no satisface los gastos que supone la atención de un menor en establecimiento de esa naturaleza.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123923\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123923_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº431 27/03/2023**

**Sala Cuna; Bono compensatorio; Autorización Junji;**

Se autoriza el bono compensatorio de sala cuna.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123924\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123924_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº432 27/03/2023**

**Sala Cuna; Bono compensatorio; Antecedentes acompañados insuficientes;**

No resulta procedente autorizar el pago de un bono compensatorio de sala cuna en los términos solicitados en el caso en consulta toda vez que no acompañaron los antecedentes completos requeridos por esta Dirección sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123926\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123926_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº450 29/03/2023**

**Sala cuna; Bono compensatorio; Monto insuficiente**

El monto de \$150.000 ofrecido por su empleador, no se ajustaría a los criterios establecidos por la doctrina institucional vigente, en cuanto a que dicho monto no representa una suma de dinero equivalente o compensatorio de los gastos que irroga la atención de un niño en un establecimiento de sala cuna.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123985\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123985_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº485 03/04/2023**

**Cambio de sala cuna; Acuerdo de las partes;**

El empleador dio cumplimiento a su obligación del otorgamiento del beneficio de sala cuna de acuerdo con lo señalado en el cuerpo de este documento, por lo que este Servicio carece de facultades para pronunciarse acerca de la forma en que se solventará el costo de la matrícula y la primera mensualidad de la nueva sala cuna, circunstancia que se encontraría supeditada al acuerdo a que puedan llegar las partes de la relación laboral al respecto.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124024\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124024_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº486 03/04/2023**

**Sala cuna; Bono compensatorio; Monto insuficiente;**

Estando la empresa obligada a entregar el beneficio de sala cuna, el empleador debe satisfacerla según las alternativas señaladas en el cuerpo presente informe. Al efecto, el monto a pactar debe ser equivalente a los gastos que irrogan tales establecimientos en la localidad de que se trate, de manera que permitan financiar los cuidados del niño o niña y velar por el resguardo de su salud integral.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124023\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124023_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº489 03/04/2023**

**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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124026\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124026_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº523 14/04/2023**

**Sala cuna; Bono compensatorio; Autorización;**

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

2.- No resulta procedente que la Dirección del Trabajo, conceda autorización en términos genéricos para celebrar beneficio de sala cuna, toda vez que para ello resulta necesario ponderar si en la situación particular se dan los supuestos exigidos por la doctrina institucional.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124041\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124041_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº525 14/04/2023**

**Sala Cuna; Elección Establecimiento; Pago íntegro**

No resulta jurídicamente procedente que el empleador pague solo parcialmente los gastos de sala cuna a los establecimientos elegidos por la trabajadora beneficiaria para llevar a sus hijos menores de dos años, toda vez que ello no permita dar cumplimiento la obligación legal de otorgar el beneficio haciendo uso de la modalidad prevista en el inciso 6º del artículo 203 del Código del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124045\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124045_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº544 17/04/2023**

**Sala Cuna; Bono Compensatorio; Inexistencia de Sala cuna;**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124051\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124051_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº551 17/04/2023**

**Sala Cuna; Bono compensatorio; Pago retroactivo; Tribunales de Justicia;**

No existe inconveniente jurídico para convenir el bono compensatorio de sala cuna, en las condiciones establecidas en el cuerpo del presente informe. El pago retroactivo del bono compensatorio es una materia que requiere de ponderación y prueba, razón por la cual, debe imponer su acción en los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124057\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124057_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº556 17/04/2023**

**Sala cuna; Bono compensatorio;**

De acuerdo con la información entregada no se está en presencia de un caso calificado que admite dar por cumplida la obligación de proporcionar el derecho a sala cuna a través de un bono compensatorio por tal concepto.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124055\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124055_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº561 19/04/2023**

**Sala Cuna; Bono compensatorio; Turno Nocturno;**

Atiende presentación relativa a la procedencia de dar cumplimiento a la obligación del empleador de proporcionar el beneficio de sala cuna mediante la entrega de un bono compensatorio, tratándose de una trabajadora sujeta a una jornada excepcional. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124066\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124066_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº566 19/04/2023**

**Sala Cuna; Bono compensatorio;**

1.- Resulta jurídicamente procedente que y su empleadora, OH!Market Limitada, convengan el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna de \$410.000 para que aquella financie el cuidado de su XXXXXXXX., por quien consulta, en su domicilio, todo ello mientras no se haga uso de dicho derecho por medio de una de las alternativas legales señaladas en el cuerpo del presente oficio y se mantengan las consideraciones médicas que aconsejan no enviarla a sala cuna. 2.- El certificado expedido por un 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 del beneficio de sala cuna, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124075\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124075_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº571 19/04/2023**

**Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto insuficiente;**

1. El bono compensatorio de sala cuna debe cubrir la totalidad de los gastos que implica el cuidado del o la menor, siendo ilegal y contrario a derecho un bono de tal naturaleza que solo cubra parcialmente el desembolso que en este sentido incurre el o la trabajadora de cada caso.

2. La infracción legal antes señalada puede ser denunciada ante la Inspección del Trabajo respectiva, puesto que conforme establece el inciso final del artículo 208 del Código del Trabajo, este Servicio cuenta con facultades especiales de fiscalización y sanción en esta materia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124081\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124081_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº576                    19/04/2023**

**Sala cuna; Bono compensatorio; Salud del menor; Pago retroactivo.**

1. A partir de la emisión del Dictamen N°6758/86, de 24.12.2015, la existencia de una prescripción médica que determine que, por razones de salud, resulta inconveniente la asistencia de un menor a un establecimiento de sala cuna, habilita a las partes de la relación laboral para pactar, en forma excepcional, un bono compensatorio por tal concepto, sin que sea necesario para tal efecto la autorización de esta Dirección.
2. Respecto a la procedencia de pagar en forma retroactiva el bono compensatorio de sala cuna que pudieren acordar las partes, debe estarse a lo señalado en el presente informe, sin perjuicio del derecho de la trabajadora para recurrir a los Tribunales de Justicia en orden a obtener el reembolso de los gastos de sala cuna en que hubiere incurrido.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124087\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124087_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº594                    21/04/2023**

**Sala Cuna; Bono compensatorio; Sistema de turnos rotativos; Turnos nocturnos;**

Atiende presentación acerca de la procedencia del pacto de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna en las circunstancias que indica.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124095\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124095_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº629                    25/04/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto insuficiente;**

El monto del bono compensatorio que las partes acuerden fundado en el certificado médico emitido por un facultativo competente en el que se señala que no resulta recomendable la asistencia del menor a la sala cuna por su condición de salud, debe ajustarse a los criterios definidos por la doctrina de este Servicio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124151\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124151_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº642                    26/04/2023**

**Protección a la Maternidad; Despido; Fuero Maternal; Reincorporación;**

La ley prohíbe al empleador poner término al contrato de trabajo de la mujer embarazada sin previa autorización judicial y, en caso de que hubiere operado el despido por ignorancia de aquél, a la trabajadora le asiste el derecho a que se la reincorpore a sus labores y al pago de las remuneraciones devengadas durante el tiempo que permaneció indebidamente separada de sus funciones.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124170\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124170_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº643 26/04/2023**

**Protección a la Maternidad, paternidad y vida familiar; Fuero laboral; Sala cuna; Bono compensatorio; Competencia Dirección del Trabajo;**

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo señalado en el contenido del presente informe. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124153\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124153_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº653 28/04/2023**

**Sala cuna; Bono compensatorio; Monto;**

El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124152\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124152_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº655 28/04/2023**

**Sala Cuna; Bono Compensatorio; Inexistencia de Sala Cuna autorizada;**

Se autoriza 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 presente informe, esto es, ausencia de sala cuna particular autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Panguipulli.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124171\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124171_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº658 28/04/2023**

**Sala cuna; Bono compensatorio; Certificado Médico; Acuerdo de las partes**

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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124176\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124176_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº688 05/05/2023**

**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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124269\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124269_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº689 05/05/2023**

**Protección a la Maternidad; Derecho de alimentación; Género;**

No resulta ajustado a derecho un acuerdo entre empleador y trabajadora que tenga por objeto la acumulación semanal de las horas destinadas al derecho de alimentación del hijo o hija menor de dos años, salvo que la trabajadora se encuentre impedida de ejercer diariamente este derecho por una situación específica y justificada, como ocurre, por ejemplo, cuando el menor reside en otra ciudad o cuando las faenas donde la madre presta servicios se encuentran en lugares apartados de centros urbanos.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124270\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124270_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº693 10/05/2023**

**Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar;**

Atiende diversas consultas acerca de las normas protectoras de la maternidad, paternidad y vida familiar.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124283\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124283_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº698 10/05/2023**

**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 o 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124286\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124286_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº699 10/05/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio;**

1. Las partes de la relación laboral se encuentran facultadas para pactar un bono compensatorio de sala cuna, si así lo consideran, en el caso que el menor de dos años atendido su estado de salud o pueda asistir a una sala cuna, circunstancia que debe encontrarse acreditada en un certificado médico extendido por un facultativo competente en el que se consigne que la asistencia del menor a un establecimiento de tal naturaleza no resulta recomendable.
2. En cumplimiento del deber de cooperación que la ley impone al empleador, lo que se traduce en posibilitar a la madre trabajadora condiciones que le permitan en el lugar de trabajo extraer y almacenar su leche, las partes de la relación deberán convenir la forma como se ejecutará dicha actividad.
3. En el evento de o existir acuerdo entre el empleador y la madre trabajadora respecto de modalidad que esta última utilizará para ejercer su derecho a dar alimentos a su hijo menor de dos años, primará la alternativa que la madre haya escogido.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124298\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124298_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº700 10/05/2023**

**Sala cuna; Bono compensatorio; Contrato colectivo;**

El acuerdo celebrado por las partes sobre el pago de un bono compensatorio de sala cuna fundado en las condiciones de salud del menor de dos años no priva a este Servicio de ejercer sus facultades fiscalizadoras en el evento de observarse un incumplimiento por parte del empleador a su obligación de otorgar el beneficio de sala cuna conforme lo dispone el artículo 203 del Código del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124288\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124288_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº701 10/05/2023**

**Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto acordado entre las partes;**

El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124289\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124289_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº710 12/05/2023**

**Protección a la maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio;**

El certificado médico extendido por un facultativo competente en el que se consigne que la asistencia del menor de dos años a una sala cuna no es recomendable, atendido su estado de salud, faculta a las partes para acordar, si así lo estiman conveniente, el pago de un bono compensatorio de sala cuna, sin que se requiera de un análisis previo por parte de la Dirección.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124292\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124292_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº711 12/05/2023**

**Protección a la maternidad; Derecho a sala cuna; Subcontratación; Servicios Transitorios;**

La obligación de disponer de salas cunas conforme al artículo 203 del Código del Trabajo corresponde que sea exigida por el trabajador a su respectivo empleador, regla que es plenamente aplicable a los casos de subcontratación o de prestación de servicios transitorios.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124293\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124293_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº735 18/05/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio;**

Resulta procedente autorizar que las partes acuerden el pago de un bono compensatorio de sala cuna, e tanto, la trabajadora no haga uso de ese derecho por medio de alguna de las alternativas previstas por el artículo 203 del Código del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124310\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124310_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº738 19/05/2023

### **Sala cuna; Bono compensatorio; Certificado Médico;**

1. El certificado médico adjunto da cuenta de la condición de salud de la menor lo que autoriza a la madre trabajadora a pactar el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna con su empleador.
2. El monto del bono compensatorio de sala cuna, debe ser equivalente a los gastos que irroga la atención del menor en una sala cuna, o bien, debe permitir cubrir los costes del servicio de atención y cuidado de su domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos. Asimismo, no es necesario un análisis posterior a la Dirección del Trabajo en cuanto al pacto que celebren las partes en este sentido.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124313\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124313_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº746 22/05/2023

### **Protección a la maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio;**

- 1) Excepcionalmente el derecho de sala cuna podrá compensarse con un bono acordado entre el empleador y la trabajadora, cuando las condiciones de salud del menor aconsejen no enviarlo a sala cuna;
- 2) El derecho a percibir el bono compensatorio del beneficio de sala cuna, procederá aun cuando la madre se encuentre haciendo uso de licencia médica.
- 3) El aludido bono compensatorio del beneficio de sala cuna no reviste el carácter de remuneración, atendida su naturaleza de reemplazo de un beneficio legalmente establecido dentro de las normas protectoras de la maternidad, cuya finalidad es compensar los gastos en que incurre la madre trabajadora en el cuidado de sus hijos menores de dos años y por consiguiente no es imponible.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124329\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124329_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº749 22/05/2023

### **Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto;**

- 1) Excepcionalmente el derecho a sala cuna podrá compensarse con un bono acordado entre el empleador y la trabajadora, cuando las condiciones de salud del menor aconsejen no enviarlo a sala cuna;
- 2) El monto del bono compensatorio del beneficio de sala cuna que las partes acuerden fundado en el certificado médico emitido por un facultativo competente en el caso que se señala que no resulta recomendable la asistencia del menor a la sala cuna por razones de salud, debe ajustarse a los criterios definidos por la doctrina de la Dirección del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124333\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124333_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº787 05/06/2023

### **Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto insuficiente;**

Tratándose de un menor de dos años que no puede asistir a una sala cuna por su condición de salud, las partes pueden pactar el pago de un bono compensatorio de sala cuna, sin que se requiera de una autorización previa por parte de este Servicio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124389\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124389_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº789 05/06/2023

### **Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto insuficiente;**

La Dirección del Trabajo se abstiene de emitir el pronunciamiento solicitado toda vez que la situación descrita no se ajusta a las hipótesis o situaciones de excepción en que se permite a las partes acordar el pago de un bono compensatorio de sala cuna.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124391\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124391_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº802 06/06/2023

### **Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto;**

El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124401\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124401_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº803 06/06/2023

### **Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto;**

El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124402\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124402_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº804 06/06/2023

### **Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto;**

El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124404\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124404_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº813 06/06/2023

### **Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto;**

El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124407\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124407_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº816 06/06/2023

### **Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Término de Relación laboral; Causales;**

1) El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que

irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna y apropiado para permitir el cuidado del menor en su propio domicilio.

2) El incumplimiento de la obligación establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo no ha sido contemplado por el legislador como una justificación para las inasistencias de la madre trabajadora. Sin perjuicio de lo anterior, la eventual configuración de causales de término de la relación laboral, como podría ser la calificación de ciertos hechos como ausencia injustificada debe ser analizada por los Tribunales de Justicia, habida cuenta que podría configurarse un contexto en que exista una justificación para no concurrir a dar cumplimiento a las obligaciones laborales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124423\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124423_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº850 14/06/2023**

#### **Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto;**

El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124476\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124476_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº901 04/07/2023**

#### **Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Sin autorización;**

Resulta jurídicamente procedente que las partes pacten el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna atendido que las localidades en donde la madre reside y trabaja no cuentan con Establecimiento de sala cuna con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Estado.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124538\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124538_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº903 04/07/2023**

#### **Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio;**

El certificado médico acompañado a su presentación, mediante el cual el facultativo que lo extiende indica que, por razones de salud, no es recomendable que el hijo de la Sra. Danitza Espinoza asista a establecimiento de sala cuna, siendo estos, hasta que cumpla un año de edad, constituye un antecedente suficiente para que las partes acuerden, de manera excepcional, el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho de sala cuna, no siendo necesaria en este caso la autorización de esta Dirección del pacto en tal sentido.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124558\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124558_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº910 04/07/2023**

#### **Sala Cuna; Bono compensatorio;**

1) La evaluación y eventuales medidas para mejor resolver de un procedimiento de fiscalización corresponden a atribuciones cuya competencia radica en el superior jerárquico del inspector actuante, que conforme dispone el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, corresponde a la Jefa o Jefe de la Unidad de Inspección de la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva.

2) El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado en un contrato colectivo en favor de aquellos progenitores que no pueden llevar a sus hijos a una sala cuna por razones de salud, debe ser equivalente a los gastos que irrogan los cuidados del niño en su domicilio.

3) El bono compensatorio de sala cuna no constituye remuneración en la medida que sea equivalente a los gastos en que incurre el progenitor, en los términos señalados en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124562\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124562_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº920 05/07/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto;**

El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124543\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124543_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº929 06/07/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Sin establecimiento autorizado;**

Se autoriza el pago de los bonos compensatorios 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 presente informe, esto es, ausencia de sala cuna particular autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Panguipulli.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124556\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124556_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº930 06/07/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto;**

El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124534\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124534_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº937 10/07/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Naturaleza;**

1.- El monto pagado por el empleador por concepto de bono complementario de sala cuna no constituye remuneración.

