

# DIRECCIÓN DEL TRABAJO DEPARTAMENTO JURÍDICO

RESUMEN ANUAL  
JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA  
AÑO 2021

Unidad De Pronunciamientos, Innovación y  
Estudios Laborales.

## INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el artículo 14 de la Ley N°21.327, sobre modernización de la Dirección del Trabajo (DT), publicada el 30 de abril de 2021, la directora del Trabajo tendrá la obligación de publicar anualmente en el sitio electrónico de la DT, un compendio de los dictámenes, ordinarios, circulares y órdenes del Servicio emitidos durante el año anterior, ordenados por materia, y mencionando, a lo menos, el número y fecha del documento, como también un breve resumen de su contenido.

Con lo anterior, se busca tener una Dirección del Trabajo más cercana a la ciudadanía, de manera tal que sus resoluciones y orden interno sean conocidos por todos.

De esta forma se colabora tanto con la misión como con la visión del Servicio y así de facilitar la interacción con los usuarios de la misma, dándoles más certeza y mejores herramientas para ello.

Esperamos que esta publicación sea también de utilidad a todos quienes participan en los distintos ámbitos del mundo del trabajo.

En el presente compendio se encontrarán, distribuidos por materia, orden cronológico y distinguiendo entre Ordinarios y Dictámenes un total de 949 pronunciamientos (894 ordinarios y 55 dictámenes) emitidos durante el año 2021.

## Contenido

<b>ACOSO SEXUAL</b> .....	<b>29</b>
<b>ORDINARIOS</b> .....	<b>29</b>
Ordinario N°884, de 10.03.2021. ....	29
<b>ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS</b> .....	<b>29</b>
<b>DICTÁMENES</b> .....	<b>29</b>
Dictamen N°2401/43, de 19.10.2021. ....	29
<b>ORDINARIOS</b> .....	<b>30</b>
Ordinario N°2205, de 10.09.2021. ....	30
Ordinario N°2501, de 03.11.2021. ....	30
<b>CAJAS DE COMPENSACIÓN</b> .....	<b>31</b>
<b>DICTÁMENES</b> .....	<b>31</b>
Dictamen N°2568/49, de 09.11.2021. ....	31
<b>ORDINARIOS</b> .....	<b>31</b>
Ordinario N°074, de 11.01.2021. ....	31
Ordinario N°234, de 21.01.2021. ....	31
Ordinario N°607, de 16.02.2021. ....	31
Ordinario N°833, de 05.03.2021. ....	31
Ordinario N°866, de 08.03.2021. ....	31
Ordinario N°886, de 10.03.2021. ....	31
Ordinario N°1248, de 16.04.2021. ....	32
Ordinario N°1280, de 21.04.2021. ....	32
Ordinario N°1296, de 26.04.2021. ....	32
Ordinario N°1304, de 26.04.2021. ....	32
Ordinario N°1422, de 10.05.2021. ....	32
Ordinario N°1511, de 19.05.2021. ....	32
Ordinario N°1619, de 07.06.2021. ....	33
Ordinario N°1782, de 07.07.2021. ....	33
Ordinario N°1816, de 12.07.2021. ....	33
Ordinario N°2056, de 17.08.2021. ....	33
Ordinario N°2062, de 19.08.2021. ....	33
Ordinario N°2276, de 24.09.2021. ....	33
Ordinario N°2298, de 28.09.2021. ....	34
Ordinario N°2299, de 28.09.2021. ....	34
Ordinario N°2300, de 28.09.2021. ....	34
Ordinario N°2768, de 07.12.2021. ....	34
<b>CHOFERES DE VEHÍCULOS DE CARGA Y TRANSPORTE INTERURBANO</b> .....	<b>35</b>
<b>ORDINARIOS</b> .....	<b>35</b>
Ordinario N°9, de 04.01.2021. ....	35
Ordinario N°150, de 18.01.2021. ....	35

Ordinario N°853, de 05.03.2021. ....	35
Ordinario N°1178, de 01.04.2021. ....	35
Ordinario N°1260, de 16.04.2021. ....	35
Ordinario N°1875, de 26.07.2021.....	35
Ordinario N°2895, de 23.12.2021.....	36
<b>COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....</b>	<b>36</b>
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>36</b>
Ordinario N°12, de 04.01.2021. ....	36
Ordinario N°17, de 04.01.2021. ....	36
Ordinario N°131, de 14.01.2021. ....	36
Ordinario N°137, de 14.01.2021. ....	36
Ordinario N°153, de 18.01.2021. ....	37
Ordinario N°175, de 18.01.2021. ....	37
Ordinario N°267, de 25.01.2021. ....	37
Ordinario N°268, de 25.01.2021. ....	37
Ordinario N°271, de 25.01.2021. ....	37
Ordinario N°346, de 01.02.2021. ....	37
Ordinario N°548, de 10.02.2021. ....	37
Ordinario N°549, de 10.02.2021. ....	38
Ordinario N°555, de 10.02.2021. ....	38
Ordinario N°572, de 10.02.2021. ....	38
Ordinario N°577, de 12.02.2021. ....	38
Ordinario N°578, de 12.02.2021. ....	38
Ordinario N°579, de 12.02.2021. ....	38
Ordinario N°609, de 16.02.2021. ....	39
Ordinario N°832, de 05.03.2021 .....	39
Ordinario N°846, de 05.03.2021.....	39
Ordinario N°885, de 10.03.2021. ....	39
Ordinario N°1096, de 29.03.2021. ....	39
Ordinario N°1097, de 29.03.2021. ....	39
Ordinario N°1099, de 29.03.2021. ....	40
Ordinario N°1173, de 01.04.2021. ....	40
Ordinario N°1215, de 12.04.2021. ....	40
Ordinario N°1216, de 12.04.2021. ....	40
Ordinario N°1223, de 12.04.2021. ....	40
Ordinario N°1302, de 26.04.2021. ....	40
Ordinario N°1395, de 03.05.2021. ....	40
Ordinario N°1540, de 26.05.2021. ....	40
Ordinario N°1682, de 16.06.2021. ....	41
Ordinario N°1719, de 25.06.2021. ....	41

Ordinario N°1720, de 25.06.2021. ....	41
Ordinario N°1935, de 03.08.2021. ....	41
Ordinario N°2066, de 19.08.2021. ....	41
Ordinario N° 2322, de 04.10.2021. ....	41
Ordinario N° 2951, de 29.12.2021. ....	41
<b>COMPETENCIA DIRECCIÓN DEL TRABAJO .....</b>	<b>42</b>
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>42</b>
Ordinario N°8, de 04.01.2021. ....	42
Ordinario N°13, de 04.01.2021. ....	42
Ordinario N°89, de 12.01.2021. ....	42
Ordinario N°91, de 12.01.2021. ....	42
Ordinario N°93, de 12.01.2021. ....	42
Ordinario N°149, de 18.01.2021. ....	42
Ordinario N°163, de 18.01.2021. ....	42
Ordinario N°164, de 18.01.2021. ....	42
Ordinario N°169, de 18.01.2021. ....	43
Ordinario N°173, de 18.01.2021. ....	43
Ordinario N°178, de 18.01.2021. ....	43
Ordinario N°180, de 18.01.2021. ....	43
Ordinario N°185, de 18.01.2021. ....	43
Ordinario N°186, de 18.01.2021. ....	43
Ordinario N°272, de 25.01.2021. ....	43
Ordinario N°287, de 25.01.2021. ....	43
Ordinario N°288, de 25.01.2021. ....	44
Ordinario N°289, de 25.01.2021. ....	44
Ordinario N°291, de 25.01.2021. ....	44
Ordinario N°292, de 25.01.2021. ....	44
Ordinario N°293, de 25.01.2021. ....	44
Ordinario N°347, de 01.02.2021. ....	44
Ordinario N°353, de 01.02.2021. ....	44
Ordinario N°355, de 01.02.2021. ....	44
Ordinario N°357, de 01.02.2021. ....	45
Ordinario N°433, de 04.02.2021. ....	45
Ordinario N°438, de 04.02.2021. ....	45
Ordinario N°440, de 04.02.2021. ....	45
Ordinario N°441, de 04.02.2021. ....	45
Ordinario N°544, de 10.02.2021. ....	45
Ordinario N°626, de 24.02.2021. ....	45
Ordinario N°630, de 24.02.2021. ....	46
Ordinario N°631, de 24.02.2021. ....	46

Ordinario N°633, de 24.02.2021. ....	46
Ordinario N°634, de 24.02.2021. ....	46
Ordinario N°636, de 24.02.2021. ....	46
Ordinario N°637, de 24.02.2021. ....	46
Ordinario N°640, de 24.02.2021. ....	46
Ordinario N°641, de 24.02.2021. ....	46
Ordinario N°850, de 05.03.2021. ....	46
Ordinario N°851, de 05.03.2021. ....	46
Ordinario N°881, de 10.03.2021. ....	47
Ordinario N°891, de 10.03.2021. ....	47
Ordinario N°896, de 10.03.2021. ....	47
Ordinario N°897, de 10.03.2021. ....	47
Ordinario N°946, de 15.03.2021. ....	47
Ordinario N°965, de 17.03.2021. ....	47
Ordinario N°1014, de 19.03.2021. ....	47
Ordinario N°1017, de 19.03.2021. ....	47
Ordinario N°1019, de 19.03.2021. ....	48
Ordinario N°1086, de 29.03.2021. ....	48
Ordinario N°1095, de 29.03.2021. ....	48
Ordinario N°1179, de 01.04.2021. ....	48
Ordinario N°1180, de 01.04.2021. ....	48
Ordinario N°1187, de 01.04.2021. ....	48
Ordinario N°1188, de 01.04.2021. ....	48
Ordinario N°1210, de 08.04.2021. ....	48
Ordinario N°1221, de 12.04.2021. ....	49
Ordinario N°1252, de 16.04.2021. ....	49
Ordinario N°1268, de 19.04.2021. ....	49
Ordinario N°1270, de 19.04.2021. ....	49
Ordinario N°1295, de 26.04.2021. ....	49
Ordinario N°1313, de 27.04.2021. ....	49
Ordinario N°1316, de 27.04.2021. ....	49
Ordinario N°1334, de 28.04.2021. ....	50
Ordinario N°1374, de 29.04.2021. ....	50
Ordinario N°1386, de 30.04.2021. ....	50
Ordinario N°1425, de 10.05.2021. ....	50
Ordinario N°1426, de 10.05.2021. ....	50
Ordinario N°1499, de 19.05.2021. ....	50
Ordinario N°1500, de 19.05.2021. ....	50
Ordinario N°1501, de 19.05.2021. ....	50
Ordinario N°1527, de 24.05.2021. ....	50

Ordinario N°1550, de 28.05.2021. ....	51
Ordinario N°1554, de 28.05.2021. ....	51
Ordinario N°1563, de 31.05.2021. ....	51
Ordinario N°1570, de 31.05.2021. ....	51
Ordinario N°1606, de 04.06.2021. ....	51
Ordinario N°1615, de 07.06.2021. ....	51
Ordinario N°1649, de 11.06.2021. ....	51
Ordinario N°1664, de 15.06.2021. ....	51
Ordinario N°1716, de 25.06.2021. ....	51
Ordinario N°1717, de 25.06.2021. ....	52
Ordinario N°1718, de 25.06.2021. ....	52
Ordinario N°1744, de 01.07.2021. ....	52
Ordinario N°1762, de 07.07.2021. ....	52
Ordinario N°1763, de 07.07.2021. ....	52
Ordinario N°1764, de 07.07.2021. ....	52
Ordinario N°1801, de 09.07.2021. ....	52
Ordinario N°1802, de 09.07.2021. ....	52
Ordinario N°1803, de 09.07.2021. ....	53
Ordinario N°1817, de 12.07.2021. ....	53
Ordinario N°1833, de 15.07.2021. ....	53
Ordinario N°1888, de 27.07.2021. ....	53
Ordinario N°1898, de 29.07.2021. ....	53
Ordinario N°1902, de 29.07.2021. ....	53
Ordinario N°1903, de 29.07.2021. ....	53
Ordinario N°1922, de 02.08.2021. ....	53
Ordinario N°1926, de 02.08.2021. ....	53
Ordinario N°1927, de 02.08.2021. ....	54
Ordinario N°1943, de 04.08.2021. ....	54
Ordinario N°1944, de 04.08.2021. ....	54
Ordinario N°1972, de 05.08.2021. ....	54
Ordinario N°1990, de 09.08.2021. ....	54
Ordinario N°2007, de 10.08.2021. ....	54
Ordinario N°2011, de 11.09.2021. ....	54
Ordinario N°2040, de 17.08.2021. ....	54
Ordinario N°2065, de 19.08.2021. ....	54
Ordinario N°2069, de 19.08.2021. ....	54
Ordinario N°2118, de 31.08.2021. ....	55
Ordinario N°2119, de 31.08.2021. ....	55
Ordinario N°2136, de 02.09.2021. ....	55
Ordinario N°2158, de 06.09.2021. ....	55

Ordinario N°2159, de 06.09.2021. ....	55
Ordinario N°2182, de 06.09.2021. ....	55
Ordinario N°2204, de 10.09.2021. ....	55
Ordinario N°2208, de 10.09.2021. ....	55
Ordinario N°2227, de 14.09.2021. ....	56
Ordinario N°2228, de 14.09.2021. ....	56
Ordinario N°2238, de 16.09.2021. ....	56
Ordinario N°2239, de 16.09.2021. ....	56
Ordinario N°2240, de 16.09.2021. ....	56
Ordinario N°2270, de 24.09.2021. ....	56
Ordinario N°2275, de 24.09.2021. ....	56
Ordinario N°2291, de 28.09.2021. ....	56
Ordinario N°2304, de 30.09.2021. ....	56
Ordinario N°2327, de 05.10.2021. ....	56
Ordinario N°2328, de 05.10.2021. ....	57
Ordinario N°2344, de 08.10.2021. ....	57
Ordinario N°2345, de 08.10.2021. ....	57
Ordinario N°2350, de 08.10.2021. ....	57
Ordinario N°2354, de 08.10.2021. ....	57
Ordinario N°2358, de 08.10.2021. ....	57
Ordinario N°2360, de 12.10.2021. ....	57
Ordinario N°2363, de 12.10.2021. ....	57
Ordinario N°2364, de 12.10.2021. ....	57
Ordinario N°2388, de 13.10.2021. ....	57
Ordinario N°2414, de 19.10.2021. ....	58
Ordinario N°2415, de 19.10.2021. ....	58
Ordinario N°2416, de 19.10.2021. ....	58
Ordinario N°2475, de 02.11.2021. ....	58
Ordinario N°2478, de 02.11.2021. ....	58
Ordinario N°2484, de 02.11.2021. ....	58
Ordinario N°2485, de 02.11.2021. ....	58
Ordinario N°2486, de 02.11.2021. ....	58
Ordinario N°2528, de 05.11.2021. ....	58
Ordinario N°2535, de 05.11.2021. ....	59
Ordinario N°2538, de 05.11.2021. ....	59
Ordinario N°2539, de 05.11.2021. ....	59
Ordinario N°2540, de 05.11.2021. ....	59
Ordinario N°2547, de 05.11.2021. ....	59
Ordinario N°2567, de 09.11.2021. ....	59
Ordinario N°2623, de 18.11.2021. ....	59

Ordinario N°2632, de 18.11.2021.....	59
Ordinario N°2634, de 18.11.2021.....	60
Ordinario N°2641, de 18.11.2021.....	60
Ordinario N°2663, de 23.11.2021.....	60
Ordinario N°2767, de 07.12.2021.....	60
Ordinario N°2775, de 07.12.2021.....	60
Ordinario N°2854, de 17.12.2021.....	60
Ordinario N°2863, de 20.12.2021.....	60
Ordinario N°2900, de 23.12.2021.....	60
Ordinario N°2906, de 23.12.2021.....	60
Ordinario N°2908, de 23.12.2021.....	60
Ordinario N°2910, de 23.12.2021.....	61
Ordinario N°2948, de 29.12.2021.....	61
Ordinario N°2952, de 29.12.2021.....	61
<b>CONTRATO DE TRABAJO, VÍNCULO DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA Y TÉRMINO DE RELACIÓN LABORAL</b>	<b>61</b>
<b>DICTÁMENES.....</b>	<b>61</b>
Dictamen N° 2706/53, de 29.11.2021.....	61
<b>ORDINARIOS.....</b>	<b>61</b>
Ordinario N°156, de 18.01.2021.....	61
Ordinario N°162, de 18.01.2021.....	61
Ordinario N°171, de 18.01.2021.....	62
Ordinario N°233, de 21.01.2021.....	62
Ordinario N°270, de 25.01.2021.....	62
Ordinario N°286, de 25.01.2021.....	62
Ordinario N°296, de 25.01.2021.....	62
Ordinario N°439, de 04.02.2021.....	62
Ordinario N°465, de 05.02.2021.....	63
Ordinario N°556, de 10.02.2021.....	63
Ordinario N°557, de 10.02.2021.....	63
Ordinario N°573, de 12.02.2021.....	63
Ordinario N°848, de 05.03.2021.....	63
Ordinario N°879, de 10.03.2021.....	63
Ordinario N°902, de 11.03.2021.....	64
Ordinario N°904, de 11.03.2021.....	64
Ordinario N°1089, de 29.03.2021.....	64
Ordinario N°1094, de 29.03.2021.....	64
Ordinario N°1169, de 31.03.2021.....	64
Ordinario N°1249, de 16.04.2021.....	64
Ordinario N°1315, de 27.04.2021.....	64
Ordinario N°1332, de 28.04.2021.....	64

Ordinario N°1336, de 28.04.2021. ....	65
Ordinario N°1544, de 26.05.2021. ....	65
Ordinario N°1562, de 31.05.2021. ....	65
Ordinario N°1661, de 15.06.2021. ....	65
Ordinario N°1715, de 25.06.2021. ....	65
Ordinario N°1722, de 25.06.2021. ....	66
Ordinario N°1811, de 12.07.2021. ....	66
Ordinario N°1812, de 12.07.2021. ....	66
Ordinario N°1819, de 12.07.2021. ....	66
Ordinario N°1985, de 09.08.2021. ....	66
Ordinario N°2035, de 16.08.2021. ....	66
Ordinario N°2251, de 20.09.2021. ....	67
Ordinario N°2294, de 28.09.2021. ....	67
Ordinario N°2315, de 04.10.2021. ....	68
Ordinario N°2353, de 08.10.2021. ....	68
Ordinario N°2479, de 02.11.2021. ....	68
Ordinario N°2534, de 05.11.2021. ....	68
Ordinario N°2558, de 09.11.2021. ....	68
Ordinario N°2562, de 09.11.2021. ....	68
Ordinario N°2573, de 11.11.2021. ....	68
Ordinario N°2631, de 18.11.2021. ....	69
Ordinario N°2643, de 18.11.2021. ....	69
Ordinario N°2766, de 07.12.2021. ....	69
Ordinario N°2769, de 07.12.2021. ....	69
Ordinario N°2786, de 07.12.2021. ....	69
Ordinario N°2862, de 20.12.2021. ....	69
<b>CONVENCIÓN CONSTITUYENTE .....</b>	<b>70</b>
<b>DICTÁMENES .....</b>	<b>70</b>
Dictamen N°050/002, de 11.01.2021. ....	70
<b>DERECHO A INFORMACIÓN .....</b>	<b>70</b>
<b>DICTÁMENES .....</b>	<b>70</b>
Dictamen N°1905/27, de 29.07.2021. ....	70
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>70</b>
Ordinario N°948, de 15.03.2021. ....	70
<b>DERECHO A SABER, SALUD Y SEGURIDAD .....</b>	<b>71</b>
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>71</b>
Ordinario N°269, de 25.01.2021. ....	71
Ordinario N°281, de 25.01.2021. ....	71
Ordinario N°1184, de 01.04.2021. ....	71
Ordinario N°1393, de 03.05.2021. ....	71

<b>DERECHOS FUNDAMENTALES .....</b>	<b>72</b>
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>72</b>
Ordinario N°5, de 04.01.2021. ....	72
Ordinario N°574, de 12.02.2021. ....	72
Ordinario N°1227, de 12.04.2021. ....	72
Ordinario N°1998, de 09.08.2021. ....	72
<b>DERECHOS MATERNALES.....</b>	<b>72</b>
<b>DICTÁMENES .....</b>	<b>72</b>
Dictamen N°678/5, de 26.02.2021.....	72
Dictamen N°999/8, de 19.03.2021.....	73
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>73</b>
Ordinario N°78, de 11.01.2021. ....	73
Ordinario N°183, de 18.01.2021. ....	73
Ordinario N°284, de 25.01.2021. ....	73
Ordinario N°343, de 01.02.2021. ....	73
Ordinario N°351, de 01.02.2021. ....	74
Ordinario N°356, de 01.02.2021. ....	74
Ordinario N°436, de 04.02.2021. ....	74
Ordinario N°437, de 04.02.2021. ....	74
Ordinario N°466, de 05.02.2021. ....	74
Ordinario N°467, de 05.02.2021. ....	74
Ordinario N°629, de 24.02.2021. ....	74
Ordinario N°800, de 05.03.2021. ....	75
Ordinario N°863, de 08.03.2021. ....	75
Ordinario N°943, de 15.03.2021. ....	75
Ordinario N°959, de 17.03.2021. ....	75
Ordinario N°962, de 17.03.2021. ....	75
Ordinario N°964, de 17.03.2021. ....	75
Ordinario N°1183, de 01.04.2021. ....	75
Ordinario N°1259, de 16.04.2021. ....	75
Ordinario N°1281, de 21.04.2021. ....	76
Ordinario N°1294, de 26.04.2021. ....	76
Ordinario N°1504, de 19.05.2021. ....	76
Ordinario N°1508, de 19.05.2021. ....	76
Ordinario N°1509, de 19.05.2021. ....	76
Ordinario N°1513, de 19.05.2021. ....	76
Ordinario N°1538, de 26.05.2021. ....	77
Ordinario N°1750, de 01.07.2021. ....	77
Ordinario N°1834, de 15.07.2021. ....	77
Ordinario N°1893, de 28.07.2021. ....	77

Ordinario N°1924, de 02.08.2021. ....	77
Ordinario N°2292, de 28.09.2021. ....	77
Ordinario N°2352, de 08.10.2021. ....	77
Ordinario N°2483, de 02.11.2021. ....	78
Ordinario N°2784, de 09.12.2021. ....	78
Ordinario N°2852, de 17.12.2021. ....	78
Ordinario N°2891, de 23.12.2021. ....	78
Ordinario N°2894, de 29.12.2021. ....	78
Ordinario N°2947, de 29.12.2021. ....	78
<b>DOCUMENTACIÓN LABORAL ELECTRÓNICA. ....</b>	<b>79</b>
<b>DICTÁMENES. ....</b>	<b>79</b>
Dictamen N°318/4, de 26.01.2021. ....	79
<b>ORDINARIOS. ....</b>	<b>79</b>
Ordinario N°33, de 26.01.2021. ....	79
Ordinario N°132, de 14.01.2021. ....	79
Ordinario N°134, de 14.01.2021. ....	79
Ordinario N°176, de 18.01.2021. ....	79
Ordinario N°179, de 18.01.2021. ....	79
Ordinario N°181, de 18.01.2021. ....	79
Ordinario N°214, de 21.01.2021. ....	80
Ordinario N°215, de 21.01.2021. ....	80
Ordinario N°216, de 21.01.2021. ....	80
Ordinario N°235, de 21.01.2021. ....	80
Ordinario N°238, de 21.01.2021. ....	80
Ordinario N°242, de 21.01.2021. ....	80
Ordinario N°243, de 21.01.2021. ....	80
Ordinario N°244, de 21.01.2021. ....	81
Ordinario N°245, de 21.01.2021. ....	81
Ordinario N°246, de 21.01.2021. ....	81
Ordinario N°256, de 21.01.2021. ....	81
Ordinario N°275, de 25.01.2021. ....	81
Ordinario N°277, de 25.01.2021. ....	81
Ordinario N°278, de 25.01.2021. ....	81
Ordinario N°283, de 25.01.2021. ....	82
Ordinario N°823, de 05.03.2021. ....	82
Ordinario N°825, de 05.03.2021. ....	82
Ordinario N°826, de 05.03.2021. ....	82
Ordinario N°834, de 05.03.2021. ....	82
Ordinario N°893, de 10.03.2021. ....	82
Ordinario N°901, de 11.03.2021. ....	83

Ordinario N°944, de 15.03.2021. ....	83
Ordinario N°1074, de 29.03.2021. ....	83
Ordinario N°1079, de 29.03.2021. ....	83
Ordinario N°1085, de 29.03.2021. ....	83
Ordinario N°1196, de 05.04.2021. ....	83
Ordinario N°1214, de 12.04.2021. ....	83
Ordinario N°1244, de 16.04.2021. ....	83
Ordinario N°1261, de 16.04.2021. ....	84
Ordinario N°1262, de 16.04.2021. ....	84
Ordinario N°1291, de 26.04.2021. ....	84
Ordinario N°1297, de 26.04.2021. ....	84
Ordinario N°1298, de 26.04.2021. ....	84
Ordinario N°1303, de 26.04.2021. ....	84
Ordinario N°1314, de 27.04.2021. ....	84
Ordinario N°1391, de 03.05.2021. ....	84
Ordinario N°1398, de 04.05.2021. ....	85
Ordinario N°1415, de 07.05.2021. ....	85
Ordinario N°1417, de 07.05.2021. ....	85
Ordinario N°1542, de 26.05.2021. ....	85
Ordinario N°1658, de 15.06.2021. ....	85
Ordinario N°1660, de 15.06.2021. ....	85
Ordinario N°1663, de 15.06.2021. ....	85
Ordinario N°1721, de 25.06.2021. ....	85
Ordinario N°1743, de 01.07.2021. ....	86
Ordinario N°1745, de 01.07.2021. ....	86
Ordinario N°1755, de 02.07.2021. ....	86
Ordinario N°1876, de 26.07.2021. ....	86
Ordinario N°1877, de 26.07.2021. ....	86
Ordinario N°1878, de 26.07.2021. ....	86
Ordinario N°1879, de 26.07.2021. ....	86
Ordinario N°1881, de 26.07.2021. ....	86
Ordinario N°1936, de 03.08.2021. ....	87
Ordinario N°1981, de 09.08.2021. ....	87
Ordinario N°1997, de 09.08.2021. ....	87
Ordinario N°2088, de 23.08.2021. ....	87
Ordinario N°2140, de 02.09.2021. ....	87
Ordinario N°2144, de 02.09.2021. ....	87
Ordinario N°2252, de 20.09.2021. ....	87
Ordinario N°2356, de 08.10.2021. ....	87
Ordinario N°2357, de 08.10.2021. ....	88

Ordinario N°2480, de 02.11.2021.....	88
Ordinario N°2492, de 03.11.2021.....	88
Ordinario N°2493, de 03.11.2021.....	88
Ordinario N°2494, de 03.11.2021.....	88
Ordinario N°2556, de 09.11.2021.....	88
Ordinario N°2565, de 09.11.2021.....	88
Ordinario N°2579, de 11.11.2021.....	88
Ordinario N°2580, de 11.11.2021.....	89
Ordinario N°2686, de 25.11.2021.....	89
Ordinario N°2791, de 09.12.2021.....	89
Ordinario N°2894, de 23.12.2021.....	89
Ordinario N°2901, de 23.12.2021.....	89
Ordinario N°2903, de 23.12.2021.....	89
Ordinario N°2894, de 23.12.2021.....	89
<b>LEY 21.227. EMERGENCIA SANITARIA COVID-19.....</b>	<b>90</b>
<b>DICTÁMENES.....</b>	<b>90</b>
Dictamen N°32/1, de 06.01.2021.....	90
Dictamen N°1124/10, de 30.03.2021.....	90
Dictamen N°1189/11, de 01.04.2021.....	90
Dictamen N°1190/12, de 01.04.2021.....	90
Dictamen N°1702/21, de 23.06.2021.....	91
Dictamen N°1706/22, de 24.06.2021.....	92
Dictamen N°1805/23, de 12.07.2021.....	92
Dictamen N°2003/35, de 09.08.2021.....	93
Dictamen N°2234/41, de 15.09.2021.....	93
<b>ORDINARIOS.....</b>	<b>93</b>
Ordinario N°3, de 04.01.2021.....	93
Ordinario N°76, de 11.01.2021.....	94
Ordinario N°138, de 14.01.2021.....	94
Ordinario N°139, de 14.01.2021.....	94
Ordinario N°141, de 14.01.2021.....	94
Ordinario N°142, de 14.01.2021.....	94
Ordinario N°154, de 18.01.2021.....	95
Ordinario N°155, de 18.01.2021.....	95
Ordinario N°158, de 18.01.2021.....	95
Ordinario N°276, de 25.01.2021.....	95
Ordinario N°279, de 25.01.2021.....	95
Ordinario N°280, de 25.01.2021.....	95
Ordinario N°350, de 01.02.2021.....	96
Ordinario N°464, de 05.02.2021.....	96

Ordinario N°466, de 05.02.2021. ....	96
Ordinario N°468, de 05.02.2021. ....	96
Ordinario N°469, de 05.02.2021. ....	96
Ordinario N°547, de 10.02.2021. ....	96
Ordinario N°552, de 10.02.2021. ....	96
Ordinario N°554, de 10.02.2021. ....	96
Ordinario N°845, de 05.03.2021. ....	97
Ordinario N°849, de 05.03.2021. ....	97
Ordinario N°852, de 05.03.2021. ....	97
Ordinario N°854, de 05.03.2021. ....	97
Ordinario N°876, de 10.03.2021. ....	97
Ordinario N°889, de 10.03.2021. ....	98
Ordinario N°945, de 15.03.2021. ....	98
Ordinario N°951, de 15.03.2021. ....	98
Ordinario N°963, de 17.03.2021. ....	98
Ordinario N°1016, de 19.03.2021. ....	98
Ordinario N°1228, de 12.04.2021. ....	99
Ordinario N°1290, de 26.04.2021. ....	99
Ordinario N°1292, de 26.04.2021. ....	99
Ordinario N°1312, de 27.04.2021. ....	99
Ordinario N°1317, de 27.04.2021. ....	99
Ordinario N°1429, de 10.05.2021. ....	99
Ordinario N°1505, de 19.05.2021. ....	100
Ordinario N°1543, de 26.05.2021. ....	100
Ordinario N°1547, de 27.05.2021. ....	100
Ordinario N°1553, de 28.05.2021. ....	100
Ordinario N°1596, de 03.06.2021. ....	100
Ordinario N°1754, de 02.07.2021. ....	100
Ordinario N°1806, de 12.07.2021. ....	101
Ordinario N°1809, de 12.07.2021. ....	101
Ordinario N°1814, de 12.07.2021. ....	101
Ordinario N°1815, de 12.07.2021. ....	101
Ordinario N°1891, de 27.07.2021. ....	102
Ordinario N°2001, de 09.08.2021. ....	102
Ordinario N°2063, de 19.08.2021. ....	102
Ordinario N°2181, de 06.09.2021. ....	102
Ordinario N°2254, de 20.09.2021. ....	102
Ordinario N°2256, de 20.09.2021. ....	102
Ordinario N°2272, de 24.09.2021. ....	102
Ordinario N°2301, de 28.09.2021. ....	103

