



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.366192 (239) 2025

jurídico

224

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Consulta genérica. Competencia Dirección del Trabajo

RESUMEN:

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica que no se refiere a la interpretación de algún punto dudoso u oscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico de parte de este Servicio, sino que, por el contrario, se vincula con una especie de asesoría jurídica que oriente hacia la toma de decisiones administrativas laborales por parte del empleador.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 25.03.2025 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Presentación de 23.12.2024 de [REDACTED], representante de Gabrica Chile Limitada.

SANTIAGO, 11 ABR 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]
REPRESENTANTE DE GABRICA CHILE LIMITADA
[REDACTED]

Mediante presentación de antecedente 2), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento para comunicar los criterios y normativa legal respecto a las siguientes consultas:

1. ¿Deben considerarse y pagarse como horas extraordinarias las marcaciones que autónomamente realice el trabajador fuera del horario laboral (antes o después de la jornada pactada), sin conocimiento ni autorización por parte del empleador? ¿Qué naturaleza tiene estas horas marcadas sin conocimiento ni autorización del empleador: ¿son horas extraordinarias, sobretiempo o tienen alguna otra denominación? ¿Producen estas marcaciones en el registro de asistencia algún efecto u obligación legal para el empleador?; ¿deben ser pagadas como horas extraordinarias aun cuando no se tiene conocimiento del empleador ni cuentan con su autorización? (sic);
2. ¿Cuándo entiende la Dirección del trabajo que hay conocimiento del empleador en la marcación de horas fuera del horario pactado? (sic);
3. Si un trabajador llega atrasado al inicio de la jornada y autónomamente decide compensar con tiempo adicional al finalizar su jornada laboral, sin conocimiento ni autorización del empleador. ¿Debo pagar horas extras por esa marcación que excede las horas pactadas en el contrato? (sic);
4. ¿Los atrasos que registre diariamente el trabajador, o sea, las marcaciones de ingreso diario del trabajador con posterioridad a la hora pactada en el contrato de trabajo, sin conocimiento ni autorización del empleador, otorgan al empleador el derecho a practicar el descuento de esas horas o minutos de las remuneraciones del trabajador? (sic);
5. ¿Tiene derecho el trabajador a compensar las horas o minutos de atrasos diarios que realice al inicio de la jornada con las marcaciones que autónomamente (sin conocimiento ni autorización del empleador) haya realizado en la semana, más allá del horario laboral (antes o después de la jornada pactada)? (sic);
6. Si según algunos dictámenes de este organismo, sólo se puede descontar de las remuneraciones el tiempo menor a 44 horas (en la actualidad) de la suma de horas trabajadas en la semana, ¿qué facultades tiene el empleador para que el trabajador no cambie autónomamente su jornada laboral, marcando su atraso y luego un sobretiempo posterior a la hora pactada de término de la relación laboral, a fin de llegar al fin de semana compensado, evitando cualquier consecuencia de sus incumplimientos de jornada (sic);

Ejemplo: la jornada laboral contractualmente es de 8:00 a 17:30 hrs, y el trabajador ingresa todos los días a las 8:30 hasta las 18:00, ¿puede el empleador descontar las horas de atraso en la mañana? (sic);

7. ¿Qué facultades tiene el empleador para controlar que los trabajadores marquen un registro de asistencia (biométrico o digital) en las horas pactadas en el contrato de trabajo y no realicen marcaciones en horas anteriores o posteriores?8. ¿Cuándo entiende la Dirección del Trabajo que hay atrasos reiterativos? (sic);

9. ¿Los cargos de jefatura que se ejercen con autonomía, sin fiscalización directa e inmediata, pero por sus responsabilidades propias requieren una presencialidad mínima y diaria en la empresa, pueden estar sujetos al régimen de jornada previsto en el Art. 22 inciso 2 (sin limitación de jornada) ? (sic);
10. ¿Los cargos que se encuentran bajo el régimen del art. 22 inciso 2 (sin limitación de jornada), pueden hacer su trabajo desde la casa? (sic);
11. ¿Las partes, trabajador y empleador, pueden pactar en un anexo una jornada alternativa de trabajo para ciertos días del mes en que deba asistirse a jornadas de marketing fuera de la oficina, de manera tal que el trabajador ingrese más tarde a trabajar y salga más tarde de su labor? (sic).

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que el inciso 1º del artículo 505 del Código del Trabajo establece que:

"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen."

Asimismo, el literal b) del artículo 5º del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, establece que al Director del Trabajo le corresponderá especialmente:

"b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento."

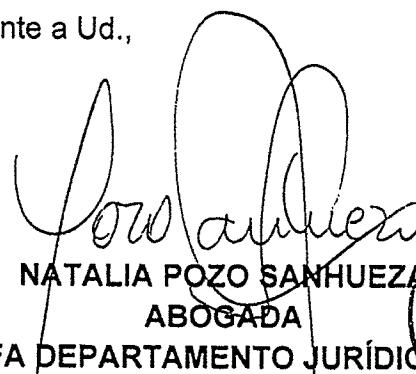
Desde tal perspectiva, la solicitud no se refiere a la interpretación de algún punto dudoso u obscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico de parte de este Servicio, sino que, por el contrario, corresponde a una consulta genérica que se vincula con una especie de asesoría jurídica que oriente a tomar decisiones que son propias de la facultad de administración que posee el empleador.

En este aspecto, la jurisprudencia de este Servicio contenida en Ordinario N°1442 de 22.11.2023 concluyó que:

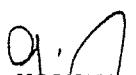
"(...) la solicitud de pronunciamiento no guarda relación con el ejercicio de la facultad de interpretación de la normativa que otorgan las disposiciones legales antes citadas. Por el contrario, la consulta se refiere simplemente a un examen del proyecto de Reglamento Interno elaborado por la empresa, cuestión que en definitiva es la solicitud de una asesoría jurídica, pero no de un pronunciamiento que interprete algún punto obscuro o dudoso de la normativa aplicable a un caso concreto".

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones normativas citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted que este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica que no se refiere a la interpretación de algún punto dudoso u obscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico de parte de este Servicio, sino que, por el contrario, se vincula con una especie de asesoría jurídica que oriente hacia la toma de decisiones administrativas laborales por parte del empleador.

Saluda atentamente a Ud.,


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




MGC/GMS
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control