2.- Esta Dirección carece de competencia para determinar si el bono compensatorio de sala cuna tiene el carácter de imponible o tributable, toda vez que el conocimiento de dichas materias recae en la Superintendencia de Seguridad Social y en el Servicio de Impuestos Internos, respectivamente.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124548\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124548_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº972 12/07/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio;**

Si las partes así lo establecen, deberán suscribir un acuerdo en el que conste el otorgamiento y monto del bono compensatorio, sin necesidad del análisis posterior por parte de la Dirección del Trabajo. Y, en dicha circunstancia, el monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124572\\_recurso\\_1](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124572_recurso_1)

**Ordinario Nº983 12/07/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Ausencia de sala cuna particular autorizada;**

Se autoriza el pago de los bonos compensatorios 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 presente informe, esto es, ausencia de sala cuna particular autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Panguipulli.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124593\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124593_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1032 27/07/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto;**

El monto del bono compensatorio de sala cuna, debe ser equivalente a los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, o bien, debe permitir cubrir los costes del servicio de atención y cuidado en su domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124652\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124652_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1064 28/07/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Ausencia de sala cuna autorizada;**

Resulta jurídicamente procedente que las partes pacten el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna atendido que las localidades en donde la madre reside y trabaja no cuentan con establecimiento de sala cuna con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Estado.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124653\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124653_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1083 03/08/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Ausencia de sala cuna autorizada;**

Se autoriza el pago de los bonos compensatorios del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de este 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 presente informe, esto es, ausencia de sala cuna particular autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Panguipulli.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124690\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124690_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1122 11/08/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto;**

El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124783\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124783_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1170**

**24/08/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Inexistencia de Sala cuna;**

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 presente informe, esto es, ausencia de sala cuna autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Quinchao.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124823\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124823_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1190**

**28/08/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Inexistencia de Sala cuna;**

No resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna por las razones expuestas en el cuerpo del presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124963\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124963_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1225**

**13/09/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Ausencia de sala cuna autorizada;**

Resulta jurídicamente procedente que las partes individualizadas en el presente oficio pacten el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho a sala cuna, atendido que en las localidades donde las madres trabajadoras residen y laboran, no cuentan con Establecimientos de sala cuna con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Estado.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124992\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124992_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1270**

**03/10/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio;**

- 1) Excepcionalmente el derecho de sala cuna podrá compensarse con un bono acordado entre el empleador y la trabajadora, cuando las condiciones de salud del menor aconsejen no enviarlo a sala cuna.
- 2) El derecho a percibir el bono compensatorio del beneficio de sala cuna, procederá aun cuando la madre se encuentre haciendo uso de licencia médica.
- 3) El aludido bono compensatorio del beneficio de sala cuna no reviste el carácter de remuneración, atendida su naturaleza de reembolso de un beneficio legalmente establecido dentro de las normas protectoras de la maternidad, cuya finalidad es compensar los gastos en que incurre la madre trabajadora en el cuidado de sus hijos menores de dos años y por consiguiente no es imponible, de manera que no procede que el empleador realice deducciones para el pago de las cotizaciones previsionales.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125049\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125049_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1302 17/10/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; No reúne los requisitos;**

El acuerdo celebrado entre las partes sobre el pago de un bono compensatorio de sala cuna no reúne los requisitos fijados por la doctrina de este Servicio, subsistiendo de esta forma, la obligación del empleador de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125110\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125110_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1407 13/11/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Establecimiento de sala cuna sin autorización;**

Resulta jurídicamente procedente que las partes pacten el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna atendido que las localidades en donde la madre reside y trabaja no cuentan con Establecimiento de sala cuna con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Estado.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125216\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125216_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1408 13/11/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Establecimiento de sala cuna sin autorización;**

Resulta jurídicamente procedente que las partes pacten el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna atendido que la localidad de Panguipulli, en donde la Madre reside y trabaja no cuenta con Establecimiento de sala cuna con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Estado.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125218\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125218_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1409 13/11/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Establecimiento de sala cuna sin autorización;**

Resulta jurídicamente procedente que las partes pacten el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna atendido que la localidad de Panguipulli, en donde la madre reside y trabaja no cuenta con Establecimiento de sala cuna con reconocimiento oficial y autorización de funcionamiento del Estado.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125219\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125219_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1410 13/11/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Establecimiento de sala cuna sin autorización;**

Resulta procedente autorizar que las partes acuerden el pago de un bono compensatorio de sala cuna, en tanto la trabajadora no haga uso de ese derecho por medio de alguna de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125212\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125212_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1413 13/11/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Establecimiento de sala cuna sin autorización;**

Resulta jurídicamente procedente que las partes pacten el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna atendido que las localidades en donde la madre reside y trabaja no cuentan con Establecimiento de sala cuna con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Estado.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125217\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125217_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº1425 20/11/2023

### Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio, Monto;

1) El monto que se propondría pagar por concepto de sala cuna, de \$150.000.- (ciento cincuenta mil 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 el empleador, 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.

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 se establece el inciso 1º 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125232\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125232_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº1427 20/11/2023

### Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Instrumento Colectivo;

1.- El bono compensatorio del beneficio de sala cuna acordado por las partes no se ajusta a la doctrina vigente, al no ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención de un menor en una sala cuna;  
2.- Las discrepancias en la aplicación del beneficio de sala cuna acordado en un Convenio Colectivo, corresponderán ser resueltas en el Tribunal del Trabajo competente.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125525\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125525_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº1435 20/11/2023

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Inexistencia de Sala cuna;** 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 presente informe, esto es, ausencia de sala cuna autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Panguipulli.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125241\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125241_recurso_1.pdf)

## Ordinario Nº1436 20/11/2023

### Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto;

El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125237\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125237_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1437**

**20/11/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto;**

El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna y apropiado para permitir la atención y cuidado del menor en su propio domicilio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125240\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125240_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1438 20/11/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Monto;**

El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125239\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125239_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1449**

**22/11/2023**

**Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio; Inexistencia de Sala cuna;** 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 presente informe, esto es, ausencia de sala cuna autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Panguipulli.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125265\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125265_recurso_1.pdf)

## **XV Derechos Fundamentales**

**Ordinario Nº159**

**30/01/2023**

**Teletrabajo o Trabajo a distancia; Uso de Teléfonos móviles personales;**

Con la excepción del trabajo a distancia y teletrabajo, no existe inconveniente para que los dependientes instalen en medios tecnológicos de su propiedad aplicaciones móviles para el desarrollo de estos los hayan consentido libre y expresamente y, además, que la utilización de los sistemas se ajuste a las reglas contenidas en el N°2.23.2 del Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123547\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123547_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº708**

**12/05/2023**

**Derecho Fundamental; Medidas de control y vigilancia; Principio de proporcionalidad; Dignidad y honra de los Trabajadores;**

El mecanismo de control de que se trata debe encontrarse contemplado en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa que desee implementarlo, como se expuso en párrafos anteriores, en términos tales que respete los derechos fundamentales de los trabajadores, entre los cuales se cuentan, la intimidad y la honra, así como la integridad física y síquica de los mismos.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124290\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124290_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº736 19/05/2023**

#### **Protección Datos personales; Sistema Control y vigilancia; Jornada de Trabajo;**

1. La medida de revisión y control de las cédulas de identidad de los trabajadores debe estar regulada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, así como las eventuales sanciones.
2. Para el almacenamiento de los datos personales y sensibles de los trabajadores se requiere del consentimiento escrito del trabajador que autorice tal tratamiento.
3. No es jornada pasiva el tiempo de desplazamiento que utilicen los trabajadores para dirigirse a su lugar de trabajo y para regresar a su residencia, incluyendo la espera a bordo de los buses de acercamiento, ya que no se encuentran prestando efectivamente los servicios para los que fueron contratados no estando disponibles para su empleador, sin perjuicio que el medio de traslado sea proporcionado por la empresa.
4. Las labores relacionadas con los "cambios de turno", siempre deberán ser remuneradas, toda vez que, el trabajador se encuentra prestando un servicio para la empresa propio del proceso productivo, periodo que deberá ser remunerado incluso como jornada extraordinaria, si en dicha tarea se excediera de la jornada máxima legal o de la pactada contractualmente si fuese menor, a la luz de lo prescrito en el artículo 30 del Código del ramo.
5. Debido a la falta de colaboración del empleador en el proceso de fiscalización, al no adjuntar la documentación solicitada por el fiscalizador actuante, se deberá fiscalizar el cumplimiento de la normativa analizada en el contenido del presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124311\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124311_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº898 04/07/2023**