Ordinario N°2497, de 03.11.2021.....	103
Ordinario N°2498, de 03.11.2021.....	103
Ordinario N°2555, de 09.11.2021.....	103
Ordinario N°2581, de 11.11.2021.....	104
<b>ESTATUTO DE SALUD .....</b>	<b>104</b>
<b>DICTÁMENES.....</b>	<b>104</b>
Dictamen N°1406/13, de 05.05.2021.....	104
Dictamen N°1407/14, de 05.05.2021.....	104
Dictamen N°1947/30, de 05.08.2021.....	104
Dictamen N°1948/31, de 05.08.2021.....	104
Dictamen N°2235/42, de 15.09.2021.....	104
Dictamen N°2405/46, de 19.10.2021.....	104
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>105</b>
Ordinario N°79, de 11.01.2021.....	105
Ordinario N°81, de 11.01.2021.....	105
Ordinario N°96, de 12.01.2021.....	105
Ordinario N°236, de 21.01.2021.....	105
Ordinario N°302, de 26.01.2021.....	105
Ordinario N°546, de 10.02.2021.....	105
Ordinario N°681, de 26.02.2021.....	105
Ordinario N°882, de 10.03.2021.....	106
Ordinario N°887, de 10.03.2021.....	106
Ordinario N°892, de 10.03.2021.....	106
Ordinario N°1073, de 29.03.2021.....	106
Ordinario N°1394, de 03.05.2021.....	106
Ordinario N°1410, de 05.05.2021.....	106
Ordinario N°1495, de 19.05.2021.....	106
Ordinario N°1502, de 19.05.2021.....	106
Ordinario N°1506, de 19.05.2021.....	107
Ordinario N°1512, de 19.05.2021.....	107
Ordinario N°1539, de 26.05.2021.....	107
Ordinario N°1546, de 27.05.2021.....	107
Ordinario N°1566, de 31.05.2021.....	107
Ordinario N°1923, de 02.08.2021.....	107
Ordinario N°2030, de 16.08.2021.....	107
Ordinario N°2087, de 23.08.2021.....	107
Ordinario N°2125, de 31.08.2021.....	107
Ordinario N°2139, de 02.09.2021.....	108
Ordinario N°2142, de 02.09.2021.....	108
Ordinario N°2143, de 02.09.2021.....	108

Ordinario N°2153, de 06.09.2021. ....	108
Ordinario N°2154, de 06.09.2021. ....	108
Ordinario N°2155, de 06.09.2021. ....	108
Ordinario N°2156, de 06.09.2021. ....	108
Ordinario N°2157, de 06.09.2021. ....	109
Ordinario N°2160, de 06.09.2021. ....	109
Ordinario N°2161, de 06.09.2021. ....	109
Ordinario N°2162, de 06.09.2021. ....	109
Ordinario N°2163, de 06.09.2021. ....	109
Ordinario N°2164, de 06.09.2021. ....	109
Ordinario N°2165, de 06.09.2021. ....	110
Ordinario N°2166, de 06.09.2021. ....	110
Ordinario N°2167, de 06.09.2021. ....	110
Ordinario N°2168, de 06.09.2021. ....	110
Ordinario N°2169, de 06.09.2021. ....	110
Ordinario N°2170, de 06.09.2021. ....	110
Ordinario N°2171, de 06.09.2021. ....	110
Ordinario N°2173, de 06.09.2021. ....	111
Ordinario N°2174, de 06.09.2021. ....	111
Ordinario N°2175, de 06.09.2021. ....	111
Ordinario N°2176, de 06.09.2021. ....	111
Ordinario N°2177, de 06.09.2021. ....	111
Ordinario N°2179, de 06.09.2021. ....	111
Ordinario N°2248, de 20.09.2021. ....	112
Ordinario N°2290, de 28.09.2021. ....	112
Ordinario N°2297, de 28.09.2021. ....	112
Ordinario N°2319, de 04.10.2021. ....	112
Ordinario N°2320, de 04.10.2021. ....	112
Ordinario N°2332, de 05.10.2021. ....	112
Ordinario N°2334, de 05.10.2021. ....	113
Ordinario N°2419, de 19.10.2021. ....	113
Ordinario N°2523, de 05.11.2021. ....	113
Ordinario N°2525, de 05.11.2021. ....	113
Ordinario N°2526, de 05.11.2021. ....	113
Ordinario N°2576, de 11.11.2021. ....	113
Ordinario N°2660, de 23.11.2021. ....	113
Ordinario N°2688, de 25.11.2021. ....	113
Ordinario N°2762, de 07.12.2021. ....	114
Ordinario N°2763, de 07.12.2021. ....	114
Ordinario N°2785, de 07.12.2021. ....	114

Ordinario N°2796, de 09.12.2021 .....	114
<b>FERIADOS .....</b>	<b>114</b>
<b>DICTÁMENES .....</b>	<b>114</b>
Dictamen N°1449/15, de 12.05.2021.....	114
Dictamen N°1464/16, de 14.05.2021.....	115
Dictamen N°1644/18, de 10.06.2021.....	115
Dictamen N°1827/25, de 14.07.2021.....	115
Dictamen N°2645/52, de 19.11.2021. ....	116
Dictamen N°2837/55, de 16.12.2021.....	116
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>117</b>
Ordinario N°543, de 10.02.2021. ....	117
Ordinario N°576, de 12.02.2021. ....	117
Ordinario N°581, de 12.02.2021. ....	117
Ordinario N°628, de 24.02.2021. ....	117
Ordinario N°1339, de 28.04.2021. ....	117
Ordinario N°1894, de 28.07.2021. ....	118
Ordinario N°2124, de 31.08.2021. ....	118
Ordinario N°2355, de 08.10.2021 .....	118
Ordinario N°2527, de 05.11.2021.....	118
Ordinario N°2545, de 05.11.2021.....	118
Ordinario N°2668, de 23.11.2021.....	119
Ordinario N°2780, de 07.12.2021.....	119
Ordinario N°2904, de 23.12.2021.....	119
<b>IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO .....</b>	<b>119</b>
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>119</b>
Ordinario N°608, de 16.02.2021.....	119
<b>JORNADA DE TRABAJO .....</b>	<b>119</b>
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>119</b>
Ordinario N°294, de 25.01.2021. ....	119
Ordinario N°545, de 10.02.2021 .....	119
Ordinario N°553, de 10.02.2021. ....	120
Ordinario N°1015, de 19.03.2021. ....	120
Ordinario N°1092, de 29.03.2021. ....	120
Ordinario N°1100, de 29.03.2021. ....	120
Ordinario N°1251, de 16.04.2021. ....	120
Ordinario N°1305, de 26.04.2021. ....	120
Ordinario N°1516, de 20.05.2021. ....	120
Ordinario N°1665, de 15.06.2021.....	121
Ordinario N°1748, de 01.07.2021.....	121
Ordinario N°1987, de 09.08.2021.....	121

Ordinario N°2109, de 27.08.2021. ....	121
Ordinario N°2128, de 31.08.2021. ....	121
Ordinario N°2145, de 02.09.2021. ....	121
Ordinario N°2271, de 24.09.2021. ....	121
Ordinario N°2361, de 12.10.2021. ....	122
Ordinario N°2583, de 11.11.2021. ....	122
Ordinario N°2853, de 17.12.2021. ....	122
<b>LEY DE INCLUSIÓN LABORAL.....</b>	<b>122</b>
<b>DICTÁMENES.....</b>	<b>122</b>
Dictamen N°2930/60, de 28.12.2021.....	122
<b>ORDINARIOS.....</b>	<b>123</b>
Ordinario N°285, de 25.01.2021. ....	123
Ordinario N°359, de 01.02.2021. ....	123
Ordinario N°899, de 11.03.2021. ....	123
Ordinario N°2533, de 05.11.2021. ....	123
Ordinario N°2557, de 09.11.2021. ....	123
<b>NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>124</b>
<b>DICTÁMENES.....</b>	<b>124</b>
Dictamen N°1837/26, de 15.07.2021.....	124
Dictamen N°1946/29, de 05.08.2021.....	124
Dictamen N°2223/38, de 14.09.2021.....	124
Dictamen N°2224/39, de 14.09.2021.....	125
Dictamen N°2924/56, de 28.12.2021.....	125
<b>ORDINARIOS.....</b>	<b>125</b>
Ordinario N°4, de 04.01.2021. ....	125
Ordinario N°75, de 11.01.2021. ....	125
Ordinario N°94, de 12.01.2021. ....	126
Ordinario N°135, de 14.01.2021. ....	126
Ordinario N°144, de 14.01.2021. ....	126
Ordinario N°551, de 10.02.2021. ....	126
Ordinario N°1174, de 01.04.2021. ....	126
Ordinario N°1186, de 01.04.2021. ....	126
Ordinario N°1218, de 12.04.2021. ....	127
Ordinario N°1219, de 12.04.2021. ....	127
Ordinario N°1220, de 12.04.2021. ....	127
Ordinario N°1222, de 12.04.2021. ....	127
Ordinario N°1272, de 19.04.2021. ....	127
Ordinario N°1306, de 26.04.2021. ....	127
Ordinario N°1569, de 31.05.2021. ....	128
Ordinario N°1813, de 12.07.2021.....	128

Ordinario N°2067, de 19.08.2021. ....	128
Ordinario N°2089, de 23.08.2021. ....	128
Ordinario N°2206, de 10.09.2021. ....	128
Ordinario N°2389, de 13.10.2021. ....	128
Ordinario N°2563, de 09.11.2021. ....	129
Ordinario N°2574, de 11.11.2021. ....	129
Ordinario N°2892, de 23.12.2021. ....	129
<b>ORGANIZACIONES SINDICALES .....</b>	<b>129</b>
<b>  DICTÁMENES .....</b>	<b>129</b>
Dictamen N°2225/40, de 14.09.2021.....	129
Dictamen N°2532/48, de 05.11.2021. ....	129
Dictamen N°2929/59, de 28.12.2021.....	130
<b>  ORDINARIOS .....</b>	<b>130</b>
Ordinario N°7, de 04.01.2021. ....	130
Ordinario N°16, de 04.01.2021. ....	130
Ordinario N°92, de 12.01.2021. ....	130
Ordinario N°95, de 12.01.2021. ....	130
Ordinario N°143, de 14.01.2021. ....	131
Ordinario N°177, de 18.01.2021. ....	131
Ordinario N°187, de 18.01.2021. ....	131
Ordinario N°217, de 21.01.2021. ....	131
Ordinario N°349, de 01.02.2021. ....	131
Ordinario N°1042, de 23.03.2021. ....	131
Ordinario N°1258, de 16.04.2021. ....	132
Ordinario N°1307, de 26.04.2021. ....	132
Ordinario N°1308, de 26.04.2021. ....	132
Ordinario N°1309, de 26.04.2021. ....	132
Ordinario N°1318, de 27.04.2021. ....	132
Ordinario N°1427, de 10.05.2021. ....	132
Ordinario N°1680, de 16.06.2021. ....	132
Ordinario N°1807, de 12.07.2021.....	133
Ordinario N°1831, de 15.07.2021.....	133
Ordinario N°2474, de 02.11.2021.....	133
Ordinario N°2514, de 04.11.2021.....	133
Ordinario N°2566, de 09.11.2021.....	133
Ordinario N°2629, de 18.11.2021.....	134
<b>PLAZOS Y RECURSOS .....</b>	<b>134</b>
<b>  DICTÁMENES .....</b>	<b>134</b>
Dictamen N°1000/9, de 19.03.2021.....	134
<b>  ORDINARIOS .....</b>	<b>134</b>

Ordinario N°136, de 14.01.2021. ....	134
Ordinario N°1934, de 03.08.2021. ....	134
<b>PROCEDIMIENTOS LABORALES .....</b>	<b>134</b>
<b>DICTÁMENES .....</b>	<b>134</b>
Dictamen N°2925/57, de 28.12.2021.....	134
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>134</b>
Ordinario N°1880, de 26.07.2021.....	134
<b>PROTECCIÓN DE DATOS .....</b>	<b>135</b>
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>135</b>
Ordinario N°949, de 15.03.2021. ....	135
<b>REGISTRO DE ASISTENCIA ELECTRÓNICO .....</b>	<b>135</b>
<b>DICTÁMENES .....</b>	<b>135</b>
Dictamen N°2927/58, de 28.12.2021.....	135
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>135</b>
Ordinario N°14, de 04.01.2021. ....	135
Ordinario N°88, de 12.01.2021. ....	135
Ordinario N°90, de 12.01.2021. ....	135
Ordinario N°97, de 12.01.2021. ....	135
Ordinario N°133, de 14.01.2021. ....	136
Ordinario N°157, de 18.01.2021. ....	136
Ordinario N°161, de 18.01.2021. ....	136
Ordinario N°165, de 18.01.2021. ....	136
Ordinario N°182, de 18.01.2021. ....	136
Ordinario N°213, de 21.01.2021. ....	136
Ordinario N°218, de 21.01.2021. ....	136
Ordinario N°232, de 21.01.2021. ....	136
Ordinario N°237, de 21.01.2021. ....	137
Ordinario N°239, de 21.01.2021. ....	137
Ordinario N°240, de 21.01.2021.....	137
Ordinario N°241, de 21.01.2021. ....	137
Ordinario N°247, de 21.01.2021. ....	137
Ordinario N°248, de 21.01.2021. ....	137
Ordinario N°249, de 21.01.2021. ....	137
Ordinario N°250, de 21.01.2021. ....	137
Ordinario N°251, de 21.01.2021. ....	138
Ordinario N°252, de 21.01.2021. ....	138
Ordinario N°253, de 21.01.2021. ....	138
Ordinario N°254, de 21.01.2021. ....	138
Ordinario N°255, de 21.01.2021 .....	138
Ordinario N°341, de 01.02.2021. ....	138

Ordinario N°613, de 17.02.2021. ....	138
Ordinario N°635, de 24.02.2021. ....	138
Ordinario N°642, de 24.02.2021. ....	139
Ordinario N°682, de 26.02.2021. ....	139
Ordinario N°695, de 01.03.2021. ....	139
Ordinario N°821, de 05.03.2021. ....	139
Ordinario N°822, de 05.03.2021. ....	139
Ordinario N°824, de 05.03.2021. ....	139
Ordinario N°827, de 05.03.2021. ....	139
Ordinario N°830, de 05.03.2021. ....	140
Ordinario N°844, de 05.03.2021. ....	140
Ordinario N°864, de 08.03.2021. ....	140
Ordinario N°895, de 10.03.2021. ....	140
Ordinario N°903, de 11.03.2021. ....	140
Ordinario N°960, de 17.03.2021. ....	140
Ordinario N°961, de 17.03.2021. ....	140
Ordinario N°1018, de 19.03.2021. ....	140
Ordinario N°1045, de 23.03.2021. ....	140
Ordinario N°1075, de 29.03.2021. ....	141
Ordinario N°1077, de 29.03.2021. ....	141
Ordinario N°1078, de 29.03.2021. ....	141
Ordinario N°1080, de 29.03.2021. ....	141
Ordinario N°1246, de 16.04.2021. ....	141
Ordinario N°1247, de 16.04.2021. ....	141
Ordinario N°1250, de 16.04.2021. ....	141
Ordinario N°1271, de 19.04.2021. ....	141
Ordinario N°1319, de 27.04.2021. ....	142
Ordinario N°1335, de 28.04.2021. ....	142
Ordinario N°1390, de 03.05.2021. ....	142
Ordinario N°1433, de 11.05.2021. ....	142
Ordinario N°1517, de 20.05.2021. ....	142
Ordinario N°1518, de 20.05.2021. ....	142
Ordinario N°1519, de 20.05.2021. ....	142
Ordinario N°1520, de 20.05.2021. ....	142
Ordinario N°1525, de 24.05.2021. ....	142
Ordinario N°1551, de 28.05.2021. ....	143
Ordinario N°1552, de 28.05.2021. ....	143
Ordinario N°1567, 31.05.2021. ....	143
Ordinario N°1568, de 31.05.2021. ....	143
Ordinario N°1579, de 01.06.2021. ....	143

Ordinario N°1595, de 03.06.2021. ....	143
Ordinario N°1613, de 07.06.2021. ....	143
Ordinario N°1662, de 15.06.2021. ....	143
Ordinario N°1746, de 01.07.2021. ....	144
Ordinario N°1783, de 07.07.2021. ....	144
Ordinario N°1784, de 07.07.2021. ....	144
Ordinario N°1873, de 26.07.2021. ....	144
Ordinario N°1874, de 26.07.2021. ....	144
Ordinario N°1885, de 26.07.2021. ....	144
Ordinario N°1925, de 02.08.2021. ....	144
Ordinario N°1982, de 09.08.2021. ....	144
Ordinario N°1983, de 09.08.2021. ....	145
Ordinario N°1984, de 09.08.2021. ....	145
Ordinario N°1999, de 09.08.2021. ....	145
Ordinario N°2000, de 09.08.2021. ....	145
Ordinario N°2034, de 16.08.2021. ....	145
Ordinario N°2036, de 16.08.2021. ....	145
Ordinario N°2037, de 16.08.2021. ....	145
Ordinario N°2055, de 17.08.2021. ....	145
Ordinario N°2057, de 17.08.2021. ....	146
Ordinario N°2141, de 02.09.2021. ....	146
Ordinario N°2147, de 02.09.2021. ....	146
Ordinario N°2178, de 06.09.2021. ....	146
Ordinario N°2246, de 20.09.2021. ....	146
Ordinario N°2257, de 20.09.2021. ....	146
Ordinario N°2273, de 24.09.2021. ....	146
Ordinario N°2306, de 01.10.2021. ....	147
Ordinario N°2307, de 01.10.2021. ....	147
Ordinario N°2308, de 01.10.2021. ....	147
Ordinario N°2309, de 01.10.2021. ....	147
Ordinario N°2310, 01.10.2021. ....	147
Ordinario N°2351, de 08.10.2021. ....	147
Ordinario N°2365, de 12.10.2021. ....	147
Ordinario N°2420, de 19.10.2021. ....	148
Ordinario N°2472, de 02.11.2021. ....	148
Ordinario N°2476, de 02.11.2021. ....	148
Ordinario N°2481, de 02.11.2021. ....	148
Ordinario N°2499, de 03.11.2021. ....	148
Ordinario N°2500, de 03.11.2021. ....	148
Ordinario N°2521, de 05.11.2021. ....	148

Ordinario N°2522, de 05.11.2021.....	148
Ordinario N°2575, de 11.11.2021.....	149
Ordinario N°2640, de 18.11.2021.....	149
Ordinario N°2661, de 23.11.2021.....	149
Ordinario N°2664, de 23.11.2021.....	149
Ordinario N°2665, de 23.11.2021.....	149
Ordinario N°2666, de 23.11.2021.....	149
Ordinario N°2667, de 23.11.2021.....	149
Ordinario N°2761, de 07.12.2021.....	149
Ordinario N°2864, de 20.12.2021.....	150
<b>REGLAMENTO INTERNO .....</b>	<b>150</b>
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>150</b>
Ordinario N°580, de 12.02.2021.....	150
Ordinario N°865, de 08.03.2021.....	150
Ordinario N°1217, de 12.04.2021.....	150
Ordinario N°1565, de 31.05.2021.....	150
Ordinario N°1598, de 03.06.2021.....	150
<b>REMUNERACIONES.....</b>	<b>151</b>
<b>DICTÁMENES.....</b>	<b>151</b>
Dictamen N°877/6, de 10.03.2021.....	151
Dictamen N°1826/24, de 14.07.2021.....	151
Dictamen N°2404/45, de 19.10.2021.....	151
Dictamen N°2588/51, de 12.11.2021.....	151
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>151</b>
Ordinario N°18, de 04.01.2021.....	151
Ordinario N°152, de 18.01.2021.....	151
Ordinario N°172, de 18.01.2021.....	152
Ordinario N°550, de 10.02.2021.....	152
Ordinario N°558, de 10.02.2021.....	152
Ordinario N°855, de 05.03.2021.....	152
Ordinario N°894, de 10.03.2021.....	152
Ordinario N°1013, de 19.03.2021.....	153
Ordinario N°1076, de 29.03.2021.....	153
Ordinario N°1256, de 16.04.2021.....	153
Ordinario N°1257, de 16.04.2021.....	153
Ordinario N°1749, de 01.07.2021.....	153
Ordinario N°1937, de 03.08.2021.....	153
Ordinario N°1988, de 09.08.2021.....	153
Ordinario N°2172, de 06.09.2021.....	153
Ordinario N°2249, de 20.09.2021.....	154

Ordinario N°2578, de 11.11.2021.....	154
Ordinario N°2781, de 07.12.2021.....	154
Ordinario N°2795, de 09.12.2021.....	154
Ordinario N°2798, de 09.12.2021.....	154
Ordinario N°2898, de 23.12.2021.....	154
<b>SERVICIOS DE EMERGENCIA .....</b>	<b>155</b>
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>155</b>
Ordinario N°575, de 12.02.2021.....	155
Ordinario N°758, de 03.03.2021.....	155
<b>SISTEMA DE VOTACIÓN ELECTRÓNICA .....</b>	<b>155</b>
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>155</b>
Ordinario N°98, de 12.01.2021.....	155
Ordinario N°831, de 05.03.2021.....	155
Ordinario N°847, de 05.03.2021.....	155
Ordinario N°1376, de 29.04.2021.....	155
Ordinario N°1392, de 03.05.2021.....	155
Ordinario N°1432, de 11.05.2021.....	156
Ordinario N°1523, de 24.05.2021.....	156
Ordinario N°1578, de 01.06.2021.....	156
Ordinario N°2054, de 17.08.2021.....	156
Ordinario N°2126, de 31.08.2021.....	156
Ordinario N°2482, de 02.11.2021.....	156
Ordinario N°2520, de 04.11.2021.....	156
Ordinario N°2582, de 11.11.2021.....	156
<b>TELETRABAJO .....</b>	<b>157</b>
<b>DICTÁMENES .....</b>	<b>157</b>
Dictamen N°258/3, de 22.01.2021.....	157
Dictamen N°1653/19, de 14.06.2021.....	157
Dictamen N°1949/32, de 05.08.2021.....	157
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>157</b>
Ordinario N°297, de 25.01.2021.....	157
Ordinario N°950, de 15.03.2021.....	158
Ordinario N°1036, de 19.03.2021.....	158
Ordinario N°1041, de 23.03.2021.....	158
Ordinario N°1044, de 23.03.2021.....	158
Ordinario N°1194, de 05.04.2021.....	158
Ordinario N°1195, de 05.04.2021.....	159
Ordinario N°1197, de 05.04.2021.....	159
Ordinario N°1203, de 06.04.2021.....	159
Ordinario N°1245, de 16.04.2021.....	159

Ordinario N°1285, de 21.04.2021. ....	159
Ordinario N°1507, de 19.05.2021. ....	160
Ordinario N°1725, de 25.06.2021. ....	160
Ordinario N°2110, de 27.08.2021. ....	160
Ordinario N°2250, de 20.09.2021. ....	160
Ordinario N°2295, de 28.09.2021. ....	160
Ordinario N°2318, de 04.10.2021. ....	160
Ordinario N°2417, de 19.10.2021. ....	161
Ordinario N°2794, de 09.12.2021. ....	161
<b>TRABAJADORES PORTUARIOS, A BORDO DE NAVES Y GENTE DE MAR .....</b>	<b>161</b>
<b>DICTÁMENES .....</b>	<b>161</b>
Dictamen N°1561/17, de 31.05.2021.....	161
Dictamen N°1950/33, de 05.08.2021.....	161
Dictamen N°2487/47, de 02.11.2021. ....	161
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>162</b>
Ordinario N°151, de 18.01.2021. ....	162
Ordinario N°174, de 18.01.2021. ....	162
Ordinario N°1090, de 29.03.2021. ....	162
Ordinario N°1091, de 29.03.2021. ....	162
Ordinario N°1375, de 29.04.2021. ....	162
Ordinario N°1564, de 31.05.2021. ....	162
Ordinario N°1659, de 15.06.2021. ....	163
Ordinario N°1681, de 16.06.2021.....	163
Ordinario N°1700, de 23.06.2021. ....	163
Ordinario N°1889, de 27.07.2021. ....	163
Ordinario N°2231, de 14.09.2021. ....	163
Ordinario N°2362, de 12.10.2021. ....	163
<b>TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN.....</b>	<b>164</b>
<b>DICTÁMENES .....</b>	<b>164</b>
Dictamen N°998/7, de 19.03.2021.....	164
Dictamen N°1654/20, de 14.06.2021.....	164
Dictamen N°1919/28, de 02.08.2021.....	164
Dictamen N°2002/34, de 09.08.2021.....	165
Dictamen N°2039/36, de 23.08.2021.....	165
Dictamen N°2222/37, de 14.09.2021.....	165
Dictamen N°2403/44, de 19.10.2021.....	165
Dictamen N°2569/50, de 10.11.2021. ....	165
Dictamen N°2719/54, de 29.11.2021. ....	165
Dictamen N°2958/61, de 30.12.2021.....	166
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>166</b>

Ordinario N°27, de 06.01.2021. ....	166
Ordinario N°77, de 11.01.2021. ....	166
Ordinario N°147, de 18.01.2021. ....	166
Ordinario N°156, de 18.01.2021. ....	166
Ordinario N°184, de 18.01.2021. ....	166
Ordinario N°274, de 25.01.2021. ....	166
Ordinario N°295, de 25.01.2021. ....	166
Ordinario N°434, de 04.02.2021. ....	167
Ordinario N°435, de 04.02.2021. ....	167
Ordinario N°533, de 09.02.2021. ....	167
Ordinario N°611, de 16.02.2021. ....	167
Ordinario N°627, de 24.02.2021. ....	167
Ordinario N°632, de 24.02.2021. ....	167
Ordinario N°828, de 05.03.2021. ....	168
Ordinario N°829, de 05.03.2021. ....	168
Ordinario N°947, de 15.03.2021. ....	168
Ordinario N°1043, de 23.03.2021. ....	168
Ordinario N°1175, de 01.04.2021. ....	168
Ordinario N°1176, de 01.04.2021. ....	168
Ordinario N°1185, de 01.04.2021. ....	168
Ordinario N°1229, de 12.04.2021. ....	169
Ordinario N°1231, de 12.04.2021. ....	169
Ordinario N°1282, de 21.04.2021. ....	169
Ordinario N°1283, de 21.04.2021. ....	169
Ordinario N°1331, de 28.04.2021. ....	169
Ordinario N°1424, de 10.05.2021. ....	169
Ordinario N°1454, de 13.05.2021. ....	169
Ordinario N°1455, de 13.05.2021. ....	170
Ordinario N°1670, de 15.06.2021. ....	170
Ordinario N°1723, de 25.06.2021. ....	170
Ordinario N°1756, de 02.07.2021. ....	170
Ordinario N°1757, de 02.07.2021. ....	170
Ordinario N°1810, de 12.07.2021. ....	170
Ordinario N°1882, de 26.07.2021. ....	171
Ordinario N°1883, de 26.07.2021. ....	171
Ordinario N°1884, de 26.07.2021. ....	171
Ordinario N°1890, de 27.07.2021. ....	171
Ordinario N°1989, de 09.08.2021. ....	171
Ordinario N°2245, de 20.09.2021. ....	171
Ordinario N°2258, de 20.09.2021. ....	171

Ordinario N°2259, de 20.09.2021. ....	171
Ordinario N°2296, de 28.09.2021. ....	172
Ordinario N°2316, de 04.10.2021. ....	172
Ordinario N°2333, de 05.10.2021. ....	172
Ordinario N°2359, de 08.10.2021. ....	172
Ordinario N°2390, de 13.10.2021. ....	172
Ordinario N°2473, de 02.11.2021. ....	172
Ordinario N°2495, de 03.11.2021. ....	172
Ordinario N°2496, de 03.11.2021. ....	173
Ordinario N°2524, de 05.11.2021. ....	173
Ordinario N°2577, de 11.11.2021. ....	173
Ordinario N°2584, de 11.11.2021. ....	173
Ordinario N°2628, de 18.11.2021. ....	173
Ordinario N°2630, de 18.11.2021. ....	173
Ordinario N°2764, de 07.11.2021. ....	173
Ordinario N°2765, de 07.12.2021. ....	174
Ordinario N°2770, de 07.12.2021. ....	174
Ordinario N°2771, de 07.12.2021. ....	174
Ordinario N°2772, de 07.12.2021. ....	174
Ordinario N°2773, de 07.12.2021. ....	174
Ordinario N°2774, de 07.12.2021. ....	174
Ordinario N°2776, de 07.12.2021. ....	174
Ordinario N°2777, de 07.12.2021. ....	175
Ordinario N°2787, de 07.12.2021. ....	175
Ordinario N°2778, de 07.12.2021. ....	175
Ordinario N°2779, de 07.12.2021. ....	175
Ordinario N°2789, de 09.12.2021. ....	175
Ordinario N°2790, de 09.12.2021. ....	175
Ordinario N°2851, de 17.12.2021. ....	176
Ordinario N°2850, de 17.12.2021. ....	176
Ordinario N°2861, de 20.12.2021. ....	176
Ordinario N°2890, de 23.12.2021. ....	176
Ordinario N°2893, de 23.12.2021. ....	176
Ordinario N°2896, de 23.12.2021. ....	176
Ordinario N°2897, de 23.12.2021. ....	176
Ordinario N°2899, de 23.12.2021. ....	176
Ordinario N°2905, de 23.12.2021. ....	177
Ordinario N°2909, de 23.12.2021. ....	177
Ordinario N°2949, de 29.12.2021. ....	177
Ordinario N°2950, de 29.12.2021. ....	177

# Acoso sexual

## Ordinarios

Ordinario N°884, de 10.03.2021.

Derechos fundamentales, acoso sexual, acoso laboral, investigación del empleador, reglamento interno, facultades y obligaciones del empleador.

1. Respecto del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, el legislador exige su inclusión y desarrollo en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, debiendo aquel contener los requisitos mínimos exigidos en nuestra legislación, lo que no obsta a que el empleador desarrolle o establezca otros aspectos o etapas del procedimiento (más allá de los mínimos exigidos por ley) de la forma que le parezca más efectiva para la consecución del objetivo buscado, debiendo respetarse siempre los derechos fundamentales de los trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo y el principio del debido proceso. 2. En el caso que una denuncia por acoso sexual haya sido presentada ante el empleador y ante la Inspección del Trabajo correspondiente, es deber del empleador adoptar las medidas inmediatas de resguardo, según dispone el artículo 211-B del Código del Trabajo y decidir si inicia la investigación correspondiente o remite los antecedentes de la denuncia a la Inspección del Trabajo, según lo establece el artículo 211-C del mismo texto legal. 3. La investigación del acoso sexual llevada a cabo por el empleador, bajo cualquier circunstancia, debe terminar en el plazo de treinta días, es decir, no obstante la existencia de licencia médica o feriado del denunciante. 4. La reserva estricta, a la que alude el inciso final del artículo 211-C del Código del Trabajo, implica un secreto relativo, ya que la ley no permite el acceso de terceros a la investigación del acoso sexual, pero sí permite el acceso a las partes, en concordancia con la garantía de respeto al debido proceso. 5. No existiendo un procedimiento mínimo de investigación de acoso laboral como tampoco la exigencia de su incorporación y desarrollo en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, como si acontece con el acoso sexual, el empleador podrá desarrollar o establecer un procedimiento de investigación del acoso laboral de la forma que le parezca más efectiva para la consecución del objetivo buscado, debiendo siempre respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo y el principio del debido proceso, el cual inspira nuestro ordenamiento jurídico.

# Asociación de funcionarios

## Dictámenes

Dictamen N°2401/43, de 19.10.2021.

Asociación de funcionarios. Administración del Estado. Ley N°19.296.

1) No resulta jurídicamente procedente que las asociaciones de funcionarios de un servicio público de carácter nacional elijan un directorio regional y otro provincial en la misma región. Cualquier vicio o irregularidad de que adolezca un proceso eleccionario ya consumado excede la competencia de este Servicio. Su conocimiento y resolución sólo le compete declararla a los Tribunales Ordinarios de Justicia, y, en su caso, corresponde a los Tribunales Electorales Regionales. 2) El artículo 61 de la Ley N°19.296 faculta a cualquiera de los afiliados de una asociación de funcionarios, o a la Dirección del Trabajo -este último de oficio o a petición de parte- a solicitar a los tribunales con competencia laboral la disolución de la referida entidad colectiva. La solicitud antes descrita no obsta a las acciones judiciales que al respecto pueda interponer el empleador en contra de la respectiva asociación de funcionarios. 3) El directorio regional o provincial de una asociación de funcionarios a

nivel nacional tiene una naturaleza meramente derivativa o accesoria respecto de esta última. De esta forma, salvo que el incumplimiento de quórum legal de conformación o renovación de dichos directorios regionales o provinciales constituya al mismo tiempo alguna causal de disolución del artículo 61 de la Ley N°19.296 para la asociación nacional de funcionarios, no se podrá solicitar la disolución de los mencionados directorios. Lo anterior no obsta a que este Servicio, al constatar el incumplimiento del quórum en cuestión al momento de la conformación del directorio regional o provincial, proceda a no realizar el registro del o de los directorios regionales o provinciales conformados, por no cumplir con el mencionado requisito legal. 4) Las normas tanto sobre constitución de las asociaciones de funcionarios nacionales, como también de conformación de un directorio regional o provincial, se regirán por los incisos 1°, 2° y 3° del artículo 13 de la Ley N°19.296. Para determinar el cumplimiento del referido quórum de constitución o de conformación, debe considerarse el total de funcionarios a nivel nacional, regional o provincial de la repartición respectiva, con prescindencia de que la asociación de funcionarios o directorio regional o provincial de aquella, esté constituida exclusivamente por funcionarios pertenecientes a un determinado estamento de la repartición. 5) Para ocupar el cargo de miembro de un directorio provincial o regional de asociación de funcionarios, los candidatos deberán cumplir con el requisito previsto en el artículo 18 N°2 de la Ley N°19.296, esto es "Tener una antigüedad mínima de seis meses como socio de la asociación, salvo que la misma tuviere una existencia menor". 6) El funcionario que conforme al artículo 6° de la Ley N°19.296 fue designado como ministro de fe por la Dirección del Trabajo, debe estar plenamente habilitado para el ejercicio de sus funciones al momento de cumplir con el rol de fedatario público. Durante la vigencia de su impedimento temporal de realización de funciones, sea por motivos de salud o por medidas disciplinarias, está imposibilitado para actuar como ministro de fe. De incumplir con lo anterior, el funcionario infringe sus obligaciones o deberes funcionarios, y, por tanto, incurre en responsabilidad administrativa en los términos del Título V del Decreto con Fuerza de Ley N°29 del Ministerio de Hacienda de 16.03.2005 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

## Ordinarios

[Ordinario N°2205, de 10.09.2021.](#)

[Ley N°19.296, asociaciones de funcionarios, constitución, requisitos.](#)

No resulta jurídicamente procedente que funcionarios de distintas reparticiones públicas constituyan una asociación regida por las disposiciones de la Ley N°19.296.

[Ordinario N°2501, de 03.11.2021.](#)

[Asociación de funcionarios; Destitución funcionario Público; Pérdida condición socio; Mandato como dirigente; Inhabilidad para ejercer el mandato; Autonomía Sindical.](#)

Aun cuando la pérdida de la calidad de funcionario público de un director de una asociación regida por la Ley N°19.296, por haber sido destituido, podría implicar a su respecto el incumplimiento sobreviniente de uno de los requisitos de afiliación contemplados en su estatuto, en conformidad a la ley; y, en consecuencia, la inobservancia de una de las condiciones que la ley exige para mantener su cargo, vale decir, ser socio de la misma, lo cierto es que su desafiliación, así como la cesación en el referido cargo, no operan de pleno derecho.

Debe ser la propia organización la que, en conformidad a su estatuto, acuerde dicha desafiliación y requiera, a su vez, a este Servicio, que declare la inhabilidad del aludido dirigente para seguir ejerciendo su mandato; o que, como en este caso, la Dirección del Trabajo de oficio, califique la inhabilidad o incompatibilidad sobreviniente de dicha dirigente de asociación, pudiendo, efectuarlo en cualquier tiempo, a petición de parte, habiendo transcurrido los noventa días siguientes a su elección.

De tal modo, atendido que lo señalado se trataría de un asunto que implicaría la participación de una entidad que forma parte de la Administración del Estado, como empleador, es dable concluir que este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre esta materia.

# Cajas de compensación

## Dictámenes

Dictamen N°2568/49, de 09.11.2021.

Dirección del Trabajo. Fiscalización. Descuentos de créditos sociales. Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para fiscalizar y eventualmente sancionar el incumplimiento por parte del empleador de la obligación de descontar, retener y remesar los montos correspondientes a cuotas de créditos sociales otorgados por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, a sus trabajadores. Reconsidera en el sentido indicado la doctrina contenida en los puntos 1) y 2) del Dictamen N°2907/36 de 04.08.2014.

## Ordinarios

Ordinario N°074, de 11.01.2021.

Caja de compensación Asignación Familiar, Afiliación y desafiliación.

Esta Dirección no observa inconveniente jurídico alguno en que el personal de la empresa Banco Consorcio, manifieste su consentimiento en el sentido de desafiar y afiliarse a una nueva Caja de Compensación de Asignación Familiar, de la empresa E Voting Chile SPA, respecto del cual se pronunció este Servicio mediante Dictamen N°4969/79 de 05.10.2016.

Ordinario N°234, de 21.01.2021.

Caja de compensación, Afiliación y desafiliación.

Atendidas las circunstancias sanitarias derivadas del Covid-19, es procedente que los trabajadores voten electrónicamente la afiliación y desafiliación de una Caja de Compensación de Asignación Familiar.

Ordinario N°607, de 16.02.2021.

Caja de compensación Asignación Familiar, Afiliados y desafiliados, Proceso votación.

No existe inconveniente jurídico en realizar el procedimiento de votación de afiliación y desafiliación a Cajas de Compensación de Asignación Familiar, vía sistema de votación electrónico desarrollado por la empresa "E-voting Chile SpA", dadas las restricciones impuestas por la autoridad sanitaria y que impiden celebrar una sola asamblea o asambleas parciales de trabajadores, siempre que se respeten las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en esta materia.

Ordinario N°833, de 05.03.2021.

Caja de compensación Asignación Familiar, Votación, Sistema electrónico.

Atiende presentación acerca de autorización general para implementar un sistema electrónico de votación para afiliación y desafiliación a Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

Ordinario N°866, de 08.03.2021.

Caja de compensación Asignación Familiar, Afiliación y desafiliación, Procedimiento especial.

Esta Dirección no observa inconveniente jurídico alguno para que el personal de la empresa SEGURIVI Ltda., que se desempeña en la región del Maule, manifieste su voluntad de desafiliarse de una Caja de Compensación de Asignación Familiar y afiliarse a otra de dichas Entidades, mediante el sistema de votación electrónica de la empresa E Voting Chile SPA, respecto del cual se pronunció este Servicio mediante Dictamen N° 4969/79 de 05.10.2016.

Ordinario N°886, de 10.03.2021.

Caja de compensación, Votación electrónica, Afiliación.

No se observan inconvenientes jurídicos en realizar el procedimiento de votación de afiliación y desafiliación a Cajas de Compensación de Asignación Familiar, vía sistema de votación electrónico desarrollado por la empresa Neovoting SpA , dadas las restricciones impuestas por la autoridad

sanitaria y que impiden celebrar una sola asamblea o asambleas parciales de trabajadores, en tanto se respeten las disposiciones legales y reglamentarias, así como la jurisprudencia institucional vigentes en esta materia.

[Ordinario N°1248, de 16.04.2021.](#)

[Caja de compensación Asignación Familiar, Afiliación y desafiliación, Emergencia sanitaria Covid-19.](#)

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

[Ordinario N°1280, de 21.04.2021.](#)

[Caja de compensación Asignación Familiar, Afiliación y desafiliación, Emergencia sanitaria Covid-19.](#)

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

[Ordinario N°1296, de 26.04.2021.](#)

[Caja de compensación Asignación Familiar, Afiliación, Procedimiento especial.](#)

Esta Dirección no observa inconveniente jurídico alguno, en que los trabajadores de la empresa Servicios Suroeste SPA., frente al impedimento de celebrar una asamblea, expresen su acuerdo de afiliarse a una Caja de Compensación de Asignación Familiar a través de la suscripción de nóminas en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N°1304, de 26.04.2021.](#)

[Caja de compensación Asignación Familiar, Afiliación y desafiliación, Procedimiento, Emergencia sanitaria Covid-19.](#)

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

[Ordinario N°1422, de 10.05.2021.](#)

[Caja de compensación Asignación Familiar, Desafiliación, Procedimiento especial.](#)

No existe inconveniente jurídico para que el personal que se desempeña en el Ejército de Chile -frente al impedimento de celebrar una asamblea- manifieste su consentimiento en el sentido de desafiliarse de una Caja de Compensación, mediante un sistema de votación por nómina.

[Ordinario N°1511, de 19.05.2021.](#)

[Caja de compensación Asignación Familiar, Afiliación y desafiliación, Votación, Emergencia sanitaria Covid-19.](#)

No existe inconveniente jurídico para que el personal que se desempeña en cada una de las empresas Precision S.A., Precision Servicio S.A. y Power Solutions SpA., por separado y ante el impedimento de celebrar una asamblea, manifieste su consentimiento en el sentido de desafiliarse de una Caja de Compensación y de afiliarse a otra de dichas Entidades, mediante un sistema de votación electrónica, en la medida que este cumpla con las condiciones señaladas en el Dictamen N°4969/79 de 05.10.2016. Lo anterior, sin perjuicio de las observaciones posteriores que este Servicio pudiere efectuar a dicho sistema en uso de sus facultades legales.

[Ordinario N°1619, de 07.06.2021.](#)

[Caja de compensación y asociación familiar, Afiliación, Procedimiento especial.](#)

Esta Dirección no observa inconveniente jurídico alguno para que el personal que se desempeña en la Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, manifieste su voluntad de afiliarse a una Caja de Compensación de Asignación Familiar a través del sistema de votación electrónica de la empresa E Voting Chile SPA, respecto del cual se pronunció este Servicio mediante Dictamen N°4969/79 de 05.10.2016.

[Ordinario N°1782, de 07.07.2021.](#)

[Caja de compensación Asignación Familiar, Afiliación y desafiliación, Votación electrónica.](#)

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

[Ordinario N°1816, de 12.07.2021.](#)

[Caja de compensación Asignación Familiar, Afiliación y desafiliación, Votación.](#)

No se observan inconvenientes jurídicos respecto de realizar el procedimiento de votación de afiliación y desafiliación a Cajas de Compensación de Asignación Familiar, vía sistema de votación electrónico desarrollado por la empresa "E-voting Chile SpA", dadas las restricciones impuestas por la autoridad sanitaria y el contexto del actual estado de excepción constitucional por catástrofe y que impiden celebrar una sola asamblea o asambleas parciales de trabajadores, siempre que se respeten las disposiciones legales y reglamentarias vigentes de esta materia.

[Ordinario N°2056, de 17.08.2021.](#)

[Caja de compensación Asignación Familiar, Afiliación y desafiliación, Procedimiento especial.](#)

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

[Ordinario N°2062, de 19.08.2021.](#)

[Caja de compensación Asignación Familiar, Afiliación y desafiliación, Votación electrónica.](#)

No existe inconveniente jurídico para que los trabajadores de la empresa Enel Generación S.A. manifiesten su consentimiento respecto de desafiarse de una Caja de Compensación de Asignación Familiar y acordar una nueva afiliación en el mismo sentido, mediante un sistema de votación electrónica de la empresa E Voting SpA., respecto del cual se pronunció este Servicio mediante Dictamen N°4969/79 de 05.10.2016.

[Ordinario N°2276, de 24.09.2021.](#)

[Caja de compensación Asignación Familiar, Afiliación y desafiliación, Procedimiento especial.](#)

No existe inconveniente jurídico para que el personal que se desempeña en el Servicio de Salud Araucanía Sur -frente al impedimento de celebrar una asamblea- manifieste su consentimiento en el sentido de desafiarse de una Caja de Compensación de Asignación Familiar y de afiliación a otra de dichas Entidades, mediante la celebración de asambleas parciales. Lo anterior sin perjuicio de las observaciones posteriores que este Servicio pudiere efectuar a dicho sistema en uso de sus facultades legales.

[Ordinario N°2298, de 28.09.2021.](#)

[Caja de Compensación Asignación Familiar, Afiliación y desafiliación, Procedimiento especial.](#)

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

[Ordinario N°2299, de 28.09.2021.](#)

[Caja de compensación Asignación Familiar, Afiliación y desafiliación, Procedimiento especial.](#)

La utilización por parte de las entidades empleadoras de un procedimiento especial para adoptar el acuerdo de afiliación y desafiliación de una Caja de Compensación de Asignación Familiar y de afiliación a otra de dichas entidades, consistentes en un sistema de votación electrónica, -frente al impedimento de celebrar una asamblea-, requiere la autorización de este Servicio, mediante la emisión de un pronunciamiento jurídico en tal sentido.

[Ordinario N°2300, de 28.09.2021.](#)

[Caja de compensación Asignación Familiar, Afiliación y desafiliación, Procedimiento especial.](#)

No existe inconveniente jurídico para que el personal que se desempeña en empresa Betterfly Chile Spa. -frente al impedimento de celebrar una asamblea- manifieste su consentimiento en el sentido de desafiliarse de una Caja de Compensación de Asignación Familiar y afiliarse a otra de dichas Entidades, mediante el sistema de votación electrónica propuesta, en la medida que este cumpla con las condiciones señaladas en el Dictamen N°4969/79 de 05.01.2016. Lo anterior sin perjuicio de las observaciones posteriores que este Servicio pudiere efectuar a dicho sistema en uso de sus facultades legales.

[Ordinario N°2768, de 07.12.2021.](#)

[Caja de compensación Asignación Familiar, Afiliación y desafiliación, Procedimiento especial.](#)

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

# Choferes de vehículos de carga y transporte interurbano

## Ordinarios

Ordinario N°9, de 04.01.2021.

Choferes vehículos carga terrestre interurbana, libreta de registro de asistencia, sistema de doble conducción.

1.- La empresa Maper S.A., debe corregir el documento denominado "Procedimiento llenado Libreta Registro Diario de Asistencia de Conductores", ajustándolo a las observaciones realizadas en el cuerpo del presente informe. 2.- Los conductores de vehículos de carga que realicen trayectos interurbanos deben gozar de un descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de cada 24 horas, sin importar la duración de los trayectos que realicen. 3.- Atendido que la libreta de registro es individual, en los casos de viajes cubiertos por dos conductores cada uno de ellos debe portar y completar sus propias actividades.

Ordinario N°150, de 18.01.2021.

Jornada extraordinaria, choferes vehículos transporte interurbano de pasajeros.

1.- La jornada extraordinaria de los choferes de vehículos de transporte interurbano de pasajeros se rige por las reglas generales que regulan la materia, contenidas en el Párrafo 2°, denominado Horas Extraordinarias, del Libro I del Código del Trabajo, pues el legislador no ha señalado normas especiales para ellos. 2.- La jornada extraordinaria de los chóferes de vehículos de transporte interurbano de pasajeros es aquella que excede de 180 horas mensuales, y debe respetar los límites y formalidades previstos en los artículos 31 y 32 del Código del Trabajo. 3.- En cuanto a los trabajadores que se encuentren afectos a un sistema excepcional de distribución de su jornada de trabajo, en virtud de los ciclos autorizados mediante la Resolución Exenta N°1440 de 06.09.2016 de este Servicio, cabe precisar que ellos podrán realizar horas extraordinarias en la medida que el ciclo pactado lo permita, es decir, que su realización no vulnere el marco legal citado en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N°853, de 05.03.2021.

Choferes, vehículos carga terrestre interurbana, jornada bisemanal.

No procede legalmente que los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, acuerden con su empleador, modificar la regulación normativa especial contenida en el artículo 25 bis del Código del Trabajo para este tipo de trabajadores, sustituyéndola por un pacto de jornada bisemanal de trabajo conforme al artículo 39 del mismo cuerpo legal.

Ordinario N°1178, de 01.04.2021.

Jornada de trabajo; Jornada Ordinaria semanal; Choferes; Vehículos carga terrestre interurbana.

No resulta conforme a derecho que dentro de un mes calendario el empleador pacte con el trabajador que se desempeña como chofer de carga terrestre interurbana, alternadamente una jornada ordinaria semanal y una jornada de trabajo regulada por las disposiciones especiales contenidas en el artículo 25 bis del Código del Trabajo.

Ordinario N°1260, de 16.04.2021.

Choferes, taxis colectivos.

Eventual necesidad de regulación legal de este desempeño laboral.

Ordinario N°1875, de 26.07.2021.

Sistema de registro y control de asistencia para los choferes y auxiliares de transporte rural colectivo de pasajeros.

I.- El transporte rural colectivo de pasajeros no cuenta con un sistema especial de registro y control de asistencia, por lo que a su respecto se deben aplicar las normas generales señaladas en el inciso

1° del artículo 33 del Código del Trabajo. II.- La obligación de mantener un sistema de registro y control de asistencia puede ser cumplida de dos formas: a) portando un libro en formato de papel de acuerdo con lo señalado en el cuerpo del presente informe o, b) manteniendo un sistema digital que se ajusta a lo señalado en los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017.

[Ordinario N°2895, de 23.12.2021.](#)

[Choferes, transporte privado de pasajeros, jornada de trabajo, mecanismo control de asistencia.](#)

1.- Los trabajadores de vehículos de transporte interurbano de pasajeros y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros deben utilizar el mecanismo de control de asistencia contemplado en la Resolución Exenta N°1081 de 22.09.2005 de esta Dirección. 2.- Los trabajadores de vehículos de transporte privado remunerado urbano de pasajeros no se encuentran sujetos a un sistema especial de control de asistencia, debiendo regirse por las reglas generales contenidas en el inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo. 3.- El sistema propuesto por la empresa consultante no constituye un libro de asistencia en los términos establecidos por la jurisprudencia administrativa de este Servicio.

## Comité paritario de Higiene y seguridad

### Ordinarios

[Ordinario N°12, de 04.01.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, disolución.](#)

1)La obligación legal de organizar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad surge al tener contratados a más de 25 trabajadores en la respectiva empresa, faena, agencia o sucursal, y dicha circunstancia debe ser atendida al momento de la reelección y renovación de sus miembros, una vez transcurridos los dos años de duración en sus cargos, no procediendo una disolución automática y anticipada del Comité cuando se deja de contar con 25 o menos trabajadores contratados. 2) El fuero que reconoce el artículo 243 inciso cuarto del Código del Trabajo, del cual goza el representante titular de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad se extiende hasta el término del mandato del representante, y no hasta un momento anterior determinado por la pérdida del quórum de más de 25 trabajadores contratados en la respectiva empresa, faena, agencia o sucursal.

[Ordinario N°17, de 04.01.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, constitución.](#)

De acuerdo con las normas legales y reglamentarias aplicables al caso, así como lo señalado por la doctrina de este Servicio, si efectivamente, en la empresa, faena, agencia o sucursal de que se trata, laboran más de veinticinco trabajadores, la empresa se encontraría obligada a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en cada una de ellas.

[Ordinario N°131, de 14.01.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, elecciones, sistema electrónico, extensión proceso eleccionario.](#)

1.- Es legalmente procedente elegir mediante sistema electrónico a los trabajadores miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. 2.- Corresponde entender prorrogadas las funciones de los miembros en ejercicio del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y realizar las elecciones para renovar el referido comité una vez reincorporadas a sus labores una parte sustantiva de los trabajadores evitando una excesiva e inconveniente prolongación del proceso eleccionario.

[Ordinario N°137, de 14.01.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, elecciones, emergencia sanitaria Covid-19.](#)

Ante la imposibilidad de contar con seguridad sanitaria para realizar las elecciones correspondientes, debe prorrogarse la vigencia del Comité Paritario hasta que existan las condiciones para efectuarlas.

[Ordinario N°153, de 18.01.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, prórroga elección, emergencia sanitaria Covid-19.](#)

No existe inconveniente jurídico para que la elección de los representantes de los trabajadores ante los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, cuyas funciones cesan durante el período de la emergencia, se realice mediante un sistema de votación electrónica que cumpla con las condiciones que la jurisprudencia de este Servicio ha señalado. Y si la empresa no dispone de un sistema de votación electrónica, o bien, las condiciones a que se encuentran afectos los trabajadores de la empresa, sucursal, faena o agencia de que se trate, impiden realizar la elección de los representantes de los trabajadores, los miembros en ejercicio deben permanecer en sus cargos, entendiéndose, por ende, en tal caso, prorrogada la vigencia del Comité hasta que las condiciones sanitarias permitan efectuar la votación correspondiente.

[Ordinario N°175, de 18.01.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, constitución.](#)

Una empresa que cuente con 25 o menos trabajadores, no se encontraría obligada a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sin perjuicio que, en virtud del principio de autonomía de la voluntad, las partes puedan constituir un Comité Voluntario de empresa.

[Ordinario N°267, de 25.01.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, funcionamiento, emergencia sanitaria Covid-19.](#)

Respecto a los comités paritarios de higiene y seguridad, en el actual contexto de emergencia sanitaria por Covid-19, se debe tener presente el Dictamen N°2693/23 de 02.01.2020, emitido por esta Dirección del Trabajo.

[Ordinario N°268, de 25.01.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, funcionamiento, emergencia sanitaria Covid-19.](#)

Respecto a los comités paritarios de higiene y seguridad, en el actual contexto de emergencia sanitaria por Covid-19, se debe tener presente el Dictamen N°2591/21 de 21.09.2020, emitido por esta Dirección del Trabajo.

[Ordinario N°271, de 25.01.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, constitución.](#)

Una empresa que cuente con 25 o menos trabajadores, no se encontraría obligada a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sin perjuicio que, en virtud del principio de autonomía de la voluntad, las partes puedan constituir un Comité Voluntario de empresa.

[Ordinario N°346, de 01.02.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, firma digital, registro asistencia reuniones mensuales.](#)

No existe inconveniente para registrar la asistencia a reuniones mensuales de Comité Paritario a través del mecanismo de firma digital, en la medida que se lleve a cabo cumplimiento a las reglas señaladas en el presente informe.

[Ordinario N°548, de 10.02.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, funcionamiento, emergencia sanitaria Covid-19.](#)

1. La designación de los representantes del empleador de los Comités en estudio, debe ser efectuada con 15 días de antelación a la fecha en que cesa en sus funciones el Comité Paritario vigente en ese momento, y de no ser designados en la oportunidad prevista, continuarán en sus funciones los delegados patronales que se desempeñaban como tales en el comité cuyo período termina. Del mismo modo, debe informarse de los nombramientos a la Inspección del Trabajo respectiva mediante carta certificada y a los trabajadores mediante avisos publicados en el lugar de trabajo. 2. Resulta jurídicamente procedente, que la información que se deba otorgar a los trabajadores, el empleador la remita mediante el uso de medios tecnológicos, como, por ejemplo, videoconferencias a través de distintas plataformas digitales, en aquellos casos en que el trabajador

no cuente con correo electrónico, de tal modo, que se respeten las medidas de distanciamiento impuestas por autoridad sanitaria en orden a evitar el contagio y propagación del virus Covid-19. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio sobre la materia.

[Ordinario N°549, de 10.02.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, funcionamiento, emergencia sanitaria Covid-19.](#)

Respecto a los comités paritarios de higiene y seguridad, en el actual contexto de emergencia sanitaria por Covid-19, se debe tener presente el Dictamen N°2590/21 de 21.09.2020, emitido por esta Dirección del Trabajo.

[Ordinario N°555, de 10.02.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, funcionamiento, emergencia sanitaria Covid-19.](#)

Respecto a los comités paritario de higiene y seguridad, en el actual contexto de emergencia sanitaria por Covid-19, se debe tener presente el Dictamen N°2590/21 de 21.09.2020, emitido por esta Dirección del trabajo.

[Ordinario N°572, de 10.02.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, renovación miembros, pandemia Covid-19.](#)

No existe inconveniente jurídico para que la elección de los representantes de los trabajadores ante los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, cuyas funciones cesan durante el periodo de la emergencia, se realice mediante un sistema de votación electrónica que cumpla con las condiciones que la jurisprudencia de este Servicio ha señalado. Y si la empresa no dispone de un sistema de votación electrónica, o bien, las condiciones a que se encuentran afectos los trabajadores de la empresa, sucursal, faena o agencia de la que trate, impiden realizar la elección de los representantes de los trabajadores, los miembros en ejercicio deben permanecer en sus cargos, entendiéndose, por ende, en tal caso, prorrogada la vigencia del Comité hasta que las condiciones sanitarias permitan efectuar la votación correspondiente.

[Ordinario N°577, de 12.02.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, elección representante, sistema electrónico de votación.](#)

No existe inconveniente jurídico para que la elección de los representantes de los trabajadores ante los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, cuyas funciones cesan durante el periodo de la emergencia, se realice mediante un sistema de votación electrónica que cumpla con las condiciones que la jurisprudencia de este Servicio ha señalado. Y si la empresa no dispone de un sistema de votación electrónica, o bien, las condiciones a que se encuentran afectos los trabajadores de la empresa, sucursal, faena o agencia de que se trate, impiden realizar la elección de los representantes de los trabajadores, los miembros en ejercicio deben permanecer en sus cargos, entendiéndose, por ende, en tal caso, prorrogada la vigencia del Comité hasta que las condiciones sanitarias permitan efectuar la votación correspondiente.

[Ordinario N°578, de 12.02.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, renovación miembros, pandemia Covid-19.](#)

No existe inconveniente jurídico para que la elección de los representantes de los trabajadores ante los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, cuyas funciones cesan durante el periodo de la emergencia, se realice mediante un sistema de votación electrónica que cumpla con las condiciones que la jurisprudencia de este Servicio ha señalado. Y si la empresa no dispone de un sistema de votación electrónica, o bien, las condiciones a que se encuentran afectos los trabajadores de la empresa, sucursal, faena o agencia de que se trate, impiden realizar la elección de los representantes de los trabajadores, los miembros en ejercicio deben permanecer en sus cargos, entendiéndose, por ende, en tal caso, prorrogada la vigencia del Comité hasta que las condiciones sanitarias permitan efectuar la votación correspondiente.

[Ordinario N°579, de 12.02.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad; Elección Representante; Sistema Electrónico Votación.](#)

La omisión en el proceso eleccionario de elegir a los miembros suplentes de los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, deberá ser subsanado llevando a

cabo la elección correspondiente, sin embargo, dada la situación actual del país afectado por la pandemia mundial por el virus Covid-19, deberá este proceso ser efectuado mediante un sistema de votación electrónica no presencial, puesto que, la Dirección del Trabajo en dictamen N°2590/021 de 21.09.2020 ha concluido que no existe inconveniente jurídico para que en este periodo de emergencia sanitaria se proceda en dicha modalidad, señalando además, que si la empresa no dispone de un sistema de votación electrónica, o bien, las condiciones a que se encuentran afectos los trabajadores de la empresa, sucursal, faena o agencia de que se trate, impiden realizar la elección de los representantes de los trabajadores, los miembros en ejercicio deben permanecer en sus cargos, entendiéndose, prorrogada la vigencia del Comité hasta que las condiciones sanitarias permitan efectuar la votación correspondiente.

[Ordinario N°609, de 16.02.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, unidad económica, comité bipartito capacitación.](#)

1.- Las normas legales y reglamentarias vigentes en materia de constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, deben ser aplicadas, a pesar de la declaración judicial de "unidad económica". 2.- La declaración judicial de "unidad económica" de un conjunto de empresas, obliga a sostener que, para el grupo de cuatro empresas declaradas como un solo empleador se cumple el mandato legal cuando se implementa un solo Comité Bipartito de Capacitación para el total de empresas consideradas un solo empleador. 3.- Un conjunto de empresas declaradas como "unidad económica", deberán tener la misma regulación contenida en un solo Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad. 4.- Procede sumar las cantidades de trabajadores de todas las empresas declaradas un solo empleador, para los efectos laborales y previsionales.

[Ordinario N°832, de 05.03.2021](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad.](#)

La empresa REGIS LTDA. no se encontraría obligada a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, regulado en el Decreto Supremo N°54, de 1969.