#### **Principio de no discriminación laboral; Capacidad e idoneidad;**

Cualquier requisito exigido para la contratación de una persona, en materia laboral, que no se base en la capacidad o idoneidad personal del trabajador, para la ejecución o desarrollo de aquellas tareas o funciones que, por su naturaleza, no exijan, podría constituir un acto de discriminación arbitraria.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124536\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124536_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº964 11/07/2023**

#### **Uso de correos electrónicos corporativos;**

- 1.- Para determinar si un correo electrónico institucional, un membrete o un teléfono corporativo constituyen datos personales, deben aplicarse los criterios señalados en el presente informe con el objeto de precisar si ellos permiten identificar o hacer identificable a una persona.
- 2.- Si, aplicados los criterios señalados, se concluye que se está en presencia de datos personales, les resultarán aplicables las normas de protección constitucional y legal reseñadas en el cuerpo de este informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124574\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124574_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº1301 17/10/2023**

#### **Acoso sexual; Acoso laboral; Deber de protección;**

- 1) Conforme a lo señalado por esta Dirección en su reiterada jurisprudencia, contenida en los Dictámenes N°4.443/262, de 25.08.1993 y N°2284/93, de 17.04.1996, el empleador es el primer responsable de la "prevención" en materia laboral, toda vez que es indudable que la prestación del servicio a que el trabajador se obliga debe efectuarse en condiciones que salvaguarden su integridad y salud.
- 2) Según señalan el Dictamen N°2516, de 25.04.1997 y el Ordinario N°3047, de 03.06.2016, si bien el legislador ha descrito detalladamente el contenido del reglamento interno, tales estipulaciones son las mínimas exigidas, de manera que nada obsta a que el empleador incorpore otras disposiciones a fin de obtener de manera más efectiva el objetivo buscado, esto es, garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.
- 3) Atendida la inexistencia de un procedimiento reglado para la investigación de acoso laboral, nada impide que el empleador desarrolle o establezca en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, un procedimiento de investigación del acoso laboral de la forma que le parezca más efectiva para la consecución del objetivo buscado, respetando siempre los derechos fundamentales de los trabajadores y el principio del debido proceso.
- 4) El procedimiento de investigación y eventual sanción del acoso sexual debe cumplir los requisitos mínimos exigidos en nuestro ordenamiento, sin que exista inconveniente en que el empleador incorpore al reglamento interno de higiene y seguridad otros aspectos o etapas del procedimiento, o la intervención técnica de un tercero especializado, debiendo siempre resguardar el debido proceso y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Lo anterior, sin perjuicio de la obligación de adoptar, además, en forma inmediata, todas las medidas necesarias e idóneas, que razonablemente garanticen una eficaz protección al trabajador afectado, iniciando la respectiva investigación y adoptando las medidas de resguardo necesarias para evitar el acoso.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125111\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125111_recurso_1.pdf)

## **XVI Otras materias**

**Ordinario N°08                    05/01/2023**

**Discriminación en ofertas de empleo; Derecho fundamental;**

1.- Es una vulneración al derecho fundamental a la no discriminación en el ámbito laboral, toda oferta de trabajo que contenga algún elemento de exclusión, preferencia o que condiciones de algún modo de contratación en base a alguno de los criterios de discriminación que, a modo ejemplar, contiene el inciso 4° del artículo 2° del Código del Trabajo.

2.- Los hechos descritos deben ser denunciados ante la Inspección del Trabajo respectiva, oficina que deberá estudiar la admisibilidad y eventual tramitación de la denuncia por discriminación descrita por la requirente.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123284\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123284_recurso_1.pdf)

**Ordinario N°11                    05/01/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Instrumento Colectivo; Tribunales de Justicia;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para resolver el asunto controvertido entre las partes, debiendo ser puesto en conocimiento de los Tribunales de Justicia para su correspondiente resolución.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123287\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123287_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº26 09/01/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;**

No corresponde que esta Dirección se pronuncie a priori de forma genérica sobre situaciones hipotéticas como las planteadas, toda vez que para ello resulta necesario que se le informa acerca de alguna situación concreta.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123318\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123318_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº29 09/01/2023**

**Estatuto de Salud; Término 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. [www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123322\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123322_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº31 09/01/2023**

**Recurso de Revisión impugnado; Decisión administrativa;**

1. El recurso de revisión interpuesta por Ud. con fecha 03.11.2022 y, en virtud del cual impugnó decisión administrativa emitida por el Inspector Provincial del Trabajo Illapel-Choapa vía correo electrónico de fecha 12.10.2022, deberá ser presentado ante el Director Regional del Trabajo de Coquimbo en el plazo legal e invocando una o más de las causales que regula el artículo 60 de la Ley N°19.880.

2. Deberá ser considerada la doctrina vigente de este Servicio en materia de acuerdos sobre el pago de horas de trabajo sindical de cargo del empleador, en relación con los miembros del directorio del Sindicato, en caso de renovación total o parcial de este. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123323\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123323_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº55 12/01/2023**

**Estatuto de Salud; Sumario; Medida disciplinaria; Competencia Dirección del Trabajo;** La Dirección del Trabajo no se encuentra facultada para dejar sin efecto la medida disciplinaria que le fue aplicada en procedimiento sumarial seguido en su contra por la Corporación Municipal de Lo Prado, pudiendo recurrir a los Tribunales de Justicia, si lo estima pertinente, para efectos de revocarla.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123362\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123362_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº56 12/01/2023**

**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. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123363\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123363_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº112 19/01/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia;**

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir algún pronunciamiento jurídico respecto a una materia en que las partes tengan posiciones o criterios divergentes, se requiera ponderación y prueba y que sea sometida

al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123439\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123439_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº124 24/01/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral extinguida; Ley 19.378; Tribunales de Justicia;**

1.- La jurisprudencia administrativa emanada de Contraloría General de la República sobre “confianza legítima” no resulta aplicable a quienes trabajan en corporaciones municipales, aún cuando se rijan por la ley N°19.378, toda vez que aquellos no revisten la calidad de funcionarios públicos.

2.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicabilidad de la causal de término establecida en el artículo 48 letra c) de la ley N°19.378, materia cuyo conocimiento y resolución es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123474\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123474_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº114 19/01/2023**

**Estatuto de Salud; Ley N°19.378; Sumario; Competencia Dirección del Trabajo;**

Sólo 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123440\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123440_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº162 30/01/2023**

**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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123550\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123550_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº166 30/01/2023**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123552\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123552_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº171 30/01/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Término 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. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123559\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123559_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº172 30/01/2023**

**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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123560\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123560_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº173 30/01/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;**

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de una consulta genérica, al tenor de lo expuesto en el presente informe. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123561\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123561_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº174 30/01/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Término 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123562\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123562_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº182 02/02/2023**

**Relación laboral extinguida; Finalización del procedimiento administrativo por imposibilidad material de continuarlo por causas sobrevinientes;**

Conforme dispone el inciso 2º del artículo 40 de la Ley N°19.880, el procedimiento administrativo iniciado con la solicitud de pronunciamiento administrativo iniciado con la solicitud de pronunciamiento de fecha 23.05.2022, debe entenderse finalizado en la imposibilidad material de continuarlo por la causal sobreviniente consistente en la extinción de los vínculos laborales de todos los trabajadores que se desempeñaban en la empresa "Panamericana Hotels S.A. Hotel O'Higgins",

a lo que debe añadirse la disolución del Sindicato de Trabajadores de empresa "Panamericana Hotels S.A. Hotel O'Higgins" RSU N°0506.0099.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123578\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123578_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº186 03/02/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;**

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, toda vez que se trata de una consulta genérica.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123612\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123612_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº290                    28/02/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;**

Esta Dirección del Trabajo deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico en concreto, por tratarse de consultas de carácter genérico, sin perjuicio de lo cual se señala jurisprudencia sobre la materia consultada.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123742\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123742_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº293                    28/02/2023**

**Corporación Municipal; Contrato a honorarios; Competencia Dirección del Trabajo;**

Este Servicio carece de competencia para fiscalizar le cumplimientos de un contrato de prestación de servicios de honorarios, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123744\\_recurso\\_1](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123744_recurso_1)

**Ordinario Nº294                    01/03/2023**

**Docente; Terminación relación laboral; Tribunales de Justicia;**

Esta Dirección carece de competencia para determinar si el despido del que fue objeto se encuentra o no ajustado a derecho, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123745\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123745_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº295                    01/03/2023**