[Ordinario N°846, de 05.03.2021](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, votaciones electrónicas.](#)

Atiende consultas sobre votaciones electrónicas para la renovación de comité paritario de higiene y seguridad

[Ordinario N°885, de 10.03.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad.](#)

La empresa COMERCIAL TARRAGONA S.A, no se encontraría obligada a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en caso de que en cada una de sus sucursales no cuente con más de 25 trabajadores. Sin perjuicio de lo expuesto, no existe inconveniente jurídico en que los trabajadores y su empleador acuerden voluntariamente la constitución del referido Comité, en cuyo caso, deben ajustarse a las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N°54, de 1969.

[Ordinario N°1096, de 29.03.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, constitución.](#)

1.- La obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, recae en toda empresa, sucursal, agencia o faena en que laboren más de 25 trabajadores. 2.- Corresponde al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede que se constituya o no, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sin que corresponda que el Director del trabajo u otra autoridad decida al respectivo.

[Ordinario N°1097, de 29.03.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, constitución.](#)

1.- La obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, recae en toda empresa, sucursal, agencia o faena en que laboren más de 25 trabajadores. 2.- Corresponde al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede que se constituya o no, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sin que corresponda que el Director del trabajo u otra autoridad decida al respectivo.

[Ordinario N°1099, de 29.03.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, constitución.](#)

1.- En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se deberán organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. 2.- Para el efecto anterior, el concepto de "faena" es el lugar de trabajo en donde se prestan los servicios, por lo tanto, no corresponde que se asocie dicho concepto únicamente con el lugar de trabajo o exclusivamente con tipo de labor, sino que por el contrario, ambas nociones se encuentran en armonía, tanto en la normativa legal y reglamentaria como en la jurisprudencia de este Servicio. 3.- El Inspector del Trabajo respectivo es la autoridad componente para conocer y decidir en cada caso, si procede constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

[Ordinario N°1173, de 01.04.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, sistema de votación electrónica.](#)

No es posible verificar si la plataforma "Survey Monkey" se ajusta a todas las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1215, de 12.04.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad.](#)

Un miembro suplente de un comité paritario de higiene y seguridad, reviste dicha calidad luego de que el referido comité se encuentre válidamente constituido, no pudiendo, en consecuencia, adquirir la calidad de miembro titular ante la ausencia de alguno de ellos, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

[Ordinario N°1216, de 12.04.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, constitución.](#)

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

[Ordinario N°1223, de 12.04.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, constitución.](#)

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

[Ordinario N°1302, de 26.04.2021.](#)

[Comité paritario de Higiene y seguridad, constitución.](#)

La empresa V&C INGENIERIA S.A., no se encontraría obligada a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

[Ordinario N°1395, de 03.05.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, emergencia sanitaria Covid-19, elecciones de representantes.](#)

1. No existe inconveniente para que la elección de los representantes de los trabajadores en los comités paritarios de higiene y seguridad, regidos por el Decreto Supremo N°54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sean desarrolladas utilizando medios electrónicos. 2. Solo en el actual contexto nacional de pandemia por la presencia del coronavirus Covid-19, es posible indicar que los requisitos para llevar a cabo las reuniones de un comité paritario de higiene y seguridad, establecidos en los artículos 16 y 17 del Decreto Supremo N°54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pueden ser cumplidos cabalmente a través de medios tecnológicos no presenciales idóneos, es decir, que permitan la asistencia simultánea y la identificación de los representantes patronales y de los representantes de los trabajadores, así como también una interacción tal como se daría en una reunión presencial y la posibilidad de levantar un acta de lo tratado en cada reunión.

[Ordinario N°1540, de 26.05.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, sistema votación electrónica, representante trabajadores.](#)

No es posible verificar que el sistema informático "Google Form", se ajuste a todas las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que no se autoriza su uso en proceso eleccionario de representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

[Ordinario N°1682, de 16.06.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, sistema votación electrónica, representante trabajadores.](#)

No es posible verificar que el sistema informático "Microsoft Form"s se ajuste a todas las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que no se autoriza su uso en proceso eleccionario de representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

[Ordinario N°1719, de 25.06.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, quorum mínimo.](#)

La empresa Recycla Chile S.A. no se encontraría obligada a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad regulado por el Decreto Supremo N°54, de 1969.

[Ordinario N°1720, de 25.06.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, quorum mínimo.](#)

La empresa Novasalud S.P.A. se encuentra obligada a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, regulado por el Decreto Supremo N°54, de 1969.

[Ordinario N°1935, de 03.08.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, elecciones, medios electrónicos.](#)

No existe inconveniente jurídico para que la elección de los representantes de los trabajadores ante los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se lleve a cabo mediante un sistema electrónico de votación que cumpla con las condiciones que la jurisprudencia de este Servicio ha establecido.

[Ordinario N°2066, de 19.08.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad.](#)

La obligación de constituir el Comité Paritario de Faena a que se refiere el inciso 3° del artículo 66 bis de la Ley N°16.744, recae sobre la empresa usuaria, siempre que se cumplan los requisitos que para dichos efectos dispone el artículo 14 del Decreto N°76 de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pudiendo quedar liberada de esta obligación en el evento que disponga de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido de conformidad a las normas del D.S. N°54 de 1969, en cuyo caso éste podrá asumir las funciones del de Faena.

[Ordinario N° 2322, de 04.10.2021.](#)

[Emergencia Sanitaria Covid-19. Elección representante. Comité paritario de higiene y seguridad.](#)

No existe inconveniente alguno para que la elección de los representantes de los trabajadores del Comité Paritario de Higiene y Seguridad se realice mediante un sistema de votación electrónica, conforme se sostuvo en el Dictamen N°5919/134 de 06.12.2017.

[Ordinario N° 2951, de 29.12.2021.](#)

[Comité paritario de higiene y seguridad, disolución.](#)

La continuidad del Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberá considerar su adecuación a la modalidad bajo la que actualmente se prestan los servicios, sin que proceda su disolución, a la luz de lo dispuesto en el artículo 25 del D.S. N°54 de 1969, que consagra esta situación exclusivamente por el término de la faena, sucursal, agencia o empresa, atendiendo especialmente la prohibición de menoscabo de los derechos que asisten a los trabajadores que se desempeñan bajo una modalidad de prestación de servicios a distancia, conforme a lo consagrado en el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo.

# Competencia Dirección del Trabajo

## Ordinarios

Ordinario N°8, de 04.01.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.

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

Ordinario N°13, de 04.01.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, relación laboral terminada.

La competencia para pronunciarse sobre la ilegalidad en que habría incurrido el empleador al invocar una determinada causal de término corresponde al Tribunal del Trabajo competente, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 75 inciso 2° del D.F.L. N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, en concordancia con lo establecido en el artículo 8 inciso 3 de la ley N°21.226.

Ordinario N°89, de 12.01.2021.

Sindicato, trabajadores eventuales o transitorios, competencia Dirección del Trabajo, tribunales de justicia.

A la Dirección del Trabajo, en su calidad de autoridad pública, no le compete pronunciarse sobre la eventual ilegalidad alegada por el requiriente, en que habría podido incurrir una organización sindical al incluir a determinados trabajadores en un proceso de negociación colectiva ya afinado, que culminó con la suscripción de un instrumento colectivo al que dichos dependientes se encuentran actualmente afectos, sin perjuicio del derecho que asiste a los interesados de recurrir para tal efecto a los tribunales de justicia.

Ordinario N°91, de 12.01.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, empleador, deber de protección, mediación laboral.

Este Servicio carece de competencia para exigir al empleador que ponga disposición de los trabajadores los medios de transporte necesarios para concurrir a sus labores y regresar a sus domicilios, sin perjuicio de lo que las partes puedan convenir sobre el particular.

Ordinario N°93, de 12.01.2021.

Estatuto de salud, competencia Dirección del Trabajo, término contrato de Trabajo.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de la aplicación de una causal de término de contrato respecto de un funcionario regido por la ley N°19.738, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Ordinario N°149, de 18.01.2021.

Estatuto de salud, competencia Dirección del Trabajo, término contrato de trabajo, causales.

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

Ordinario N°163, de 18.01.2021.

Licencia médica, competencia Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre las eventuales infracciones al D.S. N°3, de 1984, que aprueba el reglamento de autorización de licencias médicas por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez e Instituciones de Salud Previsional respectiva, materia cuyo conocimiento corresponde a alguna de estas últimas entidades, según sea el caso.

Ordinario N°164, de 18.01.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, Ley 16.744, Superintendencia de Seguridad Social.

No se encuentra dentro de las competencias de la Dirección del Trabajo establecer las condiciones en que se deben cumplir las prestaciones a las que se encuentran obligados los organismos

administradores del seguro de la Ley N°16.744, materia radicada exclusivamente en la Superintendencia de Seguridad Social, debiendo ceñirse a lo instruido por dicha entidad para efectos de considerar el cumplimiento de la obligación de aplicar el instrumento de autoevaluación de riesgos laborales conforme a lo dispuesto en el Decreto N°18, de 03 de julio de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

[Ordinario N°169, de 18.01.2021.](#)

[Cotizaciones previsionales de salud, Ley 21.227, competencia Dirección del Trabajo.](#)

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse e instruir sobre materias que inciden en la interpretación de normas de carácter previsional, correspondiendo dicha facultad, a la Superintendencia de Pensiones y en el caso de las cotizaciones destinadas a financiar un plan de salud, a la Superintendencia de Salud.

[Ordinario N°173, de 18.01.2021.](#)

[Estatuto de salud, competencia Dirección del Trabajo, término de contrato de trabajo, causales.](#)

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

[Ordinario N°178, de 18.01.2021.](#)

[Estatuto de salud, competencia Dirección del Trabajo, caso genérico.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir pronunciamientos genéricos, sin contar con los antecedentes que permitan efectuar un análisis particular del funcionario regido por la ley N°19378 de que se trate, sin perjuicio de lo señalado en el presente oficio.

[Ordinario N°180, de 18.01.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°185, de 18.01.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, Tribunales de Justicia.](#)

La Dirección del Trabajo, debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre una materia sobre la cual existe controversia entre las partes, correspondiendo el conocimiento y resolución de la misma al Juzgado de Letras del Trabajo competente.

[Ordinario N°186, de 18.01.2021.](#)

[Asociación de funcionarios, competencia Dirección del Trabajo, Tribunales de Justicia.](#)

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 fiscalizar la administración financiera de aquellas, sino a sus propios asociados, los que, en virtud del principio de autonomía sindical, consagrado por la Constitución Política de la República y en los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, deben efectuar dicha supervisión de carácter patrimonial, a través de sus asambleas y comisiones revisoras de cuentas, quedando a salvo, naturalmente, el derecho que les asiste a los afectados, en caso de surgir alguna controversia sobre la materia al interior de la organización, o entre una federación y una asociación base, como en la especie-, de someter el asunto a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

[Ordinario N°272, de 25.01.2021.](#)

[Programa de Integración Escolar, horas de apoyo profesionales o recursos humanos especializados.](#)

Corresponde al Ministerio de Educación, a través de sus Secretarías Regionales Ministeriales o, en su caso, de la División de Educación General, determinar la cantidad de horas que debe implementar un establecimiento educacional en su Programa de Integración Escolar, debiendo este Servicio abstenerse de emitir el pronunciamiento.

[Ordinario N°287, de 25.01.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, continuidad laboral, Ley N°20.845.](#)

Esta Dirección carece de competencia legal para pronunciarse sobre el sentido y alcance de lo dispuesto en la ley N°19.728 sobre Seguro de Desempleo, y resolver acerca de aportes y cotizaciones efectuadas por los empleadores y trabajadores al mismo seguro, materias que deben ser conocidas por la misma Administradora de Fondos de Cesantía S.A. AFC y, en definitiva, por la Superintendencia de Pensiones.

[Ordinario N°288, de 25.01.2021.](#)

[Establecimiento particular subvencionado, competencia Dirección del Trabajo, caso genérico, abstención.](#)

1) Este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de un asunto que escapa a la competencia que la ley le ha conferido. 2) Esta Dirección deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, atendido el carácter genérico de la presentación.

[Ordinario N°289, de 25.01.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, asunto controvertido.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de una materia controvertida que requiera de ponderación y prueba.

[Ordinario N°291, de 25.01.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, asunto controvertido.](#)

Este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de una materia controvertida que requiere de prueba y ponderación; correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

[Ordinario N°292, de 25.01.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, relación laboral extinguida, Tribunales de Justicia.](#)

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

[Ordinario N°293, de 25.01.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, jornada de trabajo, proceso continuo, Tribunales de Justicia.](#)

No procede emitir un pronunciamiento jurídico. El asunto ya ha sido conocido y resuelto por los tribunales del trabajo.

[Ordinario N°347, de 01.02.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, término de contrato de trabajo, causales, Tribunales de Justicia.](#)

La Dirección del Trabajo carece de atribuciones para pronunciarse respecto si la aplicación de determinadas causales de término de contrato de trabajo se ajusta o no a derecho, correspondiendo tal facultad, en forma privativa, al Juzgado de Letras del Trabajo competente.

[Ordinario N°353, de 01.02.2021.](#)

[Estatuto de salud, competencia Dirección del Trabajo, sumario.](#)

La Dirección del Trabajo no se encuentra facultada para dejar sin efecto la sanción aplicada en su sumario administrativo de un funcionario regido por la Ley N°19.378. La Dirección del Trabajo no se encuentra facultada para iniciar la instrucción de un sumario administrativo de un funcionario regido por la Ley N°19.378.

[Ordinario N°355, de 01.02.2021.](#)

[Modificación unilateral, cláusula contrato colectivo, hechos controvertidos, competencia Dirección del Trabajo.](#)

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre la eventual modificación unilateral en que habría podido incurrir el empleador en la aplicación del beneficio de colación, contenido en el convenio colectivo vigente, celebrado por el Banco Santander Chile y el Sindicato Interempresa

N°1 del Banco Santander Chile y Empresas Filiales, por tratarse de una materia controvertida entre las partes, cuyo conocimiento corresponde en forma privativa a los Tribunales de Justicia.

[Ordinario N°357, de 01.02.2021.](#)

[Estatuto de salud, competencia Dirección del Trabajo, término de relación laboral.](#)

La Dirección del trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de la aplicación de una causal de término de contrato respecto de un funcionario regido por la Ley N°19.378, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[Ordinario N°433, de 04.02.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, estatuto docente, término de relación laboral, causal, licencia médica.](#)

1. La causal de término de la relación laboral establecida en el artículo 72 letra h) del D.F.L. N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, no resulta aplicable respecto de los profesionales de la educación del sector particular. 2. La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran una causal de término del contrato de trabajo como tampoco para establecer la causal de término de la relación laboral que se debiera invocar cuando concurren determinadas circunstancias. 3. El empleador se encuentra facultado para adoptar medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores.

[Ordinario N°438, de 04.02.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, vínculo subordinación y dependencia, finiquito.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre materias de índole laboral comprendidas en un finiquito de contrato de trabajo, si éste documento, extendido con las formalidades legales, tiene pleno poder liberatorio para quienes lo han celebrado.

[Ordinario N°440, de 04.02.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, Tribunales de Justicia.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para intervenir en un asunto que se encuentra sometido a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

[Ordinario N°441, de 04.02.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, estatuto docente, término relación laboral, 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 de forma exclusiva a los Tribunales de Justicia, conforme lo dispone el artículo 75 inciso 2 del D.F.L. N°1, de 1996, Ministerio de Educación, con la salvedad que la ley N°21.226 estableció un régimen jurídico de excepción para los plazos y el ejercicio de las acciones laborales.

[Ordinario N°544, de 10.02.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, Contraloría General de la República.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la relación laboral de los trabajadores que prestan servicios en el Hospital Sótero del Río, en calidad de reemplazo por la alerta sanitaria, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República.

[Ordinario N°626, de 24.02.2021.](#)

[Competencia Dirección del trabajo.](#)

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 N°1 y N°9 de la Constitución Política; Código Sanitario y DFL N°1, del Ministerio de Salud, le compete al Ministerio de Salud ejercer la función de vigilancia de la salud pública y evaluar la situación de salud de la población. En el ejercicio de esta función le corresponde a dicha cartera mantener un adecuado sistema de vigilancia epidemiológica y control de enfermedades, transmisibles, investigar los brotes de enfermedades y coordinar la aplicación de medidas de control. Es función del Ministerio de Salud ejercer la rectoría del sector salud, de suerte tal que esta Dirección no tiene competencia sobre el posible cuestionamiento del contenido mismo

de las preguntas, por tratarse de un asunto relativo a la posible detección del Covid-19, cuyas características y calificación le corresponden al referido Ministerio.

[Ordinario N°630, de 24.02.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, materia tributaria.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para determinar si las asignaciones materia de la consulta son constitutivas de renta, por corresponder dicha facultad de una atribución propia del Servicio de Impuestos Internos.

[Ordinario N°631, de 24.02.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, prestación servicios de honorarios.](#)

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

[Ordinario N°633, de 24.02.2021.](#)

[Estatuto de salud, Competencia Dirección del Trabajo, finiquito.](#)

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, en los términos expuestos en este servicio.

[Ordinario N°634, de 24.02.2021.](#)

[Estatuto de salud, Competencia Dirección del Trabajo, finiquito.](#)

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, en los términos expuestos en el presente oficio.

[Ordinario N°636, de 24.02.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, abstención.](#)

Este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de un asunto que escapa de la competencia que la ley le ha conferido.

[Ordinario N°637, de 24.02.2021.](#)

[Competencia Dirección del trabajo, Tribunales de Justicia.](#)

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

[Ordinario N°640, de 24.02.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, Ley N°21.227.](#)

Este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia de competencia del Ministerio de Hacienda.

[Ordinario N°641, de 24.02.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, caso genérico.](#)

No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de modo genérico, sin perjuicio de la orientación conferida en el cuerpo presente informe.

[Ordinario N°850, de 05.03.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo.](#)

Este Servicio debe abstenerse de emitir alguna opinión sobre la comisión de seguridad descrita en su presentación, dado que la misma no es una materia de su competencia.

[Ordinario N°851, de 05.03.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, término de la relación laboral.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse, por tratarse de una materia controvertida ente las partes, una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

[Ordinario N°881, de 10.03.2021](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, Contraloría General de la República.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la relación laboral de los trabajadores que prestan servicios en el Hospital Sótero del Río, en calidad de reemplazo por la alerta sanitaria, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República.

[Ordinario N°891, de 10.03.2021.](#)

[Terminación contrato de trabajo.](#)

Este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento requerido por tratarse de una materia controvertida, acaecida al término de la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde en forma exclusiva a los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de lo expuesto en el presente informe.

[Ordinario N°896, de 10.03.2021.](#)

[Ley N°21.227. Cotizaciones previsionales de salud. Diferencia porcentaje legal del 7% y valor del plan de salud. Competencia Superintendencia de Salud.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse e instruir sobre materias que inciden en la interpretación de normas de carácter previsional, correspondiendo dicha facultad, en el caso en consulta, a la Superintendencia de Salud.

[Ordinario N°897, de 10.03.2021.](#)

[Ley N°21.227. Cotizaciones previsionales de salud. Diferencia porcentaje legal del 7% y valor del plan de salud. Competencia Superintendencia de Salud.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse e instruir sobre materias que inciden en la interpretación de normas de carácter previsional, correspondiendo dicha facultad, en el caso en consulta, a la Superintendencia de Salud.

[Ordinario N°946, de 15.03.2021](#)

[Asunto sometido a conocimiento de los Tribunales de Justicia. Dirección del Trabajo. Incompetencia.](#)

La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia sometida a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

[Ordinario N°965, de 17.03.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, comité paritario de higiene y seguridad, elección representante, reclamación trabajadores.](#)

Informa acerca de la competencia de esta Dirección del Trabajo respecto de las reclamaciones con motivo de la elección de los representantes de los trabajadores de los comités paritarios de higiene y seguridad.

[Ordinario N°1014, de 19.03.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, relación laboral extinguida, materia controvertida, Tribunales de Justicia.](#)

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

[Ordinario N°1017, de 19.03.2021.](#)

[Asunto sometido a conocimiento del Primer Tribunal Electoral Regional Metropolitano, Dirección del Trabajo incompetencia.](#)

Esta Dirección se encuentra impedida de emitir el pronunciamiento requerido, toda vez que la materia sometida a su conocimiento es de la competencia del Primer Tribunal Electoral Regional Metropolitano.

[Ordinario N°1019, de 19.03.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, emergencia sanitaria Covid-19.](#)

Esta Dirección carece de competencia para emitir un pronunciamiento jurídico en los términos solicitados.

[Ordinario N°1086, de 29.03.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, relación laboral extinguida, Tribunales de Justicia.](#)

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de un asunto controvertido después de extinguida la relación laboral.

[Ordinario N°1095, de 29.03.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, Superintendencia de Educación, término relación laboral, Tribunales de Justicia.](#)

1. La competencia para conocer y resolver asuntos controvertidos entre las partes de un contrato de trabajo surgidos después del término de la relación laboral corresponde a los Tribunales de Justicia. 2. Se deriva la presente consulta a la Superintendencia de Educación por tratarse de materias propias del ámbito de su competencia.

[Ordinario N°1179, de 01.04.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, estatuto de salud, término relación laboral.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de la aplicación de una causal de término de contrato respecto de un funcionario regido por la Ley N°19.378, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[Ordinario N°1180, de 01.04.2021.](#)

[Concurso público, Conaf, Tribunales de Justicia.](#)

Corresponde a los Tribunales de Justicia pronunciarse sobre la validez de un concurso público de antecedentes cuando se agotaron las instancias administrativas para enmendar o corregir las eventuales irregularidades o ilegalidades que no fueron denunciadas durante la convocatoria, habiendo operado el nombramiento de los funcionarios que ganaron el mismo.

[Ordinario N°1187, de 01.04.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, obligaciones del empleador.](#)

1. No corresponde a esta Dirección del Trabajo pronunciarse sobre las materias consultadas en las preguntas 1 y 3, por las razones expuestas en el cuerpo del presente documento. 2. El empleador no podría impedir el ingreso de los dependientes a su lugar de trabajo invocando la falta de vacunación contra el Covid-19, sin incurrir en un incumplimiento de su obligación de proporcionar el trabajo convenido, salvo que concurra caso fortuito o fuerza mayor.

[Ordinario N°1188, de 01.04.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, término relación laboral, causal, Estatuto Atención primaria de salud.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de causales legales de terminación del contrato de trabajo, de funcionario regido por la ley 19.378, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

[Ordinario N°1210, de 08.04.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

Ordinario N°1221, de 12.04.2021.

Termino relación laboral; Indemnización por años de servicio; Necesidades de la Empresa; Pronunciamiento Dirección del Trabajo.

No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección del Trabajo se pronuncie, a priori o de modo genérico sobre la materia consultada, sin perjuicio de lo señalado en el presente informe.

Ordinario N°1252, de 16.04.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, actuación sindical, validez, Tribunales Regionales Electorales.

Este Servicio no es competente para determinar si la renovación total de directorio sindical llevada a cabo por el Sindicato de Empresa Dole S.A., en los términos informados, fue adecuada y oportuna, por ser materia privativa de los Tribunales Electorales Regionales.

Ordinario N°1268, de 19.04.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, relación laboral extinguida, Tribunales del Trabajo.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para determinar si el despido del que fue objeto se encuentra ajustado a derecho, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales del Trabajo.

Ordinario N°1270, de 19.04.2021.

Suspensión temporal contrato de trabajo, cotización previsional de salud, Ley N°21.227, Competencia Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse e impartir instrucciones acerca de la obligación de pagar el monto adicional a la cotización previsional de salud que recaería en el empleador durante el período en que el trabajador que lo pactó con la respectiva institución de salud previsional se encuentre acogido a la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo, en los términos previstos en Ley N°21.227, por tratarse de una materia cuya competencia recae en la Superintendencia de Salud.

Ordinario N°1295, de 26.04.2021.

Ius variandi, corporación municipal, cambio de labores, abstención de Dirección del Trabajo.

La Dirección debe abstenerse de pronunciarse sobre el eventual cambio de labores de la trabajadora de esa Corporación Municipal de que se trata, en el ámbito del artículo 12 del Código del Trabajo.

Ordinario N°1313, de 27.04.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, Término contrato de trabajo, causal, indemnización, subcontratación, derecho retención.

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

Ordinario N°1316, de 27.04.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, finiquito.

1. La noción "extensión del finiquito" se asocia al acto de suscripción de este, conforme la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°3172/56 de 11.07.2006, circunstancia que no ha sido alterada tras la vigencia de la Ley N°20.684, en la que el legislador reguló el plazo al que se encuentra obligado el empleador para otorgar el finiquito y poner su pago a disposición, en virtud del artículo 177 del Código del Trabajo. 2. El trabajador podrá exigir el pago de su finiquito mientras su extinción, por vía de la prescripción, no haya sido alegada y declarada por los Tribunales de Justicia en cada caso particular. De ello se sigue, que el empleador deberá mantener la disposición del trabajador el respectivo finiquito y su pago durante igual período de tiempo. 3. El incremento del 150% de las indemnizaciones que dispone la letra a) del artículo 169 del Código del Trabajo, involucra todos los casos en que el empleador ha incumplido su obligación de pago de dichas indemnizaciones, esto es, exista o no pacto sobre pago fraccionado de las mismas. Sin perjuicio de ello, las condiciones específicas en que procede la aplicación de la sanción, son una materia cuya competencia ha sido otorgada exclusivamente a los Tribunales de Justicia, no correspondiendo a esta Dirección emitir un pronunciamiento.

Ordinario N°1334, de 28.04.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, bono post laboral, Ley 20.305, tramitación.

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

Ordinario N°1374, de 29.04.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, Corporación Municipal, servicio educacional.

1. El traspaso del servicio educacional no exime a las corporaciones municipales de su obligación de pagar las deudas que hubieren contraído durante su administración, sino que la propia Ley N°21.040 dispone que estas últimas continúan siendo las únicas responsables y obligadas al pago de lo adeudado. 2. Corresponde a la Dirección del Trabajo tramitar las denuncias por deudas contraídas por las Corporaciones Municipales, previo al traspaso del servicio educacional. por ser de su cargo y de su resultado, informar a los denunciantes.

Ordinario N°1386, de 30.04.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, Tribunales del Trabajo.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir un pronunciamiento respecto a hechos que fueron sometidos al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Ordinario N°1425, de 10.05.2021.

Multa, reclamada, pagada, abstención Dirección del Trabajo.

No resulta jurídicamente procedente que este Servicio resuelva la solicitud de dejar sin efecto la resolución de multa N°8337/2019/80, toda vez que el mismo fue oportunamente resuelto por la Dirección Regional del Trabajo de Los Ríos y porque la multa reclamada ya se encuentra íntegramente pagada, habiéndose extinguido la correspondiente obligación y, por consiguiente, el acto administrativo.

Ordinario N°1426, de 10.05.2021.

Emergencia sanitaria Covid-19, competencia Dirección del Trabajo, Servicio Impuestos Internos.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir pronunciamiento respecto de una consulta genérica y respecto de una materia cuya competencia corresponde al Servicio de Impuestos Internos, por expresa disposición del artículo 18 de la Ley N°21.323.

Ordinario N°1499, de 19.05.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, prestación servicios a honorarios.

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

Ordinario N°1500, de 19.05.2021.

Competencia Dirección del Trabajo.

1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para investigar o emitir un pronunciamiento en relación con los hechos denunciados. 2) Se procede a remitir los antecedentes a la Contraloría General de la República.

Ordinario N°1501, de 19.05.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, prestación de servicios a honorarios.

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

Ordinario N°1527, de 24.05.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, prestación servicios a honorarios.

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

[Ordinario N°1550, de 28.05.2021.](#)

[Competencia Dirección del trabajo, relación laboral extinguida.](#)

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento respecto a la materia consultada, considerando que se puso término a la relación laboral en marzo del año 2017.

[Ordinario N°1554, de 28.05.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°1563, de 31.05.2021.](#)

[Consulta genérica, permiso alimentación menor de 2 años, medidas sanitaria Covid-19, jornada de trabajo.](#)

La facultad del empleador de establecer medidas de protección, mediante su potestad de mando, no puede jamás implicar la renuncia o el desconocimiento de un derecho concedido por nuestra legislación al trabajador, como lo es el derecho de alimentación contenido en el artículo 206 inciso 1 del Código del Trabajo.

[Ordinario N°1570, de 31.05.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, Reparto dividendos por empresas acogidas Ley N°21.227, Ley N°21227.](#)

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse acerca del sentido y alcance de las disposiciones contenidas en el artículo 30 de la Ley N°21.227, que inciden en materia de carácter tributario cuya competencia recae en el Servicio de Impuestos Internos.

[Ordinario N°1606, de 04.06.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°1615, de 07.06.2021.](#)

[Huelga, servicios esenciales, emergencia sanitaria Covid-19, competencia Dirección del Trabajo.](#)

Esta Dirección carece de competencia respecto de la materia consultada, por tratarse de materia de exclusiva competencia legal.

[Ordinario N°1649, de 11.06.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, Departamento Educación Municipal, Contraloría General de la República.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la aplicación de la legislación laboral respecto de funcionarios que se desempeñan en un Departamento de Educación de una Municipalidad, administrado directamente por ésta, correspondiendo tal facultad a la Contraloría General de la República, por lo que se remitirá presentación en este mismo acto a la mencionada entidad.

[Ordinario N°1664, de 15.06.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°1716, de 25.06.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°1717, de 25.06.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, Superintendencia de Seguridad Social.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir un pronunciamiento relacionado con el Seguro individual Obligatorio de Salud asociado al Covid-19, establecido en el artículo 10 de la ley N°21.342, por ser una materia de competencia de la Superintendencia de Seguridad Social, por lo que se devuelve presentación al órgano competente para su conocimiento y fines pertinentes.

[Ordinario N°1718, de 25.06.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°1744, de 01.07.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, vacunación en el ámbito laboral, competencia Dirección del Trabajo.](#)

Por las razones expuestas en el presente oficio, esta Dirección carece de competencia para pronunciarse con respecto a si los empleadores estarían facultados para exigir a los trabajadores que prestan servicios esenciales y que atienden público, entre otros, la vacunación contra el COVID-19.

[Ordinario N°1762, de 07.07.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo.](#)

La Dirección del Trabajo, por las razones contenidas en el presente informe, carece de competencia para pronunciarse sobre la materia consultada.

[Ordinario N°1763, de 07.07.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo.](#)

Mediante Ordinario N°1500 de 19.05.2021 del Jefe del Departamento Jurídico y Fiscal, se informó al Sr. Ricardo Heinsohn Vergara, Presidente del Sindicato Nacional de Profesionales de la Corporación Nacional Forestal CONAF, que la Dirección del Trabajo carece de competencia para investigar o emitir un pronunciamiento en relación con los hechos denunciados y que se remitieron los antecedentes a la Contraloría General de la República.