**Docente; Terminación relación laboral; Tribunales de Justicia;**

Esta Dirección carece de competencia para determinar si el despido del que fue objeto se encuentra o no ajustado a derecho, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123746\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123746_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº296                    01/03/2023**

**Docente; Terminación relación laboral; Tribunales de Justicia**

Esta Dirección carece de competencia para determinar si el despido del que fue objeto se encuentra o no ajustado a derecho, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales del Trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123747\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123747_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº297                    01/03/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Término Contrato de Trabajo; Causales; 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. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123748\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123748_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº331            08/03/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Corporación Municipal; Nulidad Proceso Calificadorio; Tribunales de Justicia;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para declarar la nulidad de un proceso calificadorio, la que puede ser conocida por los Tribunales de Justicia, si lo estima pertinente, sin perjuicio de lo señalado en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123774\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123774_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº335            08/03/2023**

**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 del personal regido por la Ley N°19.378, materia cuyo conocimiento y resolución es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123777\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123777_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº355            13/03/2023**

**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, sin perjuicio de lo dispuesto en el cuerpo del presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123788\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123788_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº394            22/03/2023**

**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 materia controvertida una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123871\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123871_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº408            22/03/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo;**

La Dirección del Trabajo no está facultada legalmente para conocer del asunto solicitado debido a que el organismo competente para dicho propósito es el Instituto de Previsión Social y la Superintendencia de Previsión Social, por lo cual se deriva la solicitud a esta última.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123872\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123872_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº414            22/03/2023**

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

Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento requerido por tratarse de una materia controvertida una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde privativamente a los

Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123878\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123878_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº417 22/03/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia;**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123881\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123881_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº419 22/03/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Despido indirecto; Tribunales de Justicia;**

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de intervenir por tratarse de una materia cuya competencia se encuentra radicada en los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123883\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123883_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº425 27/03/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Estatuto de Salud; Corporación Municipal; Calificación; Tribunales de Justicia;**

Esta Dirección carece de competencia para declarar la nulidad de un proceso calificadorio 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123917\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123917_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº447 29/03/2023**

**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 presente informe, y en lo que respecta a la doctrina contenida en Dictamen Nº3826/31 de 20.07.2018.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123982\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123982_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº449 29/03/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Potestad de mando;**

1.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para autorizar o asesorar al empleador en el ejercicio de la facultad de administración de la empresa.

2.- El otorgamiento de una licencia médica interrumpe el plazo de preaviso de término de contrato por aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, en el cual, por tanto, continúa corriendo una vez cumplido el período que abarca la licencia médica o su prorroga.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123984\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123984_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº479 31/03/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Ley N°19.518; Beneficios Tributarios;**

La Dirección del Trabajo, carece de competencia para determinar la forma en que una empresa puede acogerse a los beneficios tributarios establecidos en la ley 19.518.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124021\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124021_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°496 03/04/2023**

**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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124030\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124030_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°497 03/04/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;**

Esta Dirección deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado por tratarse una consulta de carácter genérico, respecto de la cual no se ha aportado antecedente alguno.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124031\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124031_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°514 11/04/2023**

**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. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124033\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124033_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°518 14/04/2023**

**Profesionales de Educación; Establecimiento Educativo; Corporación Municipal;**

Los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales creadas al amparo del D.F.L. N°1-3.063, de 1980, Ministerio del Interior, se rigen en materia descanso para colación por lo establecido en el artículo 34 del Código del Trabajo, por tanto, dicho período de descanso no forma parte de su jornada de trabajo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124035\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124035_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario N°524 14/04/2023**

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

La Dirección del Trabajo carece de atribuciones para pronunciarse sobre si, la aplicación de determinadas causales de término de contrato de trabajo se ajusta o no a derecho, correspondiendo tal facultad, en forma privada al Juzgado de Letras del Trabajo competente.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124044\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124044_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº532            14/04/2023**

**Recomendación formulada Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH); Informe de Fondo N°298/21;**

Consulta acerca del cumplimiento de Recomendaciones formuladas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en Informe de Fondo N°298/21.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124046\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124046_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº542            17/04/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica; Descuentos en las remuneraciones;**

Esta Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, toda vez que se trata de una consulta genérica que no se vincula con la interpretación de una determinada normativa laboral y/o previsional, sin perjuicio de lo señalado en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124049\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124049_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº543            17/04/2023**

**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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124050\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124050_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº546            17/04/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;**

No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie, a priori o de modo genérico, en casos supuestos o hipotéticos como ocurre en la especie.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124053\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124053_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº547            17/04/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;**

Esta Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, toda vez que se trata de una consulta genérica que sólo plantea un mal funcionamiento de la plataforma digital "Mi Portal DT", asunto que no se vincula con el ejercicio de la facultad de interpretar la normativa laboral y previsional, no obstante su presentación se remite por este acto, tanto al Departamento de Atención de Usuarios como al Departamento de Inspección, ambos de este Servicio, para que tengan presente la situación expuesta.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124059\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124059_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº549            17/04/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Remuneraciones;**

No corresponde a esta Dirección del Trabajo pronunciarse sobre las materias consultadas, por las razones expuestas en el cuerpo del presente documento.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124058\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124058_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº550        17/04/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Término de la relación laboral; Docente; Tribunales de Justicia;**

1.- Esta Dirección carece de competencia para determinar si el despido del que fue objeto se encuentra o no ajustado a derecho, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales de Justicia.

2.- Este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento por tratarse de una materia controvertida una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124060\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124060_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº560        19/04/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;**

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, respecto de aquellas consultas de carácter genérico que requieran asesoría legal sin tratarse de interpretación de normativa laboral, al tenor de lo indicado en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124065\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124065_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº568        19/04/2023**

**Negociación Colectiva; Participación en dos procesos de negociación colectiva; Distintas organizaciones Sindicales;**

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre los efectos generados por la participación de tres trabajadoras de la empresa Silva Gómez y Cía. Ltda., en la negociación colectiva no reglada, finalizada el 05.05.2021, llevada a efecto entre dicha empresa y el Sindicato Interempresa Manipuladoras Programa de Alimentación Escolar (SIMPAE), en su calidad de afiliadas a esa organización y también en el proceso de negociación colectiva reglada, iniciado por el Sindicato Interempresa Manipuladoras de Alimentos PAE y PAP, con la misma empresa y terminado el 04.06.2021, sin conformidad con lo dispuesto en el artículo 339 del Código del Trabajo, por tratarse de una materia controvertida entre las partes, que requiere de prueba y su ponderación y que, por tanto, debe ser sometida a conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124077\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124077_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº569        19/04/2023**

**Reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad; Disposiciones Obligatorias;**

1. El "Plan de Mejoramiento del Desempeño" "PIP" debe ser incorporado obligatoriamente en el Reglamento Interno de la Empresa.

2. Las prohibiciones y obligaciones dispuestas por el empleador en el documento mencionado no constituyen una regulación interna de carácter obligatorio para los trabajadores, sino una vez se incorporen al Reglamento interno

de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa y se ponen en conocimiento de aquellos en la forma prevista por la ley. 3. Esta Servicio no se encuentra facultado para declarar la ilegalidad del "Plan de Mejoramiento del Desempeño" "PIP", mientras no sea incorporado al Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad ya señalado.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124079\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124079_recurso_pdf.pdf)

## **Ordinario Nº570 19/04/2023**

### **Negociación colectiva; Prácticas antisindicales;**

1. El procedimiento para interponer un reclamo que impugne la respuesta del empleador en el contexto de una negociación colectiva reglada, es el contenido en el artículo 340 del Código del Trabajo, siendo improcedente jurídicamente que este Servicio conozca y resuelva dicho tipo de reclamaciones por la vía de un pronunciamiento que ejerza la facultad de interpretar la normativa laboral, tal como se ha solicitado.

2. La extensión de beneficios de un instrumento colectivo se encuentra regulada en el artículo 322 del Código del Trabajo, así como las reglas conforme a las cuales se interpreta la anterior norma legal se encuentran recogidas en los diversos pronunciamientos y dictámenes que sobre el asunto ha emitido este Servicio, según se detalla en el contenido del presente informe.

3. El procedimiento legal para encausar una denuncia por práctica antisindical es el establecido en el Párrafo 6º del Capítulo II, del Título I del Libro V del Código del Trabajo, es decir, el procedimiento de Tutela laboral regulado en el artículo 485 y siguientes de dicho cuerpo normativo, que concede el derecho a interponer denuncia ante el Juzgado del Trabajo respectivo o, en forma previa, ante la Inspección del Trabajo que resulte competente.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124080\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124080_recurso_pdf.pdf)

## **Ordinario Nº577 19/04/2023**

### **Competencia Dirección del Trabajo; Término Contrato de trabajo; Finiquito; Tribunales de Justicia**

1.- 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.