[Ordinario N°1764, de 07.07.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo.](#)

Mediante Ordinario N°1500 de 19.05.2021 del Jefe del Departamento Jurídico y Fiscal, se informó al Sr. Ricardo Heinsohn Vergara, Presidente del Sindicato Nacional de Profesionales de la Corporación Nacional Forestal CONAF, que la Dirección del Trabajo carece de competencia para investigar o emitir un pronunciamiento en relación con los hechos denunciados y que se remitieron los antecedentes a la Contraloría General de la República.

[Ordinario N°1801, de 09.07.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°1802, de 09.07.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para determinar si el eventual despido del que puede ser objeto un trabajador sería justificado, indebido o improcedente, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales de Justicia.

Ordinario N°1803, de 09.07.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, consulta Genérica.

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

Ordinario N°1817, de 12.07.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, asunto controvertido, registro de asistencia.

1. 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. 2. Los empleadores se encuentran obligados a mantener un sistema de registro y control de asistencia.

Ordinario N°1833, de 15.07.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, Corporación Municipal, Ley N°19.117.

Respecto a la materia consultada, y sin perjuicio de la opinión jurídica contenida en el presente informe, por las razones señaladas, este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre la materia consultada por cuanto aquella ha sido objeto de pronunciamiento por parte de la Contraloría General de la República, en el ámbito de su competencia.

Ordinario N°1888, de 27.07.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.

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

Ordinario N°1898, de 29.07.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.

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

Ordinario N°1902, de 29.07.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.

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

Ordinario N°1903, de 29.07.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.

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

Ordinario N°1922, de 02.08.2021

Competencia Dirección del Trabajo, Superintendencia de Seguridad Social.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir un pronunciamiento relacionado con el Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado al COVID-19, establecido en el artículo 10 de la Ley N°21.342, por ser una materia de competencia de la Superintendencia de Seguridad Social.

Ordinario N°1926, de 02.08.2021.

Competencia Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir un pronunciamiento relacionado con el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establecido en la Ley N°16.744, por ser una materia de competencia de la Superintendencia de Seguridad Social.

Ordinario N°1927, de 02.08.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, Departamento de Extranjería y Migración, Ministerio del Interior.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar la Ley Migratoria, siendo aquella facultad exclusiva del Departamento de Extranjería e Inmigración del Ministerio del Interior.

Ordinario N°1943, de 04.08.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.

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

Ordinario N°1944, de 04.08.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.

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

Ordinario N°1972, de 05.08.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.

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

Ordinario N°1990, de 09.08.2021.

Vínculo subordinación y dependencia, competencia Dirección del Trabajo.

1. Este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado toda vez que los antecedentes acompañados no son suficientes para establecer la exigencia de un vínculo de subordinación y dependencia a la luz de la doctrina fijada por este Servicio. 2. Este Servicio no tiene competencia para pronunciarse sobre la materia debiendo dirigir su consulta ante la Superintendencia de Pensiones, entidad que fiscaliza al Instituto de Previsión Social.

Ordinario N°2007, de 10.08.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, concurso público.

Una vez efectuado el nombramiento del Director Titular, este Servicio no tiene atribuciones para resolver sobre la materia planteada, siendo esta última de competencia de los Tribunales de Justicia.

Ordinario N°2011, de 11.09.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.

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

Ordinario N°2040, de 17.08.2021.

Competencia Dirección del Trabajo.

1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir un pronunciamiento jurídico referente a la naturaleza jurídica de la relación existente entre los Convencionales Constituyentes y el Estado. 2) En este mismo acto se procede a remitir los antecedentes a la Contraloría General de la República, por estimarse que es el órgano competente para emitir el pronunciamiento solicitado.

Ordinario N°2065, de 19.08.2021.

Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.

Esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico respecto de una consulta de carácter genérico.

Ordinario N°2069, de 19.08.2021.

Competencia Dirección del trabajo, consulta genérica.

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

[Ordinario N°2118, de 31.08.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°2119, de 31.08.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°2136, de 02.09.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, relación laboral extinguida, rechazo licencia médica.](#)

1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre los hechos expuestos, por encontrarse terminada la relación laboral y por relacionarse con el rechazo de una licencia médica. 2) Se remiten antecedentes a Superintendencia de Salud, para su conocimiento y fines pertinentes.

[Ordinario N°2158, de 06.09.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, término relación laboral, causales.](#)

Sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar que este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre las causales de término de la relación laboral invocada por su empleador o la ausencia expresa de aquellas, materia cuyo conocimiento y resolución es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

[Ordinario N°2159, de 06.09.2021.](#)

[Competencia Dirección del trabajo, 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 respecto de los derechos y obligaciones que los rigieron durante la vigencia del vínculo laboral salvo respecto de aquellos derechos reservados en el finiquito.

[Ordinario N°2182, de 06.09.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica, asistentes de la educación, feriado.](#)

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

[Ordinario N°2204, de 10.09.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, Tribunales de Justicia.](#)

La determinación de la naturaleza jurídica del vínculo que uniría a la empresa Rappi Spa, con don José Morillo que operaría en su plataforma tecnológica y, en particular, si se trata de una relación laboral o no, exige la calificación y ponderación de hechos en un procedimiento de confrontación probatoria, cuyo conocimiento necesariamente está entregado a los Tribunales de Justicia, por lo que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie sobre la materia.

[Ordinario N°2208, de 10.09.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, Tribunales de Justicia.](#)

1. La Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse sobre los descuentos por concepto de cuotas sindicales que la Corporación Municipal de Punta Arenas debe aplicar a los socios del Sindicato Dos de Trabajadores Asistentes de la Educación de la Empresa Corporación Municipal de Punta Arenas y sobre la vinculación de dichos trabajadores con el contrato colectivo suscrito por

otra de las organizaciones sindicales allí constituidas, por tratarse de una materia sometida a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

[Ordinario N°2227, de 14.09.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°2228, de 14.09.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°2238, de 16.09.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°2239, de 16.09.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°2240, de 16.09.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°2270, de 24.09.2021.](#)

[Contrato colectivo, cambio vestuario, remuneraciones, competencia Dirección del Trabajo.](#)

1. La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar la naturaleza jurídica de una cláusula contenida en un convenio colectivo suscrito entre un sindicato y la empresa, si dicha controversia exige un detenido estudio, prueba y su ponderación, para ser resuelto adecuadamente.
2. Para que un bono sea considerado como base de cálculo del beneficio de semana corrida, se debe considerar lo expuesto en el presente informe.

[Ordinario N°2275, de 24.09.2021.](#)

[Contrato colectivo, interpretación de cláusula, competencia Dirección del Trabajo.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar una cláusula de un contrato colectivo respecto de la que existe controversia entre las partes, por las razones expuestas en el presente informe.

[Ordinario N°2291, de 28.09.2021](#)

[Quiebra, competencia Dirección del Trabajo.](#)

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

[Ordinario N°2304, de 30.09.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°2327, de 05.10.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo. Consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°2328, de 05.10.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo. Consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°2344, de 08.10.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo. Armada de Chile.](#)

1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir un pronunciamiento en relación con la contratación y término de la relación laboral de un funcionario perteneciente a la Armada de Chile. 2) Se procede a remitir los antecedentes a la Contraloría General de la República.

[Ordinario N°2345, de 08.10.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo. Consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°2350, de 08.10.2021.](#)

[Teletrabajo o Trabajo a Distancia. Ley N°21.220.](#)

La consulta debe ser acompañada de antecedentes concretos, tales como individualización de las partes de la relación laboral y contratos de trabajo que las vincula, no meramente genérico.

[Ordinario N°2354, de 08.10.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo. Consulta Genérica.](#)

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

[Ordinario N°2358, de 08.10.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo. Tribunales de Justicia.](#)

La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia sometida a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

[Ordinario N°2360, de 12.10.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo. Cobranza. Cotizaciones Previsionales adeudadas. Relación laboral extinguida.](#)

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

[Ordinario N°2363, de 12.10.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo. Corporación Municipal.](#)

La Dirección del Trabajo no tiene competencia para pronunciarse sobre el uso, monto y destino de los recursos que administran las Corporaciones Municipales como tampoco para establecer responsabilidades en sus directivos y empleados.

[Ordinario N°2364, de 12.10.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo. Cotizaciones Previsionales. Reliquidación.](#)

Esta Dirección del Trabajo no es competente para instruir la forma de reliquidar las cotizaciones previsionales, a consecuencia del reajuste con efecto retroactivo del ingreso mínimo mensual dispuesto por la Ley N°21.360.

[Ordinario N°2388, de 13.10.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo. Consulta Genérica.](#)

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

[Ordinario N°2414, de 19.10.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo. Término de Relación laboral.](#)

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento respecto a los hechos expuestos, considerando que la relación laboral no se encuentra vigente.

[Ordinario N°2415, de 19.10.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo. Consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°2416, de 19.10.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo. Hechos controvertidos.](#)

Este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la materia específica consultada, no obstante, el derecho que le asistiría a las partes de la relación contractual de someter el conocimiento y resolución de la misma al Juzgado de Letras del Trabajo competente.

[Ordinario N°2475, de 02.11.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, estatuto docente, tramo profesional, Ley N°20.903.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una eventual modificación del tramo profesional docente en el que fue asimilado el profesional de la educación, por tratarse de una materia de competencia del Centro de Perfeccionamiento e Investigaciones Pedagógicas conforme la establece el artículo 19 letra E, del Estatuto Docente.

[Ordinario N°2478, de 02.11.2021.](#)

[Competencia, relación laboral terminada, asunto controvertido.](#)

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

[Ordinario N°2484, de 02.11.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°2485, de 02.11.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, Hospital de Carabineros de Chile.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir un pronunciamiento en relación con la obligatoriedad de implementar el Libro de Remuneraciones Electrónico en el Hospital de Carabineros de Chile y se procede a remitir los antecedentes a la Contraloría General de la República.

[Ordinario N°2486, de 02.11.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°2528, de 05.11.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, legalidad de anexos de contratos de trabajo.](#)

A esta Dirección del Trabajo le está prohibido pronunciarse sobre una materia que se encuentra sometida a conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia.

[Ordinario N°2535, de 05.11.2021.](#)  
[Incompetencia Dirección del Trabajo.](#)

La Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse sobre la materia consultada, respecto de los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo. En virtud de lo señalado, y de conformidad al inciso 2 del artículo 14 de la Ley N°19.880, se remitirán los antecedentes a la Contraloría General de la República, por tratarse de una materia propia de su competencia.

[Ordinario N°2538, de 05.11.2021.](#)  
[Dirección del Trabajo, competencia.](#)

La Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de emitir el pronunciamiento respecto a los hechos expuestos por encontrarse terminada la relación laboral, por tratarse de una materia sometida a la resolución de los Tribunales de Justicia y por efectuar imputaciones de carácter general.

[Ordinario N°2539, de 05.11.2021.](#)  
[Dirección del Trabajo, competencia.](#)

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

[Ordinario N°2540, de 05.11.2021.](#)  
[Competencia Dirección del Trabajo.](#)

La Dirección del Trabajo no es el órgano competente para pronunciarse respecto a la materia consultada.

[Ordinario N°2547, de 05.11.2021.](#)  
[Dirección del Trabajo, competencia.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir un pronunciamiento en relación con el eventual traspaso de funcionarios que trabajan en la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia a la Municipalidad de Cerro Navia.

[Ordinario N°2567, de 09.11.2021.](#)  
[Competencia Dirección del Trabajo.](#)

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

[Ordinario N°2623, de 18.11.2021.](#)  
[Dirección del Trabajo, incompetencia.](#)

En atención a que la materia objeto de la consulta no es de la competencia de esta Dirección, sino de la Contraloría General de la República, cumpla con remitir a este Órgano Contralor la presentación de que se trata, para su conocimiento y resolución.

[Ordinario N°2632, de 18.11.2021.](#)  
[Asignaciones de funcionarios, reglamento interno, Dirección del Trabajo, competencia.](#)

1. Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre el sentido y alcance que debe darse a la norma del artículo 29 de los estatutos de la Asociación Nacional de Empleados del Poder Judicial, por cuanto, en virtud de la autonomía de que goza, dicha facultad se encuentra radicada en la propia organización, de acuerdo con los mecanismos establecidos en sus estatutos y reglamentación interna, lo cual no obsta al derecho de los afectados de someter el asunto a conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia. 2. Por las razones ya expuestas, este Servicio tampoco cuenta con facultades para informar a priori acerca de las medidas que correspondería adoptar a la aludida asociación de funcionarios, en relación con la inhabilidad o incompatibilidad que, acorde con lo dispuesto en sus estatutos, pudiere eventualmente afectar a aquellos que presenten su candidatura para optar a un cargo en el próximo proceso de renovación de directorio que debe llevarse a efecto por dicha organización.

[Ordinario N°2634, de 18.11.2021.](#)

[Dirección del Trabajo, competencia.](#)

Informa acerca de la remisión de su presentación a la Contraloría General de la República, en su calidad de Órgano competente para pronunciarse sobre la materia consultada.

[Ordinario N°2641, de 18.11.2021.](#)

[Remuneraciones, descuentos, procedencia.](#)

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

[Ordinario N°2663, de 23.11.2021.](#)

[Competencia, Ministerio Público.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para fiscalizar las normas laborales aplicables a la relación que rige al Ministerio Público y sus funcionarios.

[Ordinario N°2767, de 07.12.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo.](#)

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.

[Ordinario N°2775, de 07.12.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, Instituto Investigaciones Agropecuarias, concurso, legalidad.](#)

Corresponde a los Tribunales de Justicia determinar irregularidades o ilegalidades de los concursos internos efectuados por una Corporación Municipal si los mismos ya se encuentran terminados y corresponde también a los Tribunales de Justicia pronunciarse sobre la validez de un concurso público de antecedentes cuando ya ha operado la contratación de funcionarios ganadores del mismo.

[Ordinario N°2854, de 17.12.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica, emergencia sanitaria Covid-19;](#)

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta de carácter genérico, sin perjuicio de remitir copia de la jurisprudencia vigente de esta Dirección respecto de las materias consultadas.

[Ordinario N°2863, de 20.12.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°2900, de 23.12.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, higiene y seguridad en las faenas.](#)

La Dirección del Trabajo, sólo se encuentra facultada para fiscalizar la adecuada aplicación de lo dispuesto en el Decreto Supremo N°158, de 2014, del Ministerio de Salud, de acuerdo a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N°2906, de 23.12.2021.](#)

[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 informado en el presente instrumento.

[Ordinario N°2908, de 23.12.2021.](#)

[Estatuto docente, asignación de experiencia, competencia Dirección del trabajo.](#)

Este Servicio se debe abstener de emitir un pronunciamiento respecto de la consulta formulada por carecer de la competencia para ello, sin perjuicio de ser informada respecto a su derecho de

denunciar ante la Inspección del Trabajo que corresponda a su jurisdicción ante la negativa de su empleador a recibir antecedentes que se encuentran dentro de los informados en el cuero de este escrito.

[Ordinario N°2910, de 23.12.2021.](#)

[Docentes, jornada de trabajo, remuneraciones, subsidio maternal.](#)

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. Todo reclamo respecto al cálculo y pago de los subsidios maternales es de competencia de la Superintendencia de Seguridad Social.

[Ordinario N°2948, de 29.12.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica.](#)

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

[Ordinario N°2952, de 29.12.2021.](#)

[Competencia Dirección del Trabajo, corporación municipal, bonificación por retiro voluntario, Ley N°20.976.](#)

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

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

### Dictámenes

[Dictamen N° 2706/53, de 29.11.2021.](#)

[Contratación laboral. Datos sensibles. Existencia de enfermedad por Covid-19.](#)

No resulta jurídicamente procedente que en el proceso de contratación laboral se efectúen consultas al postulante acerca de su estado de salud, y en particular, si padece la enfermedad COVID-19. Lo anterior, por tratarse de datos sensibles que forman parte de su privacidad y, en consecuencia, condicionan su contratación laboral a la ausencia de dicha enfermedad. Tal procedimiento resultaría discriminatorio de acuerdo con lo establecido en los incisos 4° y 6° del artículo 2° del Código del Trabajo, sin que exista una norma excepcional de la autoridad sanitaria que lo autorice.

### Ordinarios

[Ordinario N°156, de 18.01.2021.](#)

[Naturaleza relación laboral, suscripción de finiquito.](#)

1. De no concurrir ninguno de los requisitos señalados en este informe para la contratación sucesiva a plazo fijo, estaríamos frente a una relación laboral única, cuya fecha de inicio sería aquella de la celebración del primer contrato, aunque entre un contrato y el siguiente se haya suscrito un finiquito. 2. No resulta necesario suscribir un finiquito una vez que venza el plazo por el cual fue pactada la extensión horaria, toda vez que esta es una modificación a la jornada de trabajo del docente que producirá sus efectos en los términos que las partes los hayan convenido.

[Ordinario N°162, de 18.01.2021.](#)

[Licencia Médica, término contrato de trabajo, causales, Tribunales de Justicia.](#)

El otorgamiento de una licencia por enfermedad interrumpe el plazo de preaviso de término de contrato por aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, el cual, por tanto, continúa corriendo una vez cumplido el período que abarca la licencia o su prórroga. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador podrá reclamar ante el Juzgado del Trabajo competente, en conformidad al ordenamiento jurídico laboral vigente, en el evento de que en la práctica se haya materializado el despido encontrándose acogido a licencia médica.

[Ordinario N°171, de 18.01.2021.](#)

[Vínculo de subordinación y dependencia, contrato de trabajo, socio mayoritario.](#)

Las socias Sras. Paola Alessandra Cuneo Queirolo y Giorgianna Maria Cuneo Queirolo, a quienes se les han conferido las facultades de administración y representación de la "Sociedad de Inversiones y Rentas Liguria Ltda.", poseen la calidad de socias mayoritarias, y por lo tanto, es improcedente que posean un vínculo laboral de subordinación y dependencia con dicha sociedad.

[Ordinario N°233, de 21.01.2021.](#)

[Contrato de trabajo, validez y nulidad.](#)

Es competencia de los Tribunales de Letras del Trabajo pronunciarse sobre la validez o nulidad de un contrato de trabajo, sin perjuicio de las atribuciones para mediar y conciliar con que cuenta esta Dirección.

[Ordinario N°270, de 25.01.2021.](#)

[Estatuto Atención Primaria de Salud; Término Relación Laboral; Prestaciones adeudadas.](#)

En el evento de existir prestaciones adeudadas al término de la relación laboral usted puede interponer un reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo o bien demandar el pago de dichos emolumentos ante los Tribunales de Justicia.

[Ordinario N°286, de 25.01.2021.](#)

[Estatuto de Salud, Corporación Municipal, inhabilidad para ejercer cargo directivo y de administración, parentesco por consanguinidad y afinidad, vínculo subordinación y dependencia.](#)

Al tenor de lo señalado en el presente informe, no se observa que las circunstancias fácticas y análisis jurídico efectuado en el dictamen N°6068/143, de 2017, de este Servicio, hubiesen sido alterados, por lo que de acuerdo a la opinión de quien suscribe, se mantiene la inhabilidad contemplada en el referido inciso segundo del artículo 131 de la ley N°18.695, respecto de don Luis Araya Lobos, atendidas las funciones administrativas que ejerce en la Corporación de Desarrollo Social de Buin y el vínculo de parentesco que tiene con el presidente de dicha entidad. En relación a la Sra. Paulina Araya Queirolo, el eventual parentesco de aquella, en su calidad de prima del presidente de la Corporación de Desarrollo Social de Buin, no se encuentra previsto en la hipótesis jurídica contemplada en el inciso segundo del artículo 131 referido, por lo que no corresponde que este Servicio se pronuncie sobre la materia.

[Ordinario N°296, de 25.01.2021.](#)

[Contrato por obra o faena, indemnización tiempo servido, aplicación Ley N°21.122.](#)

La Ley N°21.122 que modificó el Código del Trabajo en materia de contrato por obra o faena, como la jurisprudencia anteriormente citada, disponen que el lapso de tiempo servido a indemnizar, de acuerdo con el artículo 163 del Código del Trabajo, solo abarca a meses y fracciones de tiempo que superen los 15 días de trabajo, no correspondiendo el pago indemnizatorio en estudio, a las fracciones que no superen dicha cantidad de días. El pago indemnizatorio en el caso planteado se realizará conforme lo establece el contenido del presente informe.

[Ordinario N°439, de 04.02.2021.](#)

[Vínculo de subordinación y dependencia, socio.](#)

En conclusión, en mérito de los antecedentes, las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citada, cumpla con informar a Ud. que el Sr. Luciano Fernandez Figari tendría la calidad de trabajador subordinado o dependiente de la empresa Transworld Power & Telcom SpA.

[Ordinario N°465, de 05.02.2021.](#)

[Término de contrato de trabajo, necesidades de la empresa, desahucio, licencia médica, procedencia.](#)

No resulta jurídicamente procedente que el empleador ponga término al contrato de trabajo de un dependiente acogido a licencia médica a consecuencia de un accidente del trabajo o enfermedad profesional.

[Ordinario N°556, de 10.02.2021.](#)

[Accidente del trabajo, término relación laboral, causales, finiquito.](#)

1. En el momento de ratificar el finiquito el empleador deberá pagar todos los montos adeudados al trabajador, incluyendo remuneraciones eventuales impagas, feriado proporcional e indemnizaciones adeudadas con el reajuste legal correspondiente. Cabe agregar, que los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito deben requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de las instituciones previsionales correspondientes o con copias de las plantillas de pago, que han dado cumplimiento al pago de cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al despido. El ministro de fe deberá dejar constancia que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato si el empleador adeudare cotizaciones previsionales. 2. El artículo 162 del Código del Trabajo, exige que, si el empleador da término a la relación de trabajo, invocando las causales legales contenidas en los números 4, 5 o 6 del artículo 159 del mismo cuerpo legal, o por una o más causales señaladas en el artículo 160 del mismo texto normativo, corresponde que la comunicación sea hecha al trabajador por escrito, en forma personal, o por carta certificada enviada al domicilio del trabajador señalado en el contrato, expresando la causal invocada y los hechos en que se funda. 3. La entidad que atiende a los trabajadores afectados por un accidente laboral o enfermedad profesional, es el organismo administrador del Seguro de la Ley N°16.744, a quien le corresponde otorgar las prestaciones médicas, preventivas y económicas que establece dicha normativa. Las prestaciones se pueden reclamar en el plazo de cinco años desde la fecha del accidente o diagnóstico de la enfermedad, y un reclamo en contra del empleador en esta materia, puede ser encausado a través de los procedimientos de reclamos administrativos descritos, sin perjuicio de posteriores acciones judiciales que se pretendan interponer en contra del ex empleador.

[Ordinario N°557, de 10.02.2021.](#)

[Contrato por obra o faena, indemnización de tiempo servido, aplicación Ley N°21.122.](#)

En el caso que eventualmente se verifiquen los requisitos para efectuar el pago de la indemnización, tanto en inciso final del artículo 23 transitorio introducido por la Ley N°21.122, como la jurisprudencia citada, establecen que si en los meses de inicio o de término del contrato de trabajo por obra o faena, se produce el cambio de tramo del beneficio regulado en la misma disposición legal señalada, la indemnización a pagar en el período corresponderá al vigente el primer día del mes de inicio y el primer día del mes en que se produce el término del contrato de trabajo por obra o faena.

[Ordinario N°573, de 12.02.2021.](#)

[Vínculo de subordinación y dependencia, cónyuges, contrato de trabajo.](#)

No pudo existir vínculo de subordinación y dependencia entre la Sra. María Paz Zedan Taras y empresa "Productora South Pictures International S.A.

[Ordinario N°848, de 05.03.2021.](#)

[Categorización de los trabajadores de call center, artículo 38 N°7 del Código del Trabajo.](#)

No resulta necesario emitir un nuevo pronunciamiento acerca de la materia señalada, permaneciendo vigente la doctrina institucional citada en el cuerpo del presente informe

[Ordinario N°879, de 10.03.2021.](#)

[Continuidad laboral, unidad económica.](#)

La sucesión de empresas producto de una fusión por incorporación, permite que los trabajadores de la sociedad absorbida imputen sus derechos a la empresa continuadora, sin embargo, esta

circunstancia no resulta aplicable a sociedades no involucradas en la operación, aun cuando exista un cambio en la participación de su propiedad, caso en que deberá estarse a lo expuesto en el presente informe.

[Ordinario N°902, de 11.03.2021.](#)

[Socio minoritario, vínculo de subordinación y dependencia.](#)

Deniega reconsideración de Ordinario N° 1984 de 24.06.2020.

[Ordinario N°904, de 11.03.2021.](#)

[Cumplimiento de obligaciones previsionales de trabajadores extranjeros, competencia Dirección del Trabajo.](#)

Respecto al trabajador extranjero que presta sus servicios profesionales, intelectuales o materiales bajo subordinación y dependencia, el empleador está obligado a dar cumplimiento a todas las normas laborales y previsionales vigentes, entre ellas, la del artículo 19 del Decreto Ley N°3.500, sin que tenga incidencia alguna la circunstancias de que el trabajador no reúna los requisitos requeridos por el Departamento de Extranjería sobre residencia o permanencia legal en el país.

[Ordinario N°1089, de 29.03.2021.](#)

[Contrato de trabajo, principio de continuidad laboral.](#)

En la especie, existiría continuidad laboral entre los servicios prestados por los trabajadores objeto de su consulta, por lo cual debe considerarse como fecha de inicio de los respectivos servicios la abordada por las partes en la cláusula primera de los anexos de los contratos individuales de trabajo suscritos entre ellos u la empresa Castillo y Guzmán SpA, en calidad de empleador.

[Ordinario N°1094, de 29.03.2021.](#)

[Despido indirecto, causales, indemnización, Ley N°21.226.](#)

El ejercicio de la facultad establecida en el artículo 171 del Código del Trabajo otorga al trabajador un plazo de 60 días hábiles contados desde la terminación del contrato de trabajo, para recurrir ante el Juez respectivo, sobre quien radica la competencia para calificar la causal de término de los servicios y la procedencia del pago de las indemnizaciones, para cuyo efecto se debe tener presente lo dispuesto en la Ley N° 21.226.

[Ordinario N°1169, de 31.03.2021.](#)

[Vínculo de subordinación y dependencia, beneficios previsionales.](#)

Deberá estarse a lo resuelto en el Informe de Fiscalización N°0508/2019/382, por ser el último acto administrativo evacuado por una ministra de fe de la Dirección del Trabajo, en cumplimiento de sus funciones y de las instrucciones vigentes del Servicio, a requerimiento de dicha institución previsional.

[Ordinario N°1249, de 16.04.2021.](#)

[Término contrato de trabajo, Ley N°17.671.](#)

Remite jurisprudencia vigente acerca del término de la relación laboral en virtud del artículo 17 de la Ley N°17.671.

[Ordinario N°1315, de 27.04.2021.](#)

[Contrato de trabajo, modificación, cláusula tácita.](#)

Cualquiera sea la naturaleza de un beneficio, a saber, que se encuentre escriturado o se trate de las denominadas cláusulas tácitas, al formar parte del contrato de trabajo, su modificación o cese requerirá del acuerdo de las partes, por lo tanto, frente a una propuesta de anexo de contrato del empleador, los trabajadores tienen el derecho de manifestar su anuencia o desacuerdo respecto a las nuevas condiciones, manteniéndose las actualmente vigentes en caso de no alcanzarse el respectivo acuerdo.

[Ordinario N°1332, de 28.04.2021.](#)

[Modificación contrato de trabajo, mutuo acuerdo.](#)

Los sostenedores no se encuentran facultados para modificar unilateralmente los contratos de trabajo de los asistentes de la educación, ajustado las remuneraciones, sin perjuicio de la posibilidad de modificar los contratos de trabajo por consentimiento mutuo de las partes, en aquellas materias que pueden pactar libremente.

[Ordinario N°1336, de 28.04.2021.](#)

[Finiquito, firma electrónica.](#)

1-. Atendida la naturaleza jurídica de instrumentos privados de la documentación que emana de la relación laboral, entre la cual se encuentra el finiquito, ella puede ser creada, suscrita y administrada por medios electrónicos, lo cual incluye la rúbrica del presidente o delegado sindical en el caso de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo. 2-. Dado que el artículo 177 Código del Trabajo no reconoce al presidente o delegado sindical el carácter de ministro de fe, respecto de ellos basta con estampar en el finiquito una rúbrica electrónica simple para dar cumplimiento al mandato de dicha norma, lo cual no obsta a que voluntariamente aquellos utilicen firma electrónica avanzada (FEA). 3-. La utilización de firma electrónica avanzada (FEA) por parte del presidente o delegado sindical no altera ni la naturaleza jurídica ni el valor probatorio del documento, manteniéndose como instrumento privado.

[Ordinario N°1544, de 26.05.2021.](#)

[Subordinación y dependencia, fondo de cesantía, sueldo empresarial.](#)

1) Entre el 23 de septiembre de 2010 y el 15 de diciembre de 2013, don Javier Magnasco Fernández legalmente ha estado impedido de contraer vínculo de subordinación y dependencia con Asesorías e Inversiones Magnasco Vásquez Ltda. 2) Por el lapso de tiempo posterior al 15 de diciembre de 2013, esta entidad societaria podrá acreditar ante la AFC Chile II S.A., que su socio don Javier Magnasco Fernández ha percibido "sueldo empresarial", situación que conforme a la legislación vigente, exime de la obligación de aportar al fondo para el seguro de desempleo.

[Ordinario N°1562, de 31.05.2021.](#)

[Vínculo subordinación y dependencia, fondo cesantía, sueldo empresarial.](#)

1) La socia de Ajax Ltda., doña María Soledad Edwards Fontecilla, no tiene ni ha tenido impedimento legal para contraer vínculo de subordinación y dependencia con la citada entidad societaria, al no reunir y no haber reunido copulativamente la condición de socia mayoritaria y titular de la administración y representación de la misma. 2) En el evento que la individualizada recurrente perciba y haya percibido "sueldo empresarial", podrá acreditar tal circunstancia ante la Administradora de Fondos de Cesantía, lo que, conforme a la legislación vigente, exime de la obligación de aportar al fondo para el seguro de desempleo.

[Ordinario N°1661, de 15.06.2021](#)

[Cláusula tácita, corporación municipal, trabajador dependiente, ley N°19.378, ley N°19.070.](#)

1. Las estipulaciones contractuales acordadas de forma tácita entre el trabajador y el empleador, aunque no se encuentren comprendidas dentro del contrato de trabajo que se escrituró, y cumpliéndose con los requisitos señalados en el presente informe, forman parte del mismo, por consiguiente, no es posible dejarlas sin efecto por la sola voluntad de una de las partes. 2. No es posible hacer extensiva la doctrina de la cláusula tácita a los trabajadores que ejercen sus funciones en virtud de las leyes N°19.378, toda vez que no son de carácter consensual, sino que tienen regulación expresa en la normativa que se cita y, en consecuencia, no es posible incluir cláusulas que emanen de la voluntad de las partes. Por su parte, en el caso de los trabajadores sujetos a la ley N°19.070 y respecto de aquellos que se desempeñan en el nivel central de las Corporaciones Municipales, la doctrina de la cláusula tácita resulta aplicable en la medida que se cumplan los requisitos expuestos en el presente informe.

[Ordinario N°1715, de 25.06.2021.](#)

[Subcontratación, sector público, reconsideración Ord. N°4295 06.09.2019.](#)

Esta Dirección mantiene el criterio sustentado en Ordinario N°4295 de 06.09 2019, en cuanto a que la normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación es aplicable a las instituciones del

sector público, como también, que el alcance de tales normas respecto a las entidades que integran dicho sector, corresponde a la Contraloría General de la República.

[Ordinario N°1722, de 25.06.2021.](#)

[Trabajadores de supermercados, multifuncionales, relación de trabajo.](#)

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

[Ordinario N°1811, de 12.07.2021.](#)

[Contrato de trabajo, funciones alternativas, jornada de trabajo a tiempo parcial, distribución.](#)

1) La relación de trabajo entre un trabajador y un empleador debe materializarse por escrito en un contrato de trabajo, documento que ha de ser único, atendido que dicha relación es una sola, independientemente que las funciones a realizar por aquel puedan ser varias o de las modificaciones que en materia de jornada de trabajo puedan convenirse. 2) El contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados, permitiendo señalar dos o más funciones específicas, las cuales podrán ser alternativas o complementarias. 3) En los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial (de hasta 30 horas semanales) las partes se encuentran facultadas para acordar una distribución inferior a cinco días a la semana, e incluso convenir alternativas de distribución, en la forma y condiciones establecidas en el artículo 40 bis C del Código del Trabajo.

[Ordinario N°1812, de 12.07.2021.](#)

[Corporaciones municipales, cláusula tácita.](#)

1. La doctrina de la cláusula tácita aplicable a los docentes que laboran en el sector municipal se encuentra vigente máxime si el contenido del actual artículo 71 del Estatuto Docente, disposición que hace aplicables de forma supletoria las normas del Código del Trabajo, no ha experimentado modificaciones. 2. Las partes contratantes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad podrían pactar otras asignaciones que no sean de aquellas establecidas en el inciso 2° del artículo 47.

[Ordinario N°1819, de 12.07.2021.](#)

[Subcontratación, empresas de servicios transitorios, Ley N°21.123.](#)

Este Servicio mantiene el criterio sustentado en Ordinario N°4295 de 06.09.2019, en cuanto a que la normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación es aplicable a las instituciones del sector público, como también, que el alcance de tales normas respecto a las entidades que integran dicho Sector, corresponde a la Contraloría General de la República.

[Ordinario N°1985, de 09.08.2021.](#)

[Principio de subordinación y dependencia, estabilidad y continuidad en el empleo, riesgo proceso productivo.](#)

1.- No es procedente jurídicamente que se autorice al empleador acordar con sus trabajadores contratos discontinuos o esporádicos, porque en virtud del principio de ajenidad los trabajadores no pueden asumir el riesgo del negocio, y además, son dependientes contratados de manera indefinida, por lo tanto el principio de estabilidad y continuidad en el empleo concurre en su protección. 2.- No corresponde jurídicamente que este Servicio se pronuncie acerca de la forma en que el empleador deba afrontar los riesgos de su negocio particular, por corresponder ello a la esfera de atribuciones que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador.

[Ordinario N°2035, de 16.08.2021.](#)

[Cláusula tácita, descansos compensatorios.](#)

Al no haberse constatado una reiteración en el tiempo de la práctica de compensar los días festivos trabajados pagándolos como extraordinarios, no resulta posible determinar que se haya configurado una cláusula tácita, en ese sentido, para los afiliados al sindicato recurrente que se desempeñan como administrativos.

Ordinario N°2251, de 20.09.2021.

Vínculo de subordinación y dependencia, socio mayoritario de empresa.

1) No resulta procedente en la actualidad que la Sra. Bettina Mella Schmidt, mantenga una relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia con la sociedad "Inmobiliaria e Inversiones Klein Flottbeck Ltda.", nombre de fantasía "Kaefe Ltda.", RUT N°78.974.620-6. 2) Con anterioridad al 26.12.2018, la Sra. Bettina Mella Schmidt, sí pudo mantener una relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia con la sociedad "Inmobiliaria e Inversiones Klein Flottbeck Ltda.", nombre de fantasía "Kaefe Ltda.". RUT N°78.974.620-6, puesto que, desde la constitución de dicha sociedad en 25.11.1996 hasta la fecha de modificación societaria señalada, en la persona de la Sra. Bettina Mella Schmidt no se habían reunido los requisitos copulativos de tener calidad de socia mayoritaria y poseer facultades de administración y representación social.

Ordinario N°2294, de 28.09.2021.

Contrato individual de trabajo, legalidad de cláusula.

1.- El pacto de una cláusula de confidencialidad, no resulta contrario a Derecho ni al principio de legalidad, toda vez que encuentra su asidero en las normas invocadas y en la jurisprudencia administrativa citada, por cuanto no afecta a las garantías constitucionales de la libertad de trabajo y la libertad de expresión. A su vez, el tiempo de reserva de la información propuesta por su empleador en el anexo de contrato de trabajo que expone, el cual es de hasta 3 años después de terminada la relación laboral o por el plazo máximo que autorice la ley, se considera prudente y proporcionado en relación con la norma contenida en el artículo 13 de la Ley N°20.584, ya citado, toda vez que establece un plazo mínimo de mantención de las fichas clínicas en los recintos de salud, el que asciende a 15 años. 2.- La cláusula en análisis, así como el texto completo del anexo consultado, no contiene expresión alguna de las labores que la trabajadora realiza o realizará dentro de sus funciones en la empresa. Por ello, no resulta ajustado a Derecho la aplicación de una cláusula de propiedad intelectual debido a que no es posible corroborar la naturaleza de las labores prestadas. 3.- La cláusula en análisis puede regular los elementos enviados desde el correo electrónico corporativo, sin embargo, no puede comprender dentro de su regulación a los elementos recibidos en los correos electrónicos del trabajador, ya que no es posible para este mantener un control de la correspondencia que llega a su casilla de correo. 4.- La cláusula de datos personales lesiona la legislación vigente, toda vez que en su primer párrafo no se determina claramente los datos que el empleador entregará a terceros, tampoco estableciéndose a cuáles terceros se refiere, siendo su redacción muy vaga y no concluyente. Cabe recalcar que, en virtud de que el empleador tiene la obligación legal de guardar reserva sobre los datos personales a la luz de lo establecido en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, si el trabajador o trabajadora consiente expresamente y por escrito autorizando el tratamiento y posible comunicación al público, este debe ser debidamente informado al trabajador sin que pueda existir un análisis que pueda conducir a una doble conclusión al respecto. No obstante, el tercer párrafo en análisis se ajusta a derecho, toda vez que expresa claramente el objetivo por el cual almacenará la información a la que haya tenido acceso con ocasión de la relación laboral con sus dependientes, esto es, en caso de existir un requerimiento, reclamo, demanda o acción deducida por el trabajador en contra de la empresa, así como se desprende cuáles serán los destinatarios de los mismos, ya sea los Tribunales de Justicia o, en su caso, instituciones previsionales, las Inspecciones del Trabajo respectivas, o las instituciones a las cuales el trabajador pueda concurrir a ejercer sus acciones y derechos. Asimismo, el plazo que se determina es completamente armónico con la normativa laboral y la jurisprudencia administrativa emanada por esta Dirección del Trabajo. 5.- Las herramientas de trabajo, así como los documentos, planos, escritos, software, informes e implementos que el empleador le entrega al trabajador, son de propiedad de aquel, por lo que no existe inconveniente jurídico para que, una vez terminada la relación contractual o dentro de ella y mientras el empleador lo solicite, se haga devolución de todos ellos. No obstante, si la solicitud de devolución de los bienes declarados con anterioridad se hace durante la relación laboral, esto no debe significar un menoscabo para el trabajador o un detrimento para la correcta realización de sus funciones. 6.- La cláusula sobre la Ley N°20.393 y Código de Ética solo tendrá validez, así como el Manual de Prevención de Delitos y el Código de Ética de la empresa por la que se consulta, una vez que se encuentren introducidos estos del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de ella, toda vez que el legislador ha sido claro en determinar que es la única vía idónea para establecer obligaciones, prohibiciones y sanciones a los trabajadores. Dado que en su presentación no se determina la cantidad de

trabajadores que existen en la empresa, ni tampoco se registra constancia de haber incluido estas disposiciones dentro del Reglamento Interno, no es posible para esta Dirección determinar la legalidad de esta cláusula, sin perjuicio de lo expuesto anteriormente.

[Ordinario N°2315, de 04.10.2021.](#)

[Devolución de las cotizaciones AFC. Vínculo subordinación y dependencia. Socio mayoritario.](#)

La socia mayoritaria Sra. Javiera Díaz, no tiene impedimento para prestar servicios a la empresa bajo vínculo de subordinación y dependencia por no reunirse los requisitos copulativos que la doctrina de este Servicio ha definido.

[Ordinario N°2353, de 08.10.2021.](#)

[Subcontratación. Concepto. Requisitos.](#)

La prohibición de subcontratación establecida en las bases de licitación a la que usted alude en su requerimiento, se relaciona a la negativa que tiene la empresa contratista para pactar, a través de un acuerdo contractual, que la prestación efectiva de los servicios contratados por la empresa principal, se efectuó a través un tercero, denominado subcontratista.

[Ordinario N°2479, de 02.11.2021.](#)

[Conductores transporte privado de pasajeros; Naturaleza Jurídica; Vínculo Empresa Uber; Plataformas Tecnológica.](#)

La determinación de la naturaleza jurídica del vínculo que une a la empresa Uber con los conductores que operan en su plataforma tecnológica y, en particular, si se trata de una relación laboral o no, exige la calificación y ponderación de hechos en un procedimiento de confrontación probatoria, cuyo conocimiento necesariamente está entregado a los Tribunales de Justicia, por lo que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie de modo genérico sobre el particular.

[Ordinario N°2534, de 05.11.2021.](#)

[Terminación de contrato de trabajo. Finiquito. Prescripción.](#)

1) El plazo de 10 días hábiles establecidos por el artículo 177 del Código del Trabajo para que el empleador otorgue el finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, es una obligación que debe cumplirse por aquel, por tanto, la firma o ratificación por parte del trabajador puede extenderse por un período mucho más extenso al que la norma no hace alusión, en consecuencia, no obliga a este. 2) El trabajador siempre podrá exigir el pago del referido finiquito mientras no haya sido declarada judicialmente la prescripción extintiva del mismo, la que, a su vez, debe ser alegada por aquel que quiera aprovecharse de ella, es decir, por el empleador, cumpliendo con todos los requisitos que la ley establece.

[Ordinario N°2558, de 09.11.2021.](#)

[Contrato por obra o faena. Naturaleza permanente o transitoria de los servicios prestados.](#)

No se ajusta a derecho que revistan el carácter de contratos por obra o faena los acuerdos celebrados entre las empresas Codelco Chile División Chuquicamata y los trabajadores, quienes ingresaron a laborar ejerciendo los cargos de operador mina AB, operador general, operador mantenedor PF, operador mantenedor plazo fijo y operador mantenedor en las faenas denominadas "término de explotación de la fase 49" y "término de incorporación de área macrobloques N2N3 y S2S3", por cuanto, se ha constatado en la realidad que dichas funciones tienen un carácter permanente en la explotación minera y, por ende, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza.

[Ordinario N°2562, de 09.11.2021.](#)

[Contrato individual de trabajo, subcontratación.](#)

Informa lo que indica.

[Ordinario N°2573, de 11.11.2021.](#)

[Continuidad laboral, cotización para el seguro de desempleo, vínculo subordinación y dependencia, competencia Dirección del Trabajo.](#)

Por aplicación del principio de continuidad laboral, los trabajadores que se individualizan, tienen una vinculación de subordinación y dependencia vigente con Unispan Chile Servicios SPA, y cuentan para todos los efectos legales con un desempeño laboral mayor a once años para la citada empresa. Esta Dirección del Trabajo es incompetente para pronunciarse sobre la obligación de cotizar en la Administradora de Fondos de Cesantía, AFC.

[Ordinario N°2631, de 18.11.2021.](#)  
[Deportistas de Alto Rendimiento; Reglamento de becas.](#)

El Instituto Nacional de Deportes de Chile deberá comprobar la concurrencia, para cada integrante de la selección de fútbol femenino que clasificó a los Juegos Olímpicos Tokio 2020, de los requisitos que establece el Reglamento de Becas para Deportistas de Alto Rendimiento.

[Ordinario N°2643, de 18.11.2021.](#)  
[Contrato individual. Cláusulas. Especificación de funciones.](#)

No se ajustan a derecho los contratos de trabajo de los dependientes de la empresa Metro S.A., al no precisar las funciones de desarrollar por cada trabajador en los términos expuestos en el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, según da cuenta la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

[Ordinario N°2766, de 07.12.2021.](#)  
[Fusión de empresa, continuidad laboral, unidad económica.](#)

1. La sucesión de empresas producto de una fusión, como ocurre en el presente caso, permite que los trabajadores imputen sus derechos a la empresa continuadora, sin embargo, esta circunstancia no implicará necesariamente la existencia de una unidad económica, pues su determinación es una materia de competencia exclusiva de los Tribunales Laborales, conforme a lo establecido en el artículo 3 del Código del Trabajo.

[Ordinario N°2769, de 07.12.2021.](#)  
[Facultades del empleador, licencias médicas.](#)

Reconsidera Ordinarios N°3870 y 3871, ambos de 13.08.2019, en el sentido indicado en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N°2786, de 07.12.2021.](#)  
[Vínculo subordinación y dependencia. Socio mayoritario.](#)

1) El socio de J&M Servicios TI y Cableado Estructurado Ltda., don Juan José Loaces Del Aguila, no tiene ni ha tenido impedimento legal para contraer vínculo de subordinación y dependencia con la citada entidad societaria, al no reunir y no haber reunido copulativamente la condición de socio mayoritario y titular de la administración y representación de la misma. 2) En el evento que el individualizado recurrente perciba y haya percibido "sueldo empresarial", podrá acreditar tal circunstancia ante la Administradora de Fondos de Cesantía, lo que, conforme a la legislación vigente, exime de la obligación de aportar al fondo para el seguro de desempleo.

[Ordinario N°2862, de 20.12.2021.](#)  
[Indemnización convencional, término de contrato.](#)

1. Para los efectos del pago de la indemnización convencional por años de servicio, por la causal necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, pactada en el convenio colectivo celebrado entre el Sindicato N°3 de Empresa Envases Impresos Roble S.A. y el empleador, a favor de los trabajadores con 15 o más años de antigüedad en dicha empresa, la última remuneración mensual debe comprender toda cantidad que estuvieren percibiendo por la prestación de sus servicios al momento de la terminación del contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero. 2. La gratificación pactada en el convenio colectivo de que se trata, pagada mes a mes a los trabajadores involucrados, debe incluirse para el cálculo de la última remuneración mensual, para los efectos del pago de la indemnización convencional por años de servicio por la causal necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, por cuanto, dicho estipendio no reúne la calidad de anual o esporádico.

# Convención Constituyente

## Dictámenes

Dictamen N°050/002, de 11.01.2021.

Convención Constituyentes, candidaturas, dirigentes sindicales, suspensión de funciones, reemplazo, fuero sindical.

1. La suspensión prescrita en el inciso 5° del artículo 132 de la Constitución Política de la República implica sólo la suspensión de las funciones de dirigente sindical por la persona que ha inscrito su candidatura para la Convención Constitucional, pero no la pérdida del fuero sindical, en caso que lo poseyera con anterioridad a la suspensión. 2. Respecto a la duración de dicha suspensión, en caso de ser electo, esta será por todo el período que dura la Convención. En caso contrario solo se mantendrá hasta la proclamación de los integrantes de la Convención efectuado por el Tribunal Calificador de Elecciones. En el caso de que el término del mandato sindical se produzca con posterioridad al término de su participación en el proceso constituyente, aquel dirigente volverá a sus funciones por el tiempo que le reste, manteniendo su fuero por dicho período y hasta por seis meses después de cesar en su cargo, según dispone el inciso 1° del artículo 243 del Código del Trabajo. 3. Por su parte, en aquellos casos que el término del mandato sindical se produzca durante el período de candidatura a la Convención Constitucional o durante el ejercicio de las funciones de convencional constituyente, el director sindical gozará de fuero durante seis meses a partir del momento en que cese en su calidad de tal, sin perjuicio de las eventuales excepciones. 4. En virtud de su autonomía, será la organización sindical, a través de sus estatutos, quien podrá determinar la manera de reemplazar a aquel dirigente que ha decidido inscribir su candidatura para integrar la Convención Constituyente, durante el período que dure la suspensión de sus funciones, en virtud de lo consagrado en el inciso 5° del artículo 132 de la Constitución Política de la República. Sin embargo, en aquellos casos que la suspensión de las funciones de el o los directores de un sindicato, en virtud de lo dispuesto en el precitado artículo 132 inciso 5° de la Carta Fundamental, produzca un impedimento en el funcionamiento del directorio, deberá procederse a una nueva elección complementaria con el fin de obtener la continuidad de las funciones de aquel órgano, mientras dure el impedimento precitado, es decir, la suspensión de funciones.

# Derecho a información

## Dictámenes

Dictamen N°1905/27, de 29.07.2021.

Derecho de información, servicios mínimos y equipos de emergencia, Ley N°20.940.

1. La suspensión del inicio de la negociación colectiva, producto de la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, no impiden el ejercicio del derecho a requerir información para la preparación de la negociación, pudiendo ejercerse por las organizaciones sindicales en la oportunidad legal inicialmente establecida para dichos efectos. 2. Una vez transcurridos los 90 días que garantizan la vigencia de la información y encontrándose aún suspendido el inicio de la negociación colectiva, corresponderá que el empleador actualice la información entregada.

## Ordinarios

Ordinario N°948, de 15.03.2021.

Ley N°20.940, derecho de información, balance general.

Para los efectos del inciso 1° del artículo 315 del Código del Trabajo, debe entenderse por balance general aquel estado de situación financiera, que permite conocer la situación general de los negocios y corresponde al patrimonio resultante de la diferencia, a una fecha, entre los recursos (activos) y obligaciones económicas (pasivos).

# Derecho a saber, salud y seguridad

## Ordinarios

Ordinario N°269, de 25.01.2021.

Derecho a saber, entrega mediante medios electrónicos.

No existe impedimento para que el empleador entregue a través de medios electrónicos, la información referente a los riesgos laborales, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo, en la medida que se dé cumplimiento a los requisitos establecidos en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

Ordinario N°281, de 25.01.2021.

Salud y seguridad, levantamiento de carga, peso máximo.

Las labores de movilización de carga manual, cuyo peso supere los 25 kilogramos, deberán ajustarse a las consideraciones legales señaladas en el cuerpo del presente oficio, al respecto.

Ordinario N°1184, de 01.04.2021.

Deber de protección, seguridad y salud de trabajadores, riesgo grave e inminente, suspensión de labores, evacuación.

1. Al tenor de la doctrina de este Servicio, contenida en Dictamen N°4604/112 de 03.10.2017, el riesgo grave e inminente, al que hace referencia el artículo 184 bis del Código del Trabajo, puede derivar de las características propias o inherentes de la actividad desarrollada por los trabajadores afectados, como también a causa de la ocurrencia de un hecho constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor. Asimismo, el Dictamen N°1239/5 de 19.03.2020 ha precisado que la no adopción de medidas para prevenir el contagio del Covid-19 en el lugar de trabajo podría considerarse dentro de las situaciones que alude el artículo 184 bis del Código del Trabajo. 2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 220 N°2 del Código del Trabajo, los trabajadores que soliciten la representación de su organización sindical, en materias propias de la relación individual de trabajo, podrán comunicar, a través de esta, la existencia de un riesgo grave e inminente para los fines previstos en el artículo 184 bis del Código del Trabajo.

Ordinario N°1393, de 03.05.2021.

Prevención de riesgos laborales, método trabajo correcto, medios de trabajo, teletrabajo o trabajo a distancia, obligaciones del empleador.

1. El empleador tiene la obligación, en virtud de lo dispuesto en el artículo 21 del D.S. 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos, entendiéndose por estos últimos, aquellos procedimientos necesarios para realizar en orden el trabajo, informando en cada paso los riesgos presentes y las medidas preventivas que se deben tomar con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. 2. El empleador tiene la obligación, entre otras, de informar por escrito al teletrabajador o trabajador a distancia acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los medios de trabajo correcto, entendiéndose por este último, aquellas condiciones y elementos necesarios para la realización del trabajo bien hecho, tales como instalaciones, mobiliarios, equipos, maquinarias, instrumentos, herramientas, dispositivos, etc., con el fin de dar cumplimiento a la legislación vigente, especialmente a lo dispuesto en los artículos 184 y 152 quáter N del Código del Trabajo, como el artículo 8 del D.S. N°18 de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 3. Según consta en el presente informe, el término "métodos de trabajo seguro" utilizado por la página web de este Servicio corresponde y es utilizado como sinónimo de concepto "métodos de trabajo correcto", dispuesto en el artículo 21 del D.S. 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

# Derechos fundamentales

## Ordinarios

Ordinario N°5, de 04.01.2021.

Derecho fundamental, sistema de control, fatiga, somnolencia y distracción, labores conductores de vehículos.

El "sistema de control de la fatiga, somnolencia y distracción en labores de conductores de vehículos (FDS)" que pretende implementar la empresa ENAP Magallanes en sus operaciones, no se ajusta a derecho, consiste en un control desproporcionado, que afectaría indebidamente el contenido esencial del derecho a la privacidad de sus trabajadores, tanto en su espacio de intimidad como en su faz de la autonomía en el desarrollo de sus labores, así como también en su dimensión de promoción de la salud mental al transgredir los límites de la vida privada necesaria para que el trabajador goce de una válvula de escape psicológica a la presión externa y coercitiva.

Ordinario N°574, de 12.02.2021.

Derecho fundamental, impugnación contra Ord. N°3163 13.07.2012

No resulta jurídicamente procedente pronunciarse acerca de la impugnación presentada con fecha 22.06.2020 por el Sr. Hernán Sanzana Navarrete en contra de Ord. N°3163 de 13.07.2012 de la Dirección del Trabajo, atendido que la facultad del Director del Trabajo de interpretar la legislación laboral y reglamentación social, no resulta impugnable por la normativa contenida en la Ley N°19.880.

Ordinario N°1227, de 12.04.2021.

Derechos fundamentales, medidas de vigilancia y control en la empresa.

La jurisprudencia de este Servicio contenida en Dictamen N°2210/035 de 10.06.2009, reconoce dos modalidades que pueden tener las medidas de control y revisión de las personas que trabajan en una empresa: revisión de todo el personal o sección, o mecanismo de selección aleatoria a través de un sistema de sorteo que la empresa debe explicitar en el Reglamento Interno de la misma, debiendo cumplir el empleador en ambos casos, con todas las exigencias señaladas en el contenido del presente informe.

Ordinario N°1998, de 09.08.2021.

Derecho fundamental, sistema de vigilancia y control de trabajadores.

1.- No es posible que este Servicio realice un juicio de ponderación de Derechos Fundamentales acerca de la implementación de una medida de control y vigilancia de los trabajadores, solo en el plano abstracto y sin un substrato fáctico de implementación concreta y real de la medida, que permita contrastar no solo el tipo de tecnología a utilizar sino el "cómo" esta será aplicada en la práctica en una empresa determinada. 2.- El sistema de vigilancia por ondas milimétricas, al traspasar las vestimentas de los trabajadores, no se ajusta a derecho pues constituye una intromisión en el derecho a la privacidad e intimidad corporal, que no se ve disminuido por representar al cuerpo humano como un maniquí, por cuanto la intimidad es un derecho personalísimo que emana de la dignidad humana.

# Derechos maternales

## Dictámenes

Dictamen N°678/5, de 26.02.2021.

Sala cuna, teletrabajo, emergencia sanitaria Covid-19, suspensión Contrato de Trabajo, reducción jornada de Trabajo.

1. En el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19 se mantiene el derecho a que el empleador provea de la respectiva sala cuna, lo que no siendo posible de cumplir bajo las alternativas establecidas en el artículo 203 del Código del Trabajo, habilita a las partes a acordar el pago de un bono compensatorio, en virtud del carácter de irrenunciable del derecho a sala cuna y a la necesidad de resguardar la salud del menor durante el período de crisis sanitaria por COVID-19. Además, mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, al cual asistiría el respectivo niño o niña, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N°19.728, que tengan el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013 y que no le es aplicable la licencia médica preventiva prenatal por causa de enfermedad de la Ley N°21.247, tendrán derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a las prestaciones establecidas en el Título I de la Ley N°21.227 y en tanto dicha normativa está vigente. 2. Durante el período de vigencia del pacto de reducción de jornada celebrado entre las partes en virtud de lo dispuesto en la Ley N°21.227, corresponderá al empleador pagar el bono compensatorio de sala cuna acordado en su integridad, en virtud de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 11 de la precitada ley. Se complementa doctrina contenida en el Dictamen N°1762/8 de 03.06.2020, en el sentido que indica.

[Dictamen N°999/8, de 19.03.2021.](#)

[Estatuto de salud, contrato reemplazo, bono compensatorio sala cuna.](#)

Resulta procedente el bono compensatorio del beneficio de sala cuna respecto de un dependiente no funcionario contratado según la Ley N°19.378 por una Corporación Municipal como reemplazante, si concurren en cada caso los requisitos señalados para su procedencia.

## Ordinarios

[Ordinario N°78, de 11.01.2021.](#)

[Sala cuna, cuarentena, emergencia sanitaria Covid-19.](#)

En el caso de concurrir los supuestos contemplados en el artículo 203 del Código del Trabajo que obligan a otorgar sala cuna, para los efectos de la obligación de prestar servicios de la madre trabajadora de un menos de dos años, en el marco de la emergencia sanitaria producto del covid-19, cabe distinguir si se trata de una empresa que puede seguir funcionando o no. En el evento, que la empresa pueda seguir funcionando y lo haga con un sistema de teletrabajo o trabajo remoto corresponde aplicar la doctrina contenida en el dictamen N°1884/14 de 11.06.2020, sin perjuicio de lo señalado respecto de las licencias preventivas de permiso post natal parental.

[Ordinario N°183, de 18.01.2021.](#)

[Sala cuna, bono compensatorio, efecto retroactivo.](#)

Respecto a la procedencia de pagar en forma retroactiva el bono compensatorio de sala cuna que pudieran acordar las partes, debe estarse a lo señalado de forma precedente, sin perjuicio del derecho de la trabajadora para recurrir a los Tribunales de Justicia en orden a obtener el reembolso de los gastos en sala cuna en que hubiere incurrido.

[Ordinario N°284, de 25.01.2021.](#)

[Sala cuna, bono compensatorio, autorización Junji.](#)

Resulta jurídicamente procedentes que la trabajadora Sra. Nicol Sabrina Augusto Llanquino y su empleador Empresa Correos de Chile, pacten el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, toda vez que los establecimientos registrados en la Comuna de Villarrica, localidad donde reside y presta servicios la aludida trabajadora, son administrados directamente por la junta Nacional de Jardines Infantiles, situación que no permite al empleador cumplir con su obligación, en la forma prevista en la ley.

[Ordinario N°343, de 01.02.2021.](#)

[Sala cuna, bono compensatorio, sin autorización de pago.](#)

Atiende presentación del Colegio Santa Cruz; Rio Bueno, sobre pago bono compensatorio del beneficio de sala cuna, al tenor de las razones indicadas en el presente informe.

Ordinario N°351, de 01.02.2021.

Salud y seguridad en el trabajo, trabajadora embarazada, riesgo grave o inminente.

1.- En el caso de una trabajadora embarazada que sigue prestando servicios en su lugar de trabajo, el empleador puede adoptar alguna de las medidas alternativas de cumplimiento de las obligaciones laborales indicadas en el dictamen N°1239/5 de 19.03.2020. 2.- En la medida que su empleador no cumpla con la obligación de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente su vida y salud, considerando su estado de embarazo, la asistencia a su lugar de trabajo podría considerarse dentro de las situaciones de riesgo grave e inminente tanto para su vida y salud como para la del hijo que está por nacer, que autorizarían el derecho de la trabajadora a interrumpir sus labores y abandonar el lugar de trabajo, situación que deberá ser puesta en conocimiento de su empleador en el más breve plazo.

Ordinario N°356, de 01.02.2021.

Sala cuna, teletrabajo, emergencia sanitaria Covid-19.

La posibilidad de que una trabajadora regida por el Código del Trabajo pueda prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo depende de las circunstancias expuestas en el presente oficio. La madre trabajadora que preste servicios y se encuentre dentro de los presupuestos del artículo 203 del Código del Trabajo, en el marco de la presente emergencia sanitaria, mantiene el derecho a que el empleador provea la respectiva sala cuna, lo que no siendo posible de cumplir bajo las alternativas referidas en el presente informe, habilita a las partes para acordar el pago de un bono compensatorio, considerando el carácter irrenunciable del derecho en análisis y la necesidad de resguardar la salud del menor.

Ordinario N°436, de 04.02.2021.

Sala cuna, bono compensatorio, efecto retroactivo.

No resulta jurídicamente procedente autorizar el pago de un bono en compensación del beneficio de sala cuna de forma retroactiva, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Ordinario N°437, de 04.02.2021.

Sala cuna, bono compensatorio, emergencia Sanitaria Covid-19.

No resulta jurídicamente procedente acoger su solicitud toda vez que en la especie no se dan los presupuestos que autorizan el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Ordinario N°466, de 05.02.2021.

Emergencia sanitaria Covid-19, protección a la maternidad.

La emergencia sanitaria COVID-19 no afecta la vigencia de los derechos laborales que el legislador reconoce a los trabajadores, en consecuencia, teniendo presente lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo, en el caso consultado debemos advertir que los derechos de protección de la maternidad se encuentran vigentes y son plenamente exigibles al empleador, debiendo adoptar las medidas de resguardo de la salud de aquellas trabajadoras embarazadas que continúen prestando servicios y considerar los aspectos expuestos en el presente informe.

Ordinario N°467, de 05.02.2021.

Fuero maternal, licencia médica, enfermedad de hijo menor, cargas familiares.