2.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de una materia sobre la que ha incidido finiquito de contrato de trabajo, sin reserva de derechos.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124073\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124073_recurso_pdf.pdf)

## **Ordinario Nº580 19/04/2023**

### **Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica**

No corresponde que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre situaciones hipotéticas como las planteadas, toda vez que para ello resulta necesario que se le informe acerca de alguna situación concreta.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124074\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124074_recurso_pdf.pdf)

## **Ordinario Nº589 21/04/2023**

### **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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124090\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124090_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº590 21/04/2023**

#### **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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124091\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124091_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº595 21/04/2023**

#### **Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica; Despido;**

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, respecto de aquellas consultas de carácter genérico que requieran asesoría legal sin tratarse de interpretación de normativa laboral, al tenor de lo indicado en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124096\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124096_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº599 21/04/2023**

#### **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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124100\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124100_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº606 21/04/2023**

#### **Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;**

No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori, o de modo genérico, sin contar con los antecedentes del caso cometido a su conocimiento. Lo anterior, sin perjuicio de la orientación proporcionada en el cuerpo del presente informe respecto de la doctrina institucional vigente sobre la materia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124106\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124106_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº610 21/04/2023**

#### **Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral extinguida; Finiquito; Tribunales de Justicia**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre materias que inciden en un finiquito de trabajo extendido cumpliéndose los requisitos legales establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo, toda vez que este último tiene pleno poder liberatorio entre las partes salvo respecto de aquellos derechos reservados.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124117\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124117_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº611 21/04/2023**

#### **Competencia Dirección del Trabajo; Término Contrato de Trabajo; Causales; Tribunales de justicia**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124113\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124113_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº613 21/04/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica; Fuero Maternal**

Informa al tenor de lo expuesto.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124114\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124114_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº627 25/04/2023**

**Alerta Sanitaria; Covid-19; Manipuladores de Alimentos**

Atiende presentación que indica acerca de facultades del empleador alerta sanitaria COVID-19.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124149\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124149_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº630 25/04/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica; Estatuto de Salud; Capacitación; Experiencia;**

1.- No resulta procedente emitir un pronunciamiento en los términos solicitados por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

2.- Para los efectos del elemento de experiencia de la carrera funcional del personal regido por la Ley N°19.378 resultan útiles los períodos servidos mediante contrato regido por el Código del Trabajo en establecimientos públicos, municipales o de corporaciones de salud.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124159\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124159_recurso_1.pdf)

### **Ordinario Nº633 25/04/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica; Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Constitución;**

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 reglamentaria social, sin perjuicio de informar a modo genérico, sobre la obligación que recae en el empleador de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124160\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124160_recurso_pdf.pdf)

### **Ordinario Nº634 25/04/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica; Feriado Progresivo; Acumulación;**

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, sin perjuicio de informar a modo genérico respecto de la acumulación del feriado progresivo.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124155\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124155_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº636 25/04/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Materia laboral controvertida; Tribunales de Justicia;**

Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia controvertida que no está dentro de las competencias legales y administrativas de este Servicio, y cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124157\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124157_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº638 26/04/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Empresa del Estado;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para fiscalizar la situación laboral de una funcionaria dependiente de la Subsecretaría de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124158\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124158_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº659 28/04/2023**

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

No resulta procedente emitir un pronunciamiento en los términos solicitados por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124163\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124163_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº664 03/05/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica; Pactos sobre condiciones especiales de trabajo;**

Este Servicio carece de competencia, y en consecuencia deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento, al tratarse de una consulta genérica que no requiere un pronunciamiento acerca del sentido y alcance de una norma, sino que pregunta por la normativa aplicable lo que representa solicitar una asesoría jurídica, función ajena al ejercicio de la facultad legal de interpretar la normativa laboral y previsional.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124166\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124166_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº690 05/05/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;**

No corresponde que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre situaciones hipotéticas como las planteadas, toda vez que para ello resulta necesario que se le informe acerca de alguna situación concreta.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124271\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124271_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº695 10/05/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica; Trabajadores de la Salud; Descanso reparatorio;**

La Dirección se abstiene de emitir el pronunciamiento por tratarse de una consulta genérica.

Adjuntando Dictamen 423/12, de 22.02.2023.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124284\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124284_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº709                    12/05/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Potestad de mando;**

1.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para asesorar al empleador en el ejercicio de la facultad de administración de la empresa.

2.- El otorgamiento de una licencia médica interrumpe el plazo de preaviso de término de contrato por aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, en el cual, por tanto, continúa corriendo una vez cumplido el período que abarca la licencia médica o su prórroga.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124291\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124291_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº727                    18/05/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica; Antecedentes insuficientes;**

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo señalado en el contenido del presente informe. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124301\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124301_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº732                    18/05/2023**

**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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124307\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124307_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº739                    19/05/2023**

**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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124314\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124314_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº740                    19/05/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo;**

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico. La solicitud ingresada no conlleva un planteamiento referido al ejercicio de la facultad de interpretar la normativa laboral o de reglamentación social.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124315\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124315_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº751                    22/05/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral extinguida; Jardín Infantil VTF;**

1) Los asuntos controvertidos entre las partes de un contrato de trabajo, luego de extinguida la relación laboral, deben ser conocidos y resueltos por el Juez del Trabajo respectivo.

2) A los trabajadores de los jardines infantiles y salas de cunas contratados vía transferencia de fondo de la Junta Nacional de Jardines Infantiles no les asiste el derecho a percibir el bono por término de conflicto establecido en la ley que otorgó reajuste de remuneraciones a las y los trabajadores del sector público y concedió aguinaldos y otros beneficios, como tampoco el bono escolar y el aguinaldo de navidad previstos en el mismo cuerpo legal, por no tener la calidad de trabajadores de sectores de la Administración del Estado traspasados a las Municipalidades.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124334\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124334_recurso_1.pdf)

## **Ordinario Nº752 22/05/2023**

### **Guardias de Seguridad; Capacitación; Financiamiento; Reentrenamiento;**

Los cursos, capacitaciones de actualización o rentrenamiento de guardias de seguridad, necesarios para mantener la certificación vigente, son de cargo exclusivo de la entidad empleadora.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124335\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124335_recurso_1.pdf)

## **Ordinario Nº757 25/05/2023**

### **Corporación Municipal; Concurso Público; Cargos de exclusiva confianza;**

1. La designación de un reemplazante en el cargo de Jefe Departamento de Educación de una Corporación Municipal está prevista en el caso de ausencia de este último o bien, cuando el cargo esté vacante, período que por mandato del legislador no puede exceder los seis meses, por tanto, una vez concluido, obliga al sostenedor a convocar a un nuevo concurso público para proveer el cargo.

2. La Corporación Municipal se encuentra obligada a convocar a concurso público para proveer el cargo de Jefe de Departamento de Educación en virtud de lo dispuesto en el artículo 34 inciso 1º del D.F.L. N°1, de 1996, del Ministerio de Educación.

3. La designación de los integrantes que conforman el equipo directivo del establecimiento educacional es una facultad privativa del director del establecimiento educacional conforme lo establece el artículo 34 C del D.F.L. N°1, de 1996, a excepción del caso en que el director opte por recurrir personal externo al establecimiento, en cuyo caso, deberá obtener la aprobación del sostenedor para efectuar los nombramientos.

4. Las partes contratantes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad podrán pactar asignaciones adicionales a aquellas establecidas en el artículo 47, del mismo texto legal. En tal sentido, se ha pronunciado este Servicio en los Ordinarios N°1812 de 12.07.2021 y 1442 de 22.08.2022.

5. El hecho que un docente de aula asuma funciones docentes directivas o bien técnico pedagógicas, como consecuencia de haber participado en un concurso público y resulta seleccionado o bien, por haber sido nombrado por el director de un establecimiento educacional, como ocurre en los cargos de exclusiva confianza establecidos en el artículo 34 C, inciso 1º, del D.F.L. N°1, de 1996, implica que este último deja ejercer la función que venía desempeñando para ejecutar una nueva, en las condiciones que la ley establece.

6. La ley establece que la calificación acerca de si existe o no disponibilidad en la dotación docente de la Corporación Municipal para efectos de decidir mantener al profesional de la educación desempeñando alguna de las funciones establecidas en el artículo 5º del D.F.L. N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, en alguno de los

establecimientos educacionales, debe efectuarse al cese de las funciones.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124346\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124346_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº805 06/06/2023**

**Corporación Municipal; Bono de escolaridad; Artículo 13 Ley N°21.526;**

El monto de escolaridad establecido en el artículo 13 de la Ley N°21.526 constituye un valor fijo que no tiene relación con la duración de la jornada de trabajo del dependiente, por ende, no corresponde un pago proporcional.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124406\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124406_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº852 14/06/2023**

**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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124487\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124487_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº855 14/06/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral no vigente;**

Esta Dirección se encuentra legalmente impedida de pronunciarse o intervenir en la situación planteada, por no existir una relación laboral vigente.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124482\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124482_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº905 04/07/2023**

**Competencia dirección del Trabajo; Falta antecedentes;**

No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre determinadas materias sin contar con los antecedentes que permitan circunscribir el análisis a una situación particular, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124544\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124544_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº906 04/07/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;**

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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124553\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124553_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº907 04/07/2023**

**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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124524\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124524_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº912 04/07/2023**

**Consulta genérica; Extensión de beneficios;**

Informa al tenor de lo expuesto.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124523\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124523_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº918 04/07/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para otorgar una asesoría jurídica a través del ejercicio de la facultad de interpretación de la normativa laboral, sin perjuicio de lo señalado en el contenido del presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124527\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124527_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº926 06/07/2023**

**Estatuto de Salud; Competencia Dirección del Trabajo; Término de contrato de trabajo;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de las causales de terminación de un contrato de trabajo de una funcionaria regida por la Ley N°19.378 dependiente de una Corporación Municipal, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124547\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124547_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº927 06/07/2023**

**Estatuto de Salud; Competencia Dirección del Trabajo; Término de contrato de trabajo;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de las causales de terminación de un contrato de trabajo de una funcionaria regida por la Ley N°19.378 dependiente de una Corporación Municipal, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124546\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124546_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº938 10/07/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral extinguida; Finiquito;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre materias que inciden en un finiquito de trabajo extendido cumpliéndose los requisitos legales establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo, toda vez que este último tiene pleno poder liberatorio entre las partes salvo respecto de aquellos derechos reservados.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124550\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124550_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº 961 11/07/2023 XVI**

**Competencia Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia;**

No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie respecto de las consideraciones de fondo que sirven de base a los puntajes asignados en cada factor a evaluar en los procesos calificatorios del personal afecto a la Ley N°19.378, por tratarse de una cuestión de hecho que requiere ponderación y prueba, materia que, en caso de controversia, debe ser dilucidada por los Tribunales de Justicia. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades para sancionar los vicios de procedimiento formales que impliquen infracciones de ley.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124571\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124571_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº975 12/07/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Término Contrato de Trabajo; Tribunales de Justicia;**

El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación, a fin de que éste así lo declare. Dicho plazo, se suspenderá cuando dentro de éste el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas ante la Inspección del Trabajo respectiva, y continuará corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección, no pudiendo recurrirse al Tribunal habiendo transcurrido noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124597\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124597_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº979 12/07/2023**

**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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124581\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124581_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº980 12/07/2023**

**Accidente del Trabajo y enfermedades profesionales; Entrega de elementos de protección personal;**

El sistema de emisión electrónica de comprobantes de entrega de elementos de protección personal, solicitado por la empresa Encrypta Chile S.A., permite acreditar el cumplimiento de la obligación contenida en el artículo 68 inciso 3º de la Ley N°16.744, que establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Ello, sin perjuicio de las observaciones que este Servicio, en uso de su facultad fiscalizadora, pueda efectuar en lo sucesivo mediante fiscalización en terreno.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124595\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124595_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº981 12/07/2023**

**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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124580\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124580_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº985 12/07/2023****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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124579\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124579_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº988 12/07/2023****Competencia Dirección del Trabajo; Superintendencia Seguridad Social;**

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado por carecer competencia en el asunto planteado. Con todo, se derivará una copia del presente pronunciamiento a la Superintendencia de Seguridad Social.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124582\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124582_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº992 13/07/2023****Competencia Dirección del Trabajo; Relación laboral extinguida; Causal; Tribunales de Justicia;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse si su despido se encuentra o no ajustado a derecho, por corresponder dicha facultad a los Tribunales de Justicia, conforme lo dispuesto el artículo 75 inciso 2º del D.F.L. N°1, de 1996, del Ministerio de Educación.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124588\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124588_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1009 24/07/2023****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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124614\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124614_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1018 25/07/2023****Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;**

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo señalado en el contenido del presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124613\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124613_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1056 28/07/2023****Trabajador extranjero; Personal técnico especialista; Calificación; Exención establecida en la Ley N°18.156; Procedencia; Retiro de fondos previsionales;**

El trabajador técnico extranjero podrá exceptuarse de cotizaciones previsionales, si se den a su respecto, todos los

requisitos señalados en el artículo 1º de la Ley N°18.156.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124632\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124632_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1094 08/08/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Término Relación laboral; Vínculo laboral terminado;**

Esta Dirección se encuentra legalmente impedida de pronunciarse o intervenir en la situación planteada por cuanto la relación de trabajo se encuentra extinguida, sin perjuicio de lo señalado en el contenido del presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124710\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124710_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1100 09/08/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Interpretación Constitución Política de la República, artículo 147, inciso 2º;**

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento, dado que la solicitud de interpretación del inciso 2º del artículo 147 de la Carta Fundamental al vincularse con la función del Consejo Constitucional, representa una acción prohibida por el texto constitucional contenido en la norma del inciso final del artículo 154 de la Constitución Política de la República.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124752\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124752_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1116 11/08/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta hipotética/genérica;**

Este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos solicitados.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124767\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124767_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1127 11/08/2023**

**Organizaciones Sindicales; Asambleas Virtuales; Procedencia; Interpretación de normas estatutarias; Autonomía Sindical; Competencia Dirección del Trabajo;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse con respecto a la forma en que deben llevarse a efecto las asambleas de socios destinadas a tratar materias propias del quehacer sindical y para interpretar normas estatutarias, toda vez que, en virtud de la autonomía de que gozan dichas organizaciones, 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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124787\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124787_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1145 14/08/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Ley N°21.247;**

Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia que escapa a la competencia que la ley le ha conferido.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124793\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124793_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº1167**

**24/08/2023**

**Estatuto de Salud; Competencia Dirección del Trabajo; Término de contrato de trabajo; Tribunales de Justicia;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de las causales de terminación de un contrato de trabajo de un funcionario regido por la Ley N°19.378 dependiente de una Corporación Municipal, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124821\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124821_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1195**

**29/08/2023**

**Sistematiza los delitos económicos y atentados contra el medio ambiente; Ley N°21.595 de 19.08.2023; Retención Cotizaciones Previsionales; Empleador;**

Informa lo que indica acerca de la Ley N°21.595, 17.08.2023, que sistematiza los delitos económicos y los atentados contra el medio ambiente, y que, entre otras disposiciones, amplía la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124854\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124854_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº1200**

**29/08/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica;**

Esta Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, toda vez que se trata de una consulta genérica que carece de un relato adecuado en el ámbito fáctico, sin perjuicio de lo señalado en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124970\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124970_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1201**

**30/08/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Materia controvertida;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar una cláusula de un instrumento colectivo respecto de la que existe controversia entre las partes, por las razones expuestas en el presente informe.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124971\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124971_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº1228**

**13/09/2023**

**Corporación Municipal; Inhabilidades; Ley N°18.695; Orgánica Constitucional de Municipalidades;**

Al señor [REDACTED], quien se desempeña como gestor cultural de la Corporación Municipal de Cultura de San Joaquín, no le afecta la inhabilidad establecida en el artículo 131 de la Ley N°18.695, atendido que, si bien posee un vínculo de parentesco con el nuevo alcalde electo de esa comuna, no tiene la calidad de director ni ejerce funciones de administración en esa corporación municipal.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124984\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124984_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1232**

**13/09/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo;**

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

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124973\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124973_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1236 13/09/2023**

**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.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124972\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-124972_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1258 28/09/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Dependiente de Servicio Local de Educación;**

Este Servicio debe abstenerse de emitir el informe solicitado, por tratarse de materias que inciden tanto en determinar la normativa aplicable como en su interpretación respecto de personas que poseen la calidad de servidores públicos.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125045\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125045_recurso_pdf.pdf)

**Ordinario Nº1269 03/10/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Despido; Tribunales de Justicia;**

Esta Dirección del Trabajo carece de competencia para determinar si el despido de que fue objeto se encuentra o no ajustado a derecho; materias cuyo conocimiento corresponde a los Tribunales de Justicia.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125047\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125047_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1300 13/10/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Riesgos Asociación al Manejo o Manipulación Manual de Carga;**

1. Conforme dispone el artículo 10 del D.S. N°63 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, corresponde al empleador evaluar los riesgos a los que expone a los trabajadores durante la faena, conforme a los criterios establecidos en el mencionado Reglamento y en su Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga, a través de las entidades que menciona el inciso final de la señalada disposición reglamentaria, ejercicio que determinará si en el caso planteado, efectivamente los límites de carga y arrastre con la asistencia mecánica denominada “Rolls”, soporta hasta 560 kilogramos.