Ante la imposibilidad de este Servicio de recabar mayores antecedentes respecto de la denuncia presentada, se pone a su disposición y conocimiento los aspectos generales de la normativa relacionada con las materias en consulta, con el objetivo que pueda presentar las denuncias y acciones legales que correspondan.

Ordinario N°629, de 24.02.2021.

Derecho alimentación, ejercicio de manera acumulada, sistema excepcional de jornada y descansos.

No resulta ajustado a derecho modificar los ciclos de trabajo y descansos establecidos en una resolución que autoriza un sistema excepcional de jornada, toda vez que, para proceder en los términos indicados, el empleador deberá solicitar a la Dirección Regional correspondiente a su domicilio, el cambio de ciclo de trabajo y descanso acordado con la o las trabajadoras que se encuentran en dicha situación. Lo anterior es sin perjuicio de la procedencia de suscribir un pacto en los términos indicados en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N°800, de 05.03.2021.](#)

[Sala cuna, bono compensatorio, emergencia sanitaria Covid-19.](#)

Resulta jurídicamente procedente autorizar el pago de un bono en compensación del beneficio de sala cuna en caso que indica.

[Ordinario N°863, de 08.03.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, bono compensatorio, sala cuna.](#)

La madre trabajadora que preste servicios y se encuentre dentro de los presupuestos del artículo 203 del Código del Trabajo, en el marco de la presente emergencia sanitaria, mantiene el derecho a que el empleador provea de la respectiva sala cuna, lo que no siendo posible de cumplir bajo las alternativas referidas en el presente informe, habilita a las partes a acordar el pago de un bono compensatorio, considerando el carácter irrenunciable del derecho en análisis y la necesidad de resguardar la salud del menor.

[Ordinario N°943, de 15.03.2021.](#)

[Fuero maternal, pago remuneraciones, terminación contrato de trabajo.](#)

La trabajadora que goza de fuero maternal corresponda que perciba el total de sus remuneraciones durante el lapso que comprende el referido fuero, no pudiendo el empleador poner término a su contrato de trabajo, sin que medie la autorización judicial pertinente, al tenor de lo informado en el presente informe.

[Ordinario N°959, de 17.03.2021.](#)

[Sala cuna, bono compensatorio, establecimiento sin autorización Junji.](#)

Autoriza otorgamiento de bono compensatorio, al no haber salas cunas particulares empadronadas por la Junta Nacional de Jardines Infantiles en la ciudad de Río Bueno.

[Ordinario N°962, de 17.03.2021.](#)

[Protección maternidad, paternidad y vida familiar, normas.](#)

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

[Ordinario N°964, de 17.03.2021.](#)

[Licencia médica por maternidad, suspensión relación laboral, remuneraciones.](#)

No corresponde al empleador pagar, a una profesional de la educación que se desempeña en un establecimiento particular subvencionado, las remuneraciones durante el período en que esta haga uso de descanso maternal, sin perjuicio de lo que las partes hayan convenido, en virtud de la autonomía de la voluntad.

[Ordinario N°1183, de 01.04.2021.](#)

[Sala cuna, bono compensatorio, emergencia sanitaria Covid-19.](#)

No resulta jurídicamente procedente acoger su presentación en los términos solicitados por cuanto no se adjuntó la documentación que le fue requerida, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[Ordinario N°1259, de 16.04.2021.](#)

[Derecho de no discriminación, derecho alimentación, madre trabajadora, reajuste metas, remuneración variable.](#)

1.- No se ajusta a derecho, que el empleador no respete el derecho a no ser discriminado en el ámbito laboral, otorgando un tratamiento alejado de la perspectiva de género a las trabajadoras madres que se desempeñan como Ejecutivas Comerciales y Ejecutivas de Centros de Servicios, al no reajustar sus metas mensuales "Concurso de Resultados" proporcionalmente al menor tiempo disponible dentro de su jornada de trabajo, como consecuencia de ejercer el derecho de alimentación respecto de sus hijos menores de dos años. 2.- En base a lo anterior, el empleador al recalcular el cumplimiento de las metas mensuales, deberá pagar eventuales diferencias que se hayan producido en favor de las Ejecutivas Comerciales y Ejecutivas de Centro de Servicios, siempre que dichas obligaciones no se encuentren prescritas en conformidad con la legislación laboral. 3.- De existir trabajadores hombres que realicen las mismas funciones, las madres trabajadoras podrán invocar contravención al principio de igualdad de remuneraciones, deduciendo un reglamento interno de la respectiva empresa, y una vez agotada esta instancia, sin un resultado satisfactorio, se puede iniciar el procedimiento de tutela laboral que contemplan los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

[Ordinario N°1281, de 21.04.2021.](#)

[Sala cuna, madre trabajadora, feriado legal.](#)

El beneficio de sala cuna se suspende durante el período en que la madre trabajadora hace uso de feriado legal.

[Ordinario N°1294, de 26.04.2021.](#)

[Sala cuna, bono compensatorio, establecimiento sin autorización Junji.](#)

Autoriza otorgamiento de bono compensatorio, al no haber salas cunas particulares empadronadas por la Junta Nacional de Jardines Infantiles en la localidad de Calbuco.

[Ordinario N°1504, de 19.05.2021.](#)

[Sala cuna, bono compensatorio, efecto retroactivo.](#)

Respecto a la procedencia de pagar en forma retroactiva el bono compensatorio de sala cuna que pudieran acordar las partes, debe estarse a lo señalado en forma precedente, sin perjuicio del derecho de la trabajadora para recurrir a los Tribunales de Justicia en orden a obtener el reembolso de los gastos en sala cuna en que hubiere incurrido.

[Ordinario N°1508, de 19.05.2021.](#)

[Sala cuna, bono compensatorio, emergencia Sanitaria Covid-19.](#)

La madre trabajadora que estando en la hipótesis establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo, mantiene el derecho a que el empleador provea de sala cuna para su hijo menor de dos años, lo que no siendo posible de conformidad a lo expuesto en el presente informe, por cuanto, aún se encuentra vigente la suspensión presencial de las clases en salas cunas, -dependiendo de la fase del Plan Paso a Paso del Ministerio de Salud, en que se encuentre la comuna respectiva-, permite que las partes pacten el pago de un bono compensatorio, por tratarse de un derecho irrenunciable.

[Ordinario N°1509, de 19.05.2021.](#)

[Sala cuna, bono compensatorio, naturaleza jurídica, emergencia Sanitaria Covid-19.](#)

Atendido el carácter compensatorio del bono de sala cuna, el monto que se pague por tal concepto no es constitutivo de remuneración en los términos del precepto legal precitado.

[Ordinario N°1513, de 19.05.2021.](#)

[Derecho de alimentación, imposibilidad ejercicio diario, acumulación.](#)

En virtud de la doctrina vigente de esta Dirección, contenida en Dictamen N°3149/45 de 23.06.2015, resultaría jurídicamente procedente acumular el derecho de alimentación cuando la madre se encuentra impedida de ejercer diariamente el mismo, atendido que las faenas en donde presta sus servicios se encuentran ubicadas en lugares apartados de centros urbanos. Asimismo, cuando la madre se encuentra impedida de ejercer diariamente el derecho de alimentación, atendido que las faenas en donde presta sus servicios se encuentran ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, tal derecho podrá ser ejercido por el padre, cuando así lo acuerden ambos progenitores.

Ordinario N°1538, de 26.05.2021.

Protección maternidad, permiso, nacimiento hijo, procedencia, jornada parcial.

A los dependientes contratados a tiempo parcial les resulta aplicable la norma contenida en el inciso 2° del artículo 195 del Código del Trabajo, sobre descanso paternal, de manera que los mismos, al igual que aquellos contratados con jornada completa, tienen derecho a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de hijo, los que deben hacerse efectivos exclusivamente en aquellos días en que se encuentra distribuida la respectiva jornada laboral.

Ordinario N°1750, de 01.07.2021.

Sala cuna, bono compensatorio, protección a la maternidad, teletrabajo o trabajo a distancia, emergencia Sanitaria Covid-19.

Las partes se encuentran habilitadas para acordar, en el marco de la emergencia sanitaria y mientras esta se mantenga, el pago de un bono compensatorio de sala cuna cuyo monto debe cubrir la totalidad del costo en que incurra la madre trabajadora para efectos del cuidado de su hijo menor de 2 años, toda vez el carácter irrenunciable del derecho a sala cuna y la necesidad de resguardar la salud y cuidado del menor.

Ordinario N°1834, de 15.07.2021.

Sala cuna, bono compensatorio, establecimiento sin autorización Junji.

Resulta jurídicamente procedente que las partes pacten el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna atendido que en la localidad de Isla de Pascua no existe establecimiento autorizado.

Ordinario N°1893, de 28.07.2021.

Sala cuna, bono compensatorio, emergencia sanitaria Covid-19.

No resulta jurídicamente procedente autorizar el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna de forma retroactiva, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Ordinario N°1924, de 02.08.2021.

Sala cuna, bono compensatorio.

Para la autorización formal que se requiere, deberá acompañarse el respectivo contrato de trabajo de la madre trabajadora, el pacto sobre bono compensatorio y el certificado de nacimiento del menor. Sin perjuicio de lo anterior, el Colegio de Adultos Fritz Escalada de Viña del Mar, deberá continuar pagando el bono compensatorio de sala cuna pactado con la dependiente Camila Castillo Laurie, ascendente a \$100.000 mensual, otorgado y percibido desde marzo de 2021.

Ordinario N°2292, de 28.09.2021.

Sala cuna, bono compensatorio, naturaleza jurídica, fiscalización.

Atendido el carácter compensatorio del bono de sala cuna, el monto que se pague por tal concepto no es constitutivo de remuneración en los términos del precepto legal precitado.

Ordinario N°2352, de 08.10.2021.

Sala cuna. Bono compensatorio. Emergencia Sanitaria Covid-19.

1) Resulta suficiente para el pago de un bono compensatorio por el beneficio de sala cuna, la recomendación realizada por el médico en el certificado toda vez que contiene la indicación de no llevar al menor a la sala cuna por riesgo de contagio de patologías infectocontagiosas. 2) Para determinar el monto del bono compensatorio, las partes pueden acordarlo de común acuerdo considerando los gastos que generalmente irrogan los establecimientos de salas cunas o las personas que cuidan niños y niñas en los domicilios. 3) La madre trabajadora no tiene la obligación de rendir cuenta del pago a una tercera persona por el cuidado de sus hijos. Así las cosas, al no constituir remuneración, es posible que el empleador suscriba un instrumento de cualquier denominación con el objeto de acreditar dicho pago, lo que bastaría para dar por cumplida la obligación. 4. Encontrándose el empleador imposibilitado de cumplir con su obligación legal debido al cierre de los jardines infantiles decretado por la emergencia sanitaria, o bajo la premisa de existencia de un certificado médico que indica que el niño o niña no sea llevado a la sala cuna por riesgo de contagio de patologías infectocontagiosas, como es el caso, esta Dirección ha establecido

que es posible cumplir con la obligación legal de otorgar el beneficio de sala cuna a través del pago de un bono compensatorio en los términos referidos en este instrumento.

[Ordinario N°2483, de 02.11.2021.](#)

[Sala cuna. Trabajadores extranjeros. Empresa de Servicios transitorios. Empresa usuaria.](#)

Las trabajadoras contratadas para prestar servicios transitorios gozan plenamente del derecho a sala cuna, siendo la Empresa de Servicios Transitorios, como empleadora, la obligada a brindar ese derecho, en la medida que se verifiquen los requisitos dispuestos en el artículo 203 del Código del Trabajo. Para la empresa usuaria, no existe obligación legal de considerar en el número de trabajadoras puestas a disposición por la EST, para alcanzar el número de dependientes previstas en dicha normativa y así, otorgar el beneficio de sala cuna.

No resulta jurídicamente procedente sumar o agregar, a los trabajadores contratados por la empresa usuaria, los trabajadores puestos a disposición por la empresa de servicios transitorios, para efectos de determinar la base de cálculo de indicada en el artículo 19 del Código del Trabajo, por tratarse como se ha expresado, de distintos empleadores.

[Ordinario N°2784, de 09.12.2021.](#)

[Sala cuna, bono compensatorio, establecimiento Fundación Integra y Junta Nacional de Jardines Infantiles, autorización Junta Nacional de Jardines Infantiles.](#)

Atiende presentación de Corporación Educacional Colegio Santa Teresa de Illapel, sobre pago bono compensatorio del beneficio de sala cuna.

[Ordinario N°2852, de 17.12.2021](#)

[Protección a la Maternidad, fuero maternal, reincorporación.](#)

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.

[Ordinario N°2891, de 23.12.2021](#)

[Cláusula tácita.](#)

El beneficio que se confiere a la recurrente mediante el anexo de contrato de trabajo examinado, se limita a un actual y específico estado de embarazo, por tanto, no otorga derecho adquirido por cláusula tácita.

[Ordinario N°2894, de 29.12.2021](#)

[Sala cuna, bono compensatorio.](#)

Excepcionalmente el derecho de sala cuna podrá compensarse con un bono acordado por empleador y dependiente en los siguientes casos: 1) en localidades donde no existe establecimiento autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles; 2) dependientes que laboren en faenas mineras apartadas de centros urbanos y que vivan separadas de sus hijos; 3) prestación de servicios en horarios nocturnos; 4) en fin, cuando las condiciones de salud del o la menor aconsejen no enviarlo a sala cuna.

[Ordinario N°2947, de 29.12.2021.](#)

[Sala cuna, bono compensatorio.](#)

Excepcionalmente el derecho de sala cuna podrá compensarse con un bono acordado por empleador y dependiente en los siguientes casos: 1) en localidades donde no existe establecimiento autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles; 2) dependientes que laboren en faenas mineras apartadas de centros urbanos y que vivan separadas de sus hijos; 3) prestación de servicios en horarios nocturnos; 4) en fin, cuando las condiciones de salud del o la menor aconsejen no enviarlo a sala cuna.

# Documentación laboral electrónica

## Dictámenes

Dictamen N°318/4, de 26.01.2021

Documentación laboral, Corporación Municipal, trabajadores traspasados Servicio Local Educación Pública, Ley N°21.040.

Las Corporaciones Municipales se encuentran obligadas a conservar la documentación laboral original, relativa a los dependientes que se traspasan a los Servicios Locales de Educación Pública.

## Ordinarios

Ordinario N°33, de 26.01.2021.

Documentación laboral, sistema electrónico.

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Rubrika S.A., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, por lo que se autoriza su utilización en contexto de las relaciones laborales. Lo anterior, no obsta a las facultades de fiscalización que corresponde a este Servicio.

Ordinario N°132, de 14.01.2021.

Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Gestión y Competencia Soluciones S.p.a., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, por lo que se autoriza su utilización en el marco de las relaciones laborales.

Ordinario N°134, de 14.01.2021.

Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.

No existe inconveniente jurídico para que la Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo y sus Filiales utilicen el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica provista por la empresa Acepta.com.

Ordinario N°176, de 18.01.2021.

Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.

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

Ordinario N°179, de 18.01.2021.

Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.

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

Ordinario N°181, de 18.01.2021.

Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Adobe Sign", consultado por la empresa Semillas Pioneer Chile Limitada, no se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por esta Dirección, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N°214, de 21.01.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.](#)

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la compañía Servicios empresariales Insert Pro S.p.A., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, por lo que no existen inconvenientes jurídicos para su utilización. Lo que no obsta a las facultades de fiscalización que corresponden a este Servicio.

[Ordinario N°215, de 21.01.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.](#)

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Webdox", consultado por la empresa Webdox Legal Informatics & Data S.p.A., no da cumplimiento a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por este Servicio.

[Ordinario N°216, de 21.01.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.](#)

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

[Ordinario N°235, de 21.01.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.](#)

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

[Ordinario N°238, de 21.01.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.](#)

1.- No existe inconveniente para que la empresa consultante cree y mantenga en operación el repositorio denominado "Depósito Central de Documentos", siempre y cuando dicho servicio no reemplace la medida básica de publicidad consistente en el envío automático de la documentación en formato electrónico a los correos privados de los dependientes. 2.- No existen inconvenientes jurídicos para que un gestor de documentación laboral electrónica pueda crear de manera nativa un correo electrónico para cada trabajador utilizando su número de cédula nacional de identidad, siempre y cuando el servicio se ajuste a las observaciones realizadas en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N°242, de 21.01.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.](#)

1.- No existe inconveniente para que el Instituto de Fomento Pesquero (IFOP), implemente el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica de la empresa BUK S.p.A. Lo que no obsta a las infracciones que pudieren detectarse e el ejercicio de las facultades de fiscalización que corresponden a este Servicio. 2.- La vigencia de la Resolución Exenta N°0566/000237 de 04.08.2013, mediante la cual este Servicio autorizó al Instituto de Fomento Pesquero (IFOP), para centralizar la documentación derivada de las relaciones laborales, no resulta incompatible con la utilización de medios digitales para la generación, firma y gestión de los antecedentes laborales, por lo que no resulta necesaria su derogación.

[Ordinario N°243, de 21.01.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.](#)

1.- Las empresas son libres de implementar los procesos internos de selección que estimen pertinentes, en la medida que las reglas o etapas contempladas no vulneren los derechos fundamentales de los dependientes reconocidos por nuestra legislación como puede ocurrir, por

ejemplo, con ciertos avisos de ofertas laborales que pueden constituir discriminaciones ilegales y arbitrarias. 2.- Las plataformas de generación, firma y gestión de la documentación derivada de las relaciones laborales en formato digital deben cumplir con los requisitos mínimos establecidos por este Servicio a través del Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, condiciones que no son cumplidas por las aplicaciones de mensajería instantánea. 3.- Los sistemas de registro y control de asistencia constituyen soluciones particulares que deben ajustarse a las exigencias que sobre la materia establecen los Dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2017, lo cual no obsta a su integración con un software de generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica, siempre y cuando cada uno cumpla las condiciones mínimas señaladas en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N°244, de 21.01.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.](#)

La documentación derivada de la relación laboral en soporte digital debe ser entregada a través de plataformas de generación, gestión y firma electrónica que se ajusten a lo establecido en el Dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, condiciones que no son cumplidas por las aplicaciones de mensajería instantánea.

[Ordinario N°245, de 21.01.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.](#)

La documentación derivada de la relación laboral en soporte digital debe ser entregada a través de plataformas de generación, gestión y firma electrónica que se ajusten a lo establecido en el Dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, condiciones que no son cumplidas por las aplicaciones de mensajería instantánea.

[Ordinario N°246, de 21.01.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.](#)

No existen inconvenientes jurídicos para que la empresa Arcos Dorados Restaurantes de Chile Ltda., utilice el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica provisto por la empresa Acepta.com S.A.

[Ordinario N°256, de 21.01.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.](#)

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Workera", consulado por la empresa Qwantec Ingeniería Ltda., no se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento 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.

[Ordinario N°275, de 25.01.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.](#)

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

[Ordinario N°277, de 25.01.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.](#)

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

[Ordinario N°278, de 25.01.2021.](#)

[Documentación Laboral, sistema electrónico.](#)

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Comercializadora Insert S.A., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el dictamen N°1789/15, de 16.02.2015, por lo que no existen inconvenientes jurídicos para su utilización. Lo que no obsta a las facultades de fiscalización que corresponde a este Servicio.

[Ordinario N°283, de 25.01.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, sistema electrónico.](#)

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

[Ordinario N°823, de 05.03.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Tecnologías de la Información Openagora S.p.A., no se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, por lo que no se autoriza su utilización en el marco de las relaciones laborales.

[Ordinario N°825, de 05.03.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

1. Atendida la naturaleza jurídica de instrumentos privados que poseen los documentos que emanan de la relación laboral, no existe inconveniente para que estos sean generados y suscritos por medios electrónicos, con la excepción de la carta de aviso de despido. 2. Dado su carácter de instrumentos privados, los documentos laborales pueden ser suscritos con firma electrónica firme, en la medida que la alternativa escogida se enmarque en lo señalado por la citada letra f) del artículo 2° de la Ley N°19.799. 3. No existe inconveniente para proceder a la suscripción matricial de la documentación laboral, en la medida que la documentación sea automáticamente separada de los repositorios que restrinjan el acceso sólo a las personas autorizadas por los respectivos empleadores. Protegiendo, de este modo, la privacidad de la información. 4. De acuerdo a lo señalado por este Servicio a través del Dictamen N°1012/020 de 17.12.2015, no existe impedimento para que los finiquitos laborales puedan ser confeccionados y firmados a través de medios electrónicos, en la medida que el procedimiento respectivo permita la verificación fehaciente de la identidad de las partes. 5. La empresa principal puede acceder a toda aquella información o documentación que resulte necesaria para la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus dependientes, sin perjuicio de las observaciones realizadas en el presente informe. De igual manera, la empresa principal puede tener acceso a la información del sistema de registro y control de asistencia de los trabajadores de sus contratistas o subcontratistas.

[Ordinario N°826, de 05.03.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

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

[Ordinario N°834, de 05.03.2021.](#)

[Tiempo de conservación de documentación laboral y factibilidad de guardarla por medios digitales.](#)

La documentación laboral correspondiente a trabajadores y ex-trabajadores deberá conservarse por el empleador a lo menos cinco años desde la extinción del vínculo laboral, la que podrá traspasarse a versión electrónica de acuerdo a los criterios y procedimientos establecidos por esta Dirección.

[Ordinario N°893, de 10.03.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

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

[Ordinario N°901, de 11.03.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Hirefront S.p.A., no se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que no se autoriza su utilización en el marco de las relaciones laborales.

[Ordinario N°944, de 15.03.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

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

[Ordinario N°1074, de 29.03.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Cencosud S.A., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15, de 6.02.2015, por lo que se autoriza su utilización en el marco de las relaciones laborales.

[Ordinario N°1079, de 29.03.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Asesorías y Recaudación Marquina Ltda., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, por lo que no existe inconveniente jurídico para su utilización. Lo que no obsta a las facultades de fiscalización que corresponden a este Servicio.

[Ordinario N°1085, de 29.03.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

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

[Ordinario N°1196, de 05.04.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

No existe inconveniente jurídico para suscribir la documentación que emana de la relación laboral mediante la utilización de Clave Única y la fórmula de usuario y password.

[Ordinario N°1214, de 12.04.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, firma electrónica, utilización.](#)

No existe inconveniente jurídico para que la empresa Administradora de Franquicias Renacimiento S.P.A. utilice un sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, en la medida que se lleve a cabo cumpliendo las reglas señaladas en el presente informe.

[Ordinario N°1244, de 16.04.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Workera", consultado por la empresa Qwantec Ingeniería Ltda., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N°1261, de 16.04.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, firma electrónica.](#)

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

[Ordinario N°1262, de 16.04.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

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

[Ordinario N°1291, de 26.04.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, conservación.](#)

1.- El lapso durante el cual un empleador debe conservar la documentación laboral y/o previsional de sus trabajadores, es, a lo menos, el suficiente para respaldar debidamente las obligaciones laborales y contables de la empresa frente al eventual ejercicio de acciones laborales, previsionales, civiles, penales o tributarias, según los casos, espacio de tiempo que, por lo tanto, no podría ser inferior a los plazos de prescripción de cada uno de los diversos derechos y acciones emanadas de la respectiva relación laboral. 2.- No existe impedimento para que los empleadores traspasen su plataforma de documentación laboral de formato de papel a electrónico, en la medida que el proceso de transición se realice en los términos precisados en la doctrina institucional vigente consignada en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N°1297, de 26.04.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de gestión de documentación laboral electrónica consultado por la empresa HMC Soluciones Digitales S.p.A., no se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N°1298, de 26.04.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, firma electrónica.](#)

Inovabiz SpA, omite una básica descripción en su presentación del sistema de digitación de documentación laboral y firma electrónica cuya autorización solicita.

[Ordinario N°1303, de 26.04.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, firma electrónica.](#)

El sistema de digitalización de documentación laboral y empleo de firma electrónica que propone y describe el grupo de empresas Quillayes Surlat, se encuentra conforme a la normativa vigente, sin perjuicio de la fiscalización en terreno que practique este Servicio.

[Ordinario N°1314, de 27.04.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, firma electrónica.](#)

El sistema de digitalización de documentación laboral y empleo de firma electrónica que propone y describe la empresa Signaturit Solutions S.I., se encuentra conforme a la normativa vigente, sin perjuicio de la fiscalización en terreno que practique este Servicio.

[Ordinario N°1391, de 03.05.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

1.- No resulta jurídicamente procedente acceder a su solicitud tendiente a revisar las conclusiones del Ord. N°181 de 18.01.2021 al tenor de lo señalado en el artículo 60 letra b) de la Ley 19.880, atendido que la facultad del Director del Trabajo de interpretar la legislación laboral y reglamentación social, se materializa en un acto que no se enmarca en ninguno de los conceptos administrativos que contempla el artículo 3 de la ley señalada, toda vez que se trata de una potestad normativa, regulada, cuyo ejercicio corresponde que sea desempeñado únicamente por este

Servicio. 2-. Analizada la información acompañada por el solicitante, no se verifican antecedentes que hagan cambiar las conclusiones contenidas en el Ord. N°181 de 18.01.2021.

[Ordinario N°1398, de 04.05.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de gestión de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Ancora Group S.p.A., no se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento 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.

[Ordinario N°1415, de 07.05.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa tecnologías de la Información Openagora S.P.A. se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/015, de 16.02.2015, por lo que no existen inconvenientes jurídicos para su utilización. Lo que no obsta a las facultades de fiscalización que corresponde a este Servicio.

[Ordinario N°1417, de 07.05.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El mecanismo de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, consultado por la empresa Apiux Tecnología S.p.A., no se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por esta Dirección, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N°1542, de 26.05.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por Sociedad Educacional Greenland School S.A., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.20215, por lo que no existen inconvenientes jurídicos para su utilización. Lo que no obsta a las facultades de fiscalización que corresponden a este Servicio.

[Ordinario N°1658, de 15.06.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

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

[Ordinario N°1660, de 15.06.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

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

[Ordinario N°1663, de 15.06.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

Rectifica el Ord. N°235 de 21.01.2021 en el sentido que indica.

[Ordinario N°1721, de 25.06.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de almacenamiento de documentación laboral electrónica consultado se ajusta a los requisitos mínimos de funcionamiento exigidos mediante 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 de este servicio.

[Ordinario N°1743, de 01.07.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

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

[Ordinario N°1745, de 01.07.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

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

[Ordinario N°1755, de 02.07.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

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

[Ordinario N°1876, de 26.07.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de digitalización de documentación laboral y empleo de firma electrónica que propone y describe la empresa Jeansblue SpA, denominada plataforma Buk SpA, se encuentra conforme a la normativa vigente, sin perjuicio de la fiscalización en terreno que practique este Servicio.

[Ordinario N°1877, de 26.07.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

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

[Ordinario N°1878, de 26.07.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

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

[Ordinario N°1879, de 26.07.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

No resulta posible autorizar la implementación de un sistema de gestión, emisión, recepción de firma digital y custodia electrónica de documentación que deriva de las relaciones de trabajo, y que se ha ofrecido por la empresa "Kabulabs Spa".

[Ordinario N°1881, de 26.07.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

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

[Ordinario N°1936, de 03.08.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de almacenamiento de documentación laboral electrónica consultado se ajusta a los requisitos mínimos de funcionamiento exigidos mediante 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 de este Servicio.

[Ordinario N°1981, de 09.08.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de digitalización de documentación laboral y empleo de firma electrónica que propone y describe la empresa Fashion Company S.A., denominada plataforma Buk SpA, se encuentra conforme a la normativa vigente, sin perjuicio de la fiscalización en terreno que practique este Servicio.

[Ordinario N°1997, de 09.08.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de firma digital o electrónica para la gestión derivada de las relaciones laborales de las compañías con sus trabajadores CX Data, no cumple con los requisitos mínimos de funcionamiento establecidos por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015 y por el Ord. N°4890 de 17.12.2013, sin perjuicio de que pueda reingresar la petición en el futuro una vez subsane las observaciones realizadas.

[Ordinario N°2088, de 23.08.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

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

[Ordinario N°2140, de 02.09.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, consultado por la empresa Metropolitana de Servicios Integrales E.S.T. Ltda., denominado "Fast Finger", no se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por esta Dirección, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N°2144, de 02.09.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El mecanismo de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, consultado por la empresa Oficina-agil S.p.A., denominado "DocuSign", no se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por esta Dirección, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N°2252, de 20.09.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

No existe impedimento legal para generar, firmar, gestionar y notificar la documentación derivada de las relaciones laborales a través de medios electrónicos, en la medida que tales actividades se desarrollen de acuerdo con las reglas expresadas en el dictamen N°0789/15 de 16.02.2015 y su doctrina complementaria.

[Ordinario N°2356, de 08.10.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

Para que este Servicio autorice la utilización de un sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, se debe enviar a este Departamento Jurídico una carta conductora explicativa de tal solicitud, acompañada de todos los antecedentes que se consideren

pertinentes para acreditar el cumplimiento de los requisitos técnicos mínimos de funcionamiento exigidos por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015.

[Ordinario N°2357, de 08.10.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

La información acompañada respecto del sistema de gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa HMC Soluciones Digitales S.p.A., denominado "ConDocs", no permite acreditar el cumplimiento de las condiciones mínimas de funcionamiento 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.

[Ordinario N°2480, de 02.11.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

La información acompañada respecto del sistema de gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Kabulabs S.p.A., denominado "conDocs", no permite acreditar el cumplimiento de las condiciones mínimas de funcionamiento 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.

[Ordinario N°2492, de 03.11.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El mecanismo de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, consultado por la empresa Oficina-agil S.p.A., denominado "DocuSign", se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por esta Dirección, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N°2493, de 03.11.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El proceso descrito por el recurrente no se ajusta a las exigencias vigentes sobre la materia, pues no se aprecia la utilización de una solución integral que dé cumplimiento a todas las exigencias indicadas en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N°2494, de 03.11.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

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

[Ordinario N°2556, de 09.11.2021](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

No existen inconvenientes jurídicos para la utilización de la solución denominada "Domicilio Digital", en la medida que su implementación y uso se ajusten a las condiciones señaladas en el presente informe.

[Ordinario N°2565, de 09.11.2021](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

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

[Ordinario N°2579, de 11.11.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Business News América Spa., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.2.2015, por lo que no existen inconvenientes jurídicos para su utilización. Lo que no obsta a las facultades de fiscalización que corresponden a este Servicio.

[Ordinario N°2580, de 11.11.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

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

[Ordinario N°2686, de 25.11.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica, sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

Atendido que no se acompañó ningún antecedente que permita verificar el cumplimiento de las exigencias dispuestas en los Dictámenes N°0789/015 de 16.02.2015, N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133, 04.12.2017, esta Dirección no puede emitir pronunciamiento solicitado.