2. El riesgo planteado en materia de empuje y arrastre de carga debe ser evaluado por el empleador, conforme a la normativa vigente de manera que por tratarse de un asunto de naturaleza casuística un pronunciamiento jurídico no es la vía idónea para realizar una evaluación del límite de carga en la asistencia mecánica denominada “Rolls”. 3. En cumplimiento a su obligación de fiscalizar la materia en análisis, la Dirección del Trabajo derivará a la oficina respectiva la presente solicitud para su correspondiente fiscalización.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125078\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125078_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1383 10/11/2023**

Competencia Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia;

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

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125180\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125180_recurso_1.pdf)

Ordinario №1385 10/11/2023

## Competencia Dirección del Trabajo; Consulta Genérica;

Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de una consulta de carácter genérico respecto de la cual no se han aportado antecedentes.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125187\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125187_recurso_1.pdf)

Ordinario №1386 10/11/2023

## **Competencia Dirección del Trabajo; Consulta Genérica; Empresas de Servicios Transitorios;**

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.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125188\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125188_recurso_1.pdf)

Ordinario №1393 10/11/2023

Competencia Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia;

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125184\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125184_recurso_1.pdf)

Ordinario №1428 20/11/2023

Competencia Dirección del Trabajo: Reglamento sobre Tramitación de Licencias Médicas:

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre las eventuales infracciones al reglamento sobre Tramitación de Licencias Médicas, materia cuyo pronunciamiento corresponde a la Isapre o al Servicio de Salud correspondiente.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125242\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125242_recurso_1.pdf)

Ordinario №1430 20/11/2023

## Capacitación uso y manejo del extintor contra incendios:

Obligación de efectuar la capacitación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Sociales del empleador, a través de su Departamento de Prevención de Riesgos - si en la empresa existen más de 100 trabajadores - debiendo realizarla el Experto en Prevención de Riesgos que dirige dicho Departamento.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125244\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125244_recurso_1.pdf)

Ordinario №1443 22/11/2023

**Competencia Dirección del Trabajo; Bono Post Laboral; Ley N°20.305;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre si le asiste el derecho al pago del bono post laboral que establece en la ley N°20.305, materia que se encuentra radicada en otras entidades.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125526\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125526_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1500**

**14/12/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Consulta Genérica; Trabajadores de seguridad; Descanso reparatorio; Ley N°21.530;**

No resulta procedente emitir pronunciamiento en los términos solicitados por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125360\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125360_recurso_1.pdf)

**Ordinario Nº1510**

**20/12/2023**

**Competencia Dirección del Trabajo; Corporación Municipal; Jefe de Departamento de Educación;**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para declarar la nulidad de una cláusula ilegal de un contrato individual de trabajo, materia entregada a la competencia de los Tribunales de Justicia conforme lo establece el artículo 1683 del Código Civil.

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125425\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125425_recurso_1.pdf)

**Manuales y Ordenes de Servicio año 2023**

<b>Tipo de documento</b>	<b>Nº documento del</b>	<b>Fecha</b>	<b>Materia</b>	<b>Resumen</b>	<b>Enlace WEB</b>
Circular	1	12-01-2023	Plan Piloto agendamiento. (Departamento de Atención usuarios)	Informa e imparte instrucciones para la ejecución de plan piloto de agendamiento de hora para atención de usuarias y usuarios.	<a href="Circular_1_2023-DAU.pdf">Circular_1_2023-DAU.pdf</a>

Circular	5	27-06-2023	Procedimiento de Lobby y representación de Intereses particulares ante autoridades del Servicio. (Oficina de Contraloría Interna)	Instruye procedimiento sobre las normas contenidas en la Ley N°20,730, que regula el lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante autoridades y funcionarios de la Dirección del Trabajo, con la finalidad de garantizar el oportuno y eficaz cumplimiento de ellas.	<a href="#">Circular 5-2023.pdf</a>
Circular	6	27-07-2023	Defensa judicial (Departamento Jurídico)	Imparte instrucciones respecto de la elaboración de informes de jurisprudencia judicial en materia de reclamaciones de multas y la retroalimentación de los resultados de la Defensa Judicial de multas.	<a href="#">Circ_06_27-07-23.pdf</a>
Circular	7	19-12-2023	Aplicativo ingreso de reclamos administrativos (Departamento de Atención de Usuarios y Departamento de Relaciones Laborales)	Imparte instrucciones en el marco de la implementación de nuevo aplicativo de Ingreso de Reclamo por Despido, mediante el Portal Electrónico de la Dirección del Trabajo.	<a href="#">Circular_07_Imparte_instrucc_aplicativo_ReclamoxDespido_MiDT.pdf</a>
Oficio Circular	2000-71/2023	25-04-2023	Programa de Fiscalización (Departamento Inspección)	Instruye ejecución de Programa Nacional de Fiscalización en materias de Seguridad y Salud por Influenza Aviar.	<a href="#">Circular_71-Influenza-Aviar_25-04-2023.pdf</a>
Oficio Circular	2000-199/2023	04-08-2023	Constitución de organizaciones sindicales (Departamento Relaciones Laborales)	Otorga instrucciones de actuación administrativa con relación a la constitución de organizaciones sindicales que agrupen a trabajadores y	<a href="#">Circular_2000-199-2023.pdf</a>

				trabajadoras de plataformas digitales de servicios.	
Oficio Circular	2000-298/2023	27-11-2023	Imparte instrucciones en el procedimiento de Conciliación por reclamo administrativo en audiencias remotas (Departamento de Relaciones Laborales)	Modifica Circular N° 38, de 17 de junio de 2022, de la Jefatura del Departamento de Relaciones Laborales, de la época e Imparte instrucciones en el marco del Procedimiento de Conciliación Individual, respecto al ingreso de reclamos administrativos, comparecencia y realización de audiencias en modalidad remota.	<a href="#">Circular 2000-298-2023 Imparte instrucc para reclamos modalidad remota.pdf</a>
Oficio Circular	2000-15-2023	08-02-2023	Planificación Unidad de Atención Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Departamento de Relaciones laborales)	Establece y actualiza directrices e instrucciones de planificación para la realización de acciones de la Unidad de Atención Micro, Pequeña y Mediana Empresa.	<a href="#">Exedoc Visualización</a>
Oficio Circular	2000-223/2023	18-08-2023	Registro y Reportabilidad MIBO Ley TEA (Departamento de Atención de Usuarios).	Imparte instrucciones para ingreso de registro Ley TEA y revisión de reportería en MIBO.	<a href="#">Oficio Circ 2000-223-2023_Registro-Ley-Tea-18.08.2023.pdf</a>
Oficio Circular	2000-12/2023	30-01-2023	Planificación 2023 Departamento de Relaciones Laborales	Establece instrucciones y lineamientos para Planificación 2023 del Departamento de Relaciones Laborales.	<a href="#">oficio_circ_N_2000-12-2023 de 30-01-2023_Establece_instrucciones_y_planificacion_2023_Dpto_RRLL.pdf</a>
Oficio Circular	2000-13/2023	30-01-2023	Planificación 2023 Departamento de Relaciones Laborales	Establece instrucciones y lineamientos para Planificación 2023 de la línea de Relaciones Laborales.	<a href="#">oficio_Circ_N_2000-13-2023_30-01-2023_Instrucciones_y_Planificacion_2023_linea_RRLL.pdf</a>

Orden de Servicio	2000-18/2023	05-10-2023	Feriado legal (Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas)	Instruye sobre acumulación de Feriado Legal para el año 2024.	<a href="#"><u>OS 2000-18-2023 Instruye-Acumulac-Feriados.pdf</u></a>
-------------------	--------------	------------	---	---	---