[Ordinario N°2791, de 09.12.2021.](#)

[Documentación laboral, tiempo de conservación.](#)

La documentación laboral correspondiente a ex-trabajadores deberá conservarse por el empleador a lo menos cinco años desde la extinción del vínculo laboral. No existe obligación legal de informar a esta Dirección del Trabajo la eliminación de documentación de dependientes finiquitados.

[Ordinario N°2894, de 23.12.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado "Fast Finger", consultado por la Empresa Metropolitana de Servicios Integrales E.S.T. Ltda., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se autoriza su utilización en el marco de las relaciones laborales.

[Ordinario N°2901, de 23.12.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

No existen inconvenientes jurídicos para proceder a la firma de la documentación que emana de las relaciones laborales a través de medios electrónicos.

[Ordinario N°2903, de 23.12.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Preven-TEC", presentado por la empresa Franja Austral S.p.A., exhibe deficiencia que impiden a esta Dirección autorizar su utilización en el marco de las relaciones laborales.

[Ordinario N°2894, de 23.12.2021.](#)

[Documentación laboral electrónica.](#)

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado "Fast Finger", consultado por la Empresa Metropolitana de Servicios Integrales E.S.T. Ltda., se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se autoriza su utilización en el marco de las relaciones laborales.

# Ley 21.227. Emergencia Sanitaria Covid-19.

## Dictámenes

Dictamen N°32/1, de 06.01.2021.

Acto o declaración autoridad competente, Ley N°21227, fondo cesantía solidaria, derecho a giros adicionales.

1. Para determinar si una actividad particular se encuentra afecta a un "acto o declaración de autoridad competente" en los términos del inciso primero del artículo 1° de la ley N°21.227, para los efectos de lo dispuesto en el N°1 del inciso primero del artículo 16 de la ley N°21.263, deberá estarse al cumplimiento copulativo de los requisitos regulados en el mencionado inciso primero del artículo 1° de ley N°21.227. 2. La o las medidas dispuestas tanto en el Plan "Paso a Paso", regulado en Resolución Exenta N°591 del Ministerio de Salud y publicado con fecha de 25.07.20., como también en el Decreto Supremo N°102 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública de fecha 17.03.2020, modificado por el Decreto Supremo N°455 del mismo origen de fecha 10.10.2020, sí podrían, previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el inciso primero del artículo 1° de la ley N°21.227, constituir un "acto o declaración de autoridad competente", que permita a los trabajadores que se desempeñen en actividades o establecimientos afectos a dichas circunstancias y estén afiliados al Seguro de Desempleo, acceder a los giros adicionales con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de la ley N°19.728, que establece el N°1 del inciso primero del artículo 16 de la ley N°21.263.

Dictamen N°1124/10, de 30.03.2021.

Emergencia sanitaria Covid-19.

1. No resulta ajustado a derecho que las partes de la relación laboral se eximan del cumplimiento de sus obligaciones que emanan del contrato de trabajo, por no contar el trabajador con el resultado de negativo de un examen PCR para detección del virus COVID-19, salvo que se le otorgue licencia médica, en virtud de las instrucciones de la autoridad sanitaria. 2. No resulta concordante con el principio de no discriminación en el trabajo, pues altera la igualdad de oportunidad y trato, ni menos resulta razonable ni legítimo que el empleador, a priori, niegue a sus trabajadores el ingreso a prestar servicios por no contar con un examen PCR negativo para detección de COVID-19, sin existir, en el caso concreto, alguna sospecha de contacto que requiera la concurrencia de dicho trabajador a un centro asistencial para su categorización, evaluación y diagnóstico, en los términos expuestos por el Ministerio de Salud, en los Ordinarios B51 N°4239 de 05.10.2020 y B1 N°939 de 24.03.2020. 3. Los mecanismos de control establecidos por el empleador, en virtud de la potestad de mando, deben encontrarse contemplados en el reglamento interno del orden, higiene y seguridad de la empresa que desee implementarlo, en términos tales que respete los derechos fundamentales de los trabajadores.

Dictamen N°1189/11, de 01.04.2021

Emergencia sanitaria Covid-19.

Aquellos empleadores que actualmente estén realizando o en el futuro quieran realizar exámenes PCR a sus trabajadores, siempre que el costo económico que aquello signifique sea asumido por dicho empleador y en la medida que la aplicación del mismo no constituya una conducta discriminatoria, puede hacerlo sin que ello atente contra los derechos fundamentales de sus dependientes.

Dictamen N°1190/12, de 01.04.2021.

Emergencia sanitaria Covid-19.

El vínculo laboral que mantienen los trabajadores a que se refiere el presente dictamen es con el contratista o subcontratista; o bien con la empresa de servicios transitorios y no con la empresa principal o usuaria. Lo anterior aun cuando sea la empresa principal o usuaria la que pida el permiso único colectivo de desplazamiento, en razón de lo dispuesto en el Instructivo para Permisos de Desplazamiento, pues dicha situación no resulta emanar de la voluntad de quien solicita el referido permiso, sino que por el contrario es una exigencia que le ha planteado la autoridad en razón de

proteger la salubridad pública, no pudiendo entonces considerarse, como indiciaria de relación laboral, aun cuando persista en el tiempo, pues se trata de una medida extraordinaria que tiene como objetivo prevenir y proteger del contagio de COVID-19.

[Dictamen N°1702/21, de 23.06.2021.](#)

[Seguro individual obligatorio de salud asociado a Covid-19, Ley N°21.342, protocolo seguridad sanitaria laboral Covid-19, teletrabajo o trabajo a distancia.](#)

1. La vigencia de la Ley N°21.342 se prolongará en el tiempo mientras se mantenga vigente la alerta sanitaria a que hace referencia el Decreto N°4 de 08.02.2020 del Ministerio de Salud, situación que es de exclusiva y privativa facultad de dicha repartición definir. 2. El empleador se encuentra en la obligación de implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, cuando se reúnan los siguientes requisitos copulativos: (i) que la naturaleza de las funciones que preste el o la trabajadora lo permita; (ii) que el o la trabajadora consiente en ello; y (iii) que el o la trabajadora se encuentre en alguna de las hipótesis señaladas por el artículo 1°, inciso 2° de la Ley N°21.342. 3. Respecto de los trabajadores o trabajadoras que, cumplan con los requisitos para cambiar la modalidad de trabajo desde la presencialidad al trabajo a distancia o teletrabajo, le asiste la obligación de notificar dicha circunstancia al empleador, quien contará con el plazo de 10 días corridos para poder implementar dicha modalidad. Si no cumple con esta obligación en el plazo indicado, el trabajador podrá reclamar ante el respectivo Inspector del Trabajo, y a partir del undécimo día no estará en la obligación de concurrir presencialmente al lugar donde presta los servicios, debiendo igualmente el empleador pagar la remuneración que corresponda. 4. Si el trabajador o la trabajadora cumplen funciones que no pueden realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador lo o la destinará a otras labores, siempre que se cumplan los siguientes requisitos copulativos: (i) que las funciones que realice el o la trabajadora no puedan realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo; (ii) que el o la trabajadora se encuentre en una de las hipótesis señaladas por la misma norma; (iii) que se cuente con el consentimiento de el o la trabajadora; (iv) que sea factible destinar al trabajador o trabajadora a otras funciones, que no requieran de atención al público o en las que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo y, (v) que no importe menoscabo para el o la trabajadora. 5. En conformidad a lo dispuesto en el artículo 6° del Decreto Supremo N°54 del 11.03.1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la referencia que hace el artículo 3° de la Ley N°21.342 a los "delegados" corresponde a los representantes de los trabajadores para los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Para la elección de dichos delegados, la Ley N°21.342 establece que ésta se efectuará a través de votación presencial o por medios electrónicos o telemáticos idóneos y que permitan manifestar inequívocamente la voluntad de el o la trabajadora, considerando para estos efectos tanto a aquellos que se encuentran con su relación laboral suspendida en virtud de la Ley N°21.227, como a los que no se encuentran acogidos a dicha normativa. 6. Las empresas que no cuenten con un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral Covid-19, no pueden retomar o continuar sus labores de manera presencial. Las empresas que si lo estén haciendo a la fecha de publicación de la Ley N°21.342, contarán con un plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la fecha antes referida, para confeccionar el protocolo en cuestión y tomar las medidas previstas en el. 7. La fiscalización del mencionado protocolo corresponde a la Dirección del Trabajo y a la autoridad sanitaria, quienes podrán aplicar las multas respectivas y disponer la suspensión inmediata de las labores que signifiquen un riesgo inminente para la salud de los trabajadores. Si la empresa reinicia o continúa labores sin contar con el referido protocolo, quedará sujeta a la sanción del inciso final del artículo 68 de la Ley N°16.744, norma que ordena la clausura de las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad, atribución que se radica exclusivamente en el Servicio Nacional de Salud. 8. La expresión "tercero" incluida en el inciso final del artículo 8 de la Ley N°21.342 no se entiende como sinónimo de "cualquier persona". En este caso, su alcance incluye sólo a aquellas que se encuentran en directa relación con el giro del negocio a que se dedica el empleador y en qué medida que se encuentren vinculados con la prestación de servicios del trabajador. Así, se descarta la responsabilidad del empleador por hechos que le resultan totalmente ajenos y que no tienen relación con aquellos ámbitos que se encuentran bajo su directo control, como podría ocurrir en el caso de contagios producidos en lugares distintos y por causas ajenas a la prestación de servicios del trabajador. 9. Se deberá contratar el seguro al que se refiere la Ley N°21.342, respecto de todos los trabajadores que presten servicios en el sector privado y en la medida que sus contratos estén regulados por el Código del Trabajo. En consecuencia, la

contratación de este seguro es obligatoria tanto respecto de aquellos trabajadores sujetos al contrato ordinario de trabajo, como también a los contratos especiales, como ocurre con el contrato de aprendizaje, de trabajadores agrícolas, de trabajadores de casa particular, de trabajadores de empresas de servicios transitorios, alumnos que están desarrollando su práctica profesional (siempre que estén sujetos en su relación laboral al Código del Trabajo), entre otros. En el caso de trabajadores en régimen de subcontratación, será el contratista o subcontratista, según corresponda, el que deberá contratar el seguro al que nos venimos refiriendo. Adicionalmente, en el caso de que el o la trabajadora tenga más de un empleador, la obligación referida tendrá carácter de simplemente conjunta para todos ellos. Por el contrario, no existe tal obligación cuando se trata de trabajadores del sector público, pues los mismos no están comprendidos en la normativa en análisis. La obligación del empleador de contratar el seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19, debe cumplirse dentro de los siguientes plazos: a) trabajadores contratados antes de la incorporación de la póliza en el depósito de la CMF, el plazo es de 30 días corridos desde que la respectiva póliza es incorporada en el depósito antes mencionado y, b) trabajadores contratados o que vuelvan a prestar servicios presenciales después de la CMF, el plazo es de 10 días corridos siguientes al inicio de las labores del trabajador. 10. El empleador que no cumpla con la obligación de contratar el seguro antes mencionado, se hará responsable de las sumas que le habría correspondido cubrir al asegurador. Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 505 y siguientes en el Título Final "De la fiscalización, de las sanciones y de la prescripción", del Libro V del Código del Trabajo.

[Dictamen N°1706/22, de 24.06.2021.](#)

[Permiso laboral por vacuna Covid-19, medio día de permiso, Ley N°21.347.](#)

1. El derecho que se otorga a todo trabajador o trabajadora en virtud del nuevo artículo 66 ter del Código del Trabajo, sólo se puede ejercer en casos de programas o campañas públicas de inmunización. 2. En todos aquellos casos en que la inmunización suponga la inoculación de más de una dosis de la vacuna respectiva, el trabajador tendrá derecho a medio día de permiso laboral por cada una de ellas. 3. El permiso laboral al que se refiere el nuevo artículo 66 ter del Código del Trabajo, debe ser considerado como efectivamente trabajado para todos los efectos legales. En consecuencia, el empleador deberá pagar la remuneración respectiva. Además, no admite compensación económica alguna, ni durante la relación laboral ni al término de la misma. El permiso debe ser ampliado con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde el lugar donde se realice la administración de dosis de vacuna, tomando en consideración las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad del equipamiento médico necesario. Esta extensión también debe considerarse como tiempo trabajado para todos los efectos legales, y, en consecuencia, da derecho a pago de remuneración. 4. Para efectos de solicitar el permiso laboral a que se refiere el artículo 66 ter del Código del Trabajo, se requiere por parte del trabajador que dé aviso al empleador con al menos dos días de anticipación a aquel en que hará uso del derecho. Este aviso deberá constar por escrito. Dado que el permiso laboral al que se refiere la norma objeto de este pronunciamiento tiene un objetivo específico, y no se trata de un derecho que el trabajador o trabajadora puede ejercer para los fines que estime pertinentes, éste último debe justificar ante el empleador el hecho de haber procedido a la inmunización a través del certificado o documento que se otorgue por la autoridad sanitaria respectiva. 5. El derecho a permiso laboral al que se refiere el nuevo artículo 63 ter del Código del trabajo, se aplica de la misma forma, tanto a los trabajadores o trabajadoras que tengan pactada jornada ordinaria de trabajo, como a aquellos que hayan pactado jornada parcial.

[Dictamen N°1805/23, de 12.07.2021.](#)

[Suspensión temporal de contrato de trabajo, Ley N°21.227, pacto, terminación relación laboral, causales, reducción temporal jornada de trabajo.](#)

1. A esta Dirección no le compete pronunciarse en términos genéricos sobre la procedencia jurídica de suscribir, durante el período de suspensión temporal de un contrato de trabajo, por aplicación de las disposiciones de la Ley N°21.227, un pacto mediante el cual el empleador se obligue a otorgar al trabajador beneficios suplementarios de aquellos que este último esté percibiendo en su calidad de beneficiario de las prestaciones con cargo al seguro de desempleo prevista en la misma ley. Ello, sin perjuicio de lo expuesto mediante Dictamen N°1959/015, de 22.06.2020, de este origen. 2. La situación descrita en el artículo 5° inciso 2° de la Ley N°21.227, modificada por la Ley N°21.232, a la que esa norma le ha otorgado el carácter de presunción legal de afectación parcial de la actividad

de empleador, no es la única que este puede invocar para justificar la celebración con sus trabajadores de un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, por cuanto, es posible que existan otras hipótesis de afectación parcial que habiliten a suscribir los pacto en referencia, pero en tales casos dicha afectación deberá probarse, pues no concurren los presupuestos para que opere la presunción legal. La afectación de la actividad del empleador debe necesariamente consistir en una pérdida o detrimento de carácter económico. Sin perjuicio de las facultades conferidas a la Dirección del Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 5° inciso 5° de la citada ley, la determinación acerca de las condiciones específicas que debe reunir la afectación total o parcial de la actividad de una empresa para que pueda ser calificada como tal, en caso de presentarse alguna controversia al respecto, corresponde privativamente a los tribunales de justicia. 3. No existe, en opinión de este Servicio, contradicción alguna entre la norma del inciso 1° del artículo 10 y aquella contemplada en la parte final del artículo 11 inciso 4°, ambas de la Ley N°21.227 en referencia, puesto que regulan materias distintas. La primera de ellas establece la duración mínima de los pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo, que es de un mes. La segunda, por su parte, dispone el pago proporcional de los complementos con cargo al seguro de desempleo a los trabajadores respectivos, cuando aquel recaiga en períodos inferiores a un mes, por alguna de las razones expuestas en el cuerpo del presente oficio, que no dicen relación con la duración de dichos pactos. 4. La referencia a los trabajadores <<...no afectos a los beneficios de esta ley...>> que se hace en el artículo 3° inciso 3° de la citada ley, para los efectos de establecer la procedencia de poner término al contrato de trabajo por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, excluye de tal posibilidad tanto a los trabajadores afectos a la suspensión temporal de su contrato de trabajo en pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, como también a aquellos regidos por un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, o por un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo.

[Dictamen N°2003/35, de 09.08.2021.](#)

[Ley N°21.227, suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo por el solo ministerio de la ley, pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, procedencia otorgamiento por el empleador de beneficios suplementarios y de anticipos y préstamos con cargo a remuneraciones futuras.](#)

1. Resulta jurídicamente procedente que, durante el período de suspensión temporal del contrato de trabajo por el solo ministerio de la ley, y de vigencia de un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1°, 3° y 5° de la Ley N°21.227, el empleador otorgue a los trabajadores involucrados beneficios en dinero o en especies, con el objeto de contribuir a suplementar el monto no cubierto por las prestaciones que les corresponda percibir con cargo al Seguro de Desempleo, en tanto aquellos estén destinados a paliar las consecuencias derivadas de tal situación, que implica una disminución de los ingresos de los afectados durante el respectivo período de suspensión temporal de la relación laboral, y no suponga para los trabajadores respectivos la obligación de prestar servicios por tal causa, circunstancia que podría importar una vulneración a lo establecido en el artículo 14 de la citada ley. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que la Ley N°21.227 ha otorgado a la Dirección del Trabajo. 2. No se ajusta a derecho la inclusión de anticipos y préstamos con cargo a remuneraciones futuras entre aquellos beneficios que, acorde con lo dispuesto en la Ley N°21.227, y con lo sostenido por esta Dirección en el Dictamen N°1959/015 de 22.06.2020, el empleador puede otorgar a sus trabajadores durante el período de suspensión temporal de los efectos de sus contratos de trabajo.

[Dictamen N°2234/41, de 15.09.2021.](#)

[Corporación municipal, proceso calificación, emergencia sanitaria Covid-19.](#)

Resulta procedente realizar el proceso calificadorio 2019-2020 respecto del personal regido por la Ley N°19.378 de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Colina aun cuando puedan ser necesarias ciertas modificaciones propias de la pandemia por COVID-19 por la que atraviesa el país.

## Ordinarios

[Ordinario N°3, de 04.01.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, Ley N°21.227 y Ley N°21.232.](#)

No se encuentra dentro de las facultades de este Servicio el certificar a priori si una determinada empresa, que celebra un pacto de reducción temporal de jornada, es de aquellas que se encuentran exceptuadas de la paralización de actividades en virtud de la enumeración realizada por la autoridad en las resoluciones N°88 y 133, de 6 de abril y 14 de mayo del año en curso. No obstante lo anterior, en aquellos casos que se infrinja lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley N°21.227, las Dirección del Trabajo deberá aplicar la multa más alta que corresponda conforme a las reglas establecidas en el artículo 506 del Código del Trabajo.

[Ordinario N°76, de 11.01.2021.](#)

[Emergencia sanitaria, Resolución N°212, 28.03.2020, efectos.](#)

Atiende presentación sobre efectos en materia laboral, de la medida de cuarentena dispuesta por resolución exenta N°212, de 28.03.2020, del Ministerio de Salud para la ciudad de Temuco, en el marco de la emergencia sanitaria de Covid-19.

[Ordinario N°138, de 14.01.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, Ley N°21.227, Ley N°21.232.](#)

1. El empleador puede suplementar las prestaciones percibidas por los trabajadores con cargo al Seguro de Desempleo, en la forma indicada precedentemente, en tanto ello no implique infringir lo dispuesto en el artículo 14 de la ley N°21.227. 2. En ese sentido, aquellos beneficios suplementarios, otorgados a aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo se encuentran suspendidos en virtud de la aplicación de la Ley N°21.227, no constituyen remuneración. 3. La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre materias de índole tributaria.

[Ordinario N°139, de 14.01.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, Ley N°21.227, aguinaldo Fiestas Patrias.](#)

No resulta legalmente exigible a los empleadores el pago de aguinaldo de Fiestas Patrias que hubieren convenido con los trabajadores afectos a la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo por acto o declaración de autoridad, o por haber celebrado un pacto de suspensión temporal de contrato de trabajo u que se encuentren acogidos por tal causa a las prestaciones con cargo al seguro de desempleo, en conformidad con lo previsto en la ley n°21.227. Lo anterior no obsta a que aquellos decidan unilateralmente otorgar el beneficio en referencia a los trabajadores que se encuentran en dicha situación.

[Ordinario N°141, de 14.01.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, Ley N°21.227, fondo de cesantía.](#)

Informa acerca del contenido de los formularios de declaración jurada elaborados por la Administradora de los Fondos de Cesantía, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del Título II de la Ley N°21.227.

[Ordinario N°142, de 14.01.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, Ley N°21.235, negociación colectiva reglada.](#)

1) Excede las facultades de esta Dirección del Trabajo el determinar si procede la suspensión del plazo de presentación del proyecto de contrato colectivo, en virtud de las medidas sanitarias adoptadas por la autoridad en razón del actual estado de catástrofe. Sin perjuicio de lo señalado, en virtud de lo dispuesto en el artículo 311 del Código del Trabajo, las partes pueden acordar prorrogar la duración del instrumento colectivo debiendo respetar los plazos establecidos en el artículo 324 del mismo texto legal, con el objetivo de resguardar el correcto ejercicio de la negociación colectiva en el marco de la presente emergencia sanitaria. Por su parte, en aquellos casos que la negociación colectiva ya se hubiese iniciado, estas también tienen la posibilidad de decidir exceder el plazo de duración de la negociación colectiva conforme a lo dispuesto en el artículo 348 del Código del Trabajo. 2) La materia operativa consultada es de competencia del Departamento de Relaciones Laborales, motivo por el cual se deriva dicha consulta a la ya citada dependencia para su respuesta. 3) La propia organización sindical debe determinar cómo tendría que desarrollarse el proceso eleccionario a objeto de facilitar las votaciones de sus afiliados. Ello por cuanto el régimen electoral sindical es entregado a la regulación de los estatutos del sindicato, debiendo encontrarse en éstos los órganos encargados de verificar los procedimientos electorales y las actuaciones en que se

expresa la voluntad colectiva. En este sentido, no existe inconveniente para que una organización sindical decida utilizar un sistema computacional para llevar a cabo sus propias votaciones, en la medida que su implementación se realice ajustándose a las exigencias indicadas en el dictamen N°3362/53, de 01.09.2014. Lo anterior, sin perjuicio de las observaciones que pudieren efectuarse por esta Institución, una vez que el sistema comience a ser utilizado en los mencionados procesos electorales. De esta manera, aquellos procesos electorales de directiva sindical que se hayan iniciado antes de la declaración de estado de catástrofe por calamidad pública ocurrida el pasado 18.03.2020 a aquellos que debiesen iniciarse durante dicho estado de excepción constitucional o su prórroga y que no hubiesen terminado a la fecha de publicación de la ley N°21.235 se entienden suspendidos de pleno derecho. En virtud de la anterior suspensión, los mandatos de los directores sindicales vigentes se entenderán prorrogados, por el solo ministerio de la ley, durante el número de días que restaba para el término del plazo del mandato original al momento de decretarse el estado de excepción constitucional, esto es el día 18.03.2020 antes mencionado, contados desde el cese de dicho estado de excepción constitucional, o de su prórroga, el que nunca podrá ser inferior a quince días hábiles.

[Ordinario N°154, de 18.01.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19.](#)

1. Si el trabajador carece de licencia médica en virtud de las instrucciones otorgadas por la autoridad sanitaria, aquel no se encuentra justificada para dejar de prestar los servicios para los que ha sido contratado, siendo obligación del empleador otorgarle dicho trabajo y remunerarlo. 2. El empleador, en virtud de su deber general de protección y de sus potestades de administración, tiene la atribución para adoptar las medidas que sean racionalmente necesarias respecto del trabajador de que se trate y, si es del caso, aplicar los controles contemplados en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, siempre respetando los criterios ya reseñados y, en cualquier circunstancia, la dignidad de la persona del dependiente.

[Ordinario N°155, de 18.01.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, Corporación Municipal, proceso calificación.](#)

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir pronunciamiento respecto de una consulta genérica, sin perjuicio de lo señalado en el presente oficio.

[Ordinario N°158, de 18.01.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19.](#)

Emite informe sobre materia que indica.

[Ordinario N°276, de 25.01.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, servicios esenciales.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para determinar si los trabajadores auxiliares de aseo se encuentran dentro de la categoría de servicios esenciales, en el actual contexto de emergencia sanitaria por Covid-19. A su vez, corresponde al empleador, adoptar todas las medidas sanitarias de prevención que resulten procedentes de acuerdo a lo indicado por la autoridad sanitaria.

[Ordinario N°279, de 25.01.2021.](#)

[Suspensión temporal contrato de trabajo, emergencia sanitaria Covid-19, Ley N°21.227.](#)

La suspensión temporal del contrato de trabajo por acto o declaración de autoridad, así como aquel objeto de pacto de suspensión temporal, en virtud de lo dispuesto en los artículos 3 y 5 de la ley N°21227, permite concluir que resulta aplicable a los contratos individuales y colectivos de trabajo.

[Ordinario N°280, de 25.01.2021.](#)

[Suspensión temporal contrato de trabajo, emergencia sanitaria Covid-19, Ley N°21.227.](#)

La suspensión temporal del contrato de trabajo por acto o declaración de autoridad, así como aquel objeto de pacto de suspensión temporal, en virtud de lo dispuesto en los artículos 3 y 5 de la ley N°21227, permite concluir que resulta aplicable a los contratos individuales y colectivos de trabajo.

[Ordinario N°350, de 01.02.2021.](#)

[Suspensión temporal contrato de trabajo, emergencia sanitaria Covid-19, ley N°21.227.](#)

Los efectos del acto o declaración de autoridad a que alude el inciso 1° del artículo 1 de la ley N°21.227, son de aplicación obligatoria. El trabajador que no suscribe el pacto de suspensión del contrato de trabajo establecido en el artículo 5 de la ley N°21.227, está impedido de acceder a los beneficios contemplados en el artículo 1 del mismo cuerpo legal.

[Ordinario N°464, de 05.02.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, teletrabajo o trabajo a distancia, remuneración, facultades empleador.](#)

En el marco de la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, aun cuando esta se implemente como consecuencia de la presente emergencia sanitaria, el empleador no se encuentra facultado para reducir unilateralmente las remuneraciones de los trabajadores, pudiendo denunciarse dicha situación ante las Inspecciones del Trabajo, resguardándose dicha actuación a través de la garantía de la indemnidad conforme se indica en el presente informe.

[Ordinario N°466, de 05.02.2021.](#)

[Emergencia Sanitaria Covid-19, protección a la maternidad.](#)

Le emergencia sanitaria COVID-19 no afecta la vigencia de los derechos laborales que el legislador reconoce a los trabajadores, en consecuencia, teniendo presente dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo, en el caso consultado debemos advertir que los derechos de protección de la maternidad se encuentran vigentes y son plenamente exigibles al empleador, debiendo adoptar las medidas de resguardo de la salud de aquellas trabajadoras embarazadas que continúen prestando servicios y considerar los aspectos expuestos en el presente informe.

[Ordinario N°468, de 05.02.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, suspensión temporal contrato de trabajo.](#)

Los trabajadores de casa particular, cuya relación laboral se suspenda por acto o declaración de autoridad, o hayan suscrito con su empleador un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, podrán acceder de manera extraordinaria a los fondos destinados a la indemnización a todo evento a que tienen derecho, de acuerdo al artículo 163 inciso quinto letra a) del Código del Trabajo, en los términos precisados en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N°469, de 05.02.2021.](#)

[Salud y seguridad en el trabajo, deber de protección, riesgo grave e inminente, Covid-19.](#)

Ante la emergencia sanitaria que atraviesa el país por la pandemia Covid-19, este Servicio ha dispuesto una serie de medidas alternativas para el cumplimiento de las obligaciones laborales y contractuales, considerando además lo esgrimido en el presente informe.

[Ordinario N°547, de 10.02.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, contrato de trabajo, pago de aguinaldo.](#)

Por expresa disposición de la ley N°21.227, sólo los trabajadores afectos a un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, mantienen su derecho al pago de los respectivos bonos, aguinaldos o asignaciones, siendo, por ende, obligación del empleador enterarlos. Lo anterior, sin perjuicio de lo expuesto en el presente informe.

[Ordinario N°552, de 10.02.2021.](#)

[Suspensión temporal del contrato de trabajo, asignaciones, remuneraciones.](#)

La suspensión del contrato individual de trabajo implica el cese temporal, de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador.

[Ordinario N°554, de 10.02.2021.](#)

[Contrato de trabajo, asignaciones, otorgamiento beneficios suplementarios, Ley N°21.227.](#)

1. El empleador puede suplementar las prestaciones percibidas por los trabajadores con cargo al Seguro de Desempleo, en la forma indicada precedentemente, en tanto ello no implique infringir lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N°21.227. 2. En este sentido, aquellos beneficios suplementarios, otorgados a aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo se encuentran suspendidos en virtud de la aplicación de la Ley N°21.227, no constituyen remuneración.

[Ordinario N°845, de 05.03.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, Comités Paritarios Higiene y Seguridad, elección y renovación representante.](#)

Atiende consultas sobre la prórroga de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, en virtud de la contingencia sanitaria por Covid-19.

[Ordinario N°849, de 05.03.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, Comité Paritario Higiene y Seguridad, renovación de miembros.](#)

No existe inconveniente jurídico para que la elección de los representantes de los trabajadores ante los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, cuyas funciones cesan durante el periodo de la emergencia, se realice mediante un sistema de votación electrónica que cumpla con las condiciones que la jurisprudencia de este Servicio ha señalado. Y si la empresa no dispone de un sistema de votación electrónica, o bien, las condiciones a que se encuentran afectos los trabajadores de la empresa, sucursal, faena o agencia de que se trate, impiden realizar la elección de los representantes de los trabajadores, los miembros en ejercicio deben permanecer en sus cargos, entendiéndose, por ende, en tal caso, prorrogada la vigencia del Comité hasta que las condiciones sanitarias permitan efectuar la votación correspondiente.

[Ordinario N°852, de 05.03.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, Comité Paritario de Higiene y Seguridad, renovación de miembros.](#)

No existe inconveniente jurídico para que la elección de los representantes de los trabajadores ante los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, cuyas funciones cesan durante el periodo de la emergencia, se realice mediante un sistema de votación electrónica que cumpla con las condiciones que la jurisprudencia de este Servicio ha señalado. Y si la empresa no dispone de un sistema de votación electrónica, o bien, las condiciones a que se encuentran afectos los trabajadores de la empresa, sucursal, faena o agencia de que se trate, impiden realizar la elección de los representantes de los trabajadores, los miembros en ejercicio deben permanecer en sus cargos, entendiéndose, por ende, en tal caso, prorrogada la vigencia del Comité hasta que las condiciones sanitarias permitan efectuar la votación correspondiente.

[Ordinario N°854, de 05.03.2021.](#)

[Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, renovación de miembros, pandemia Covid-19.](#)

No existe inconveniente jurídico para que la elección de los representantes de los trabajadores ante los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, cuyas funciones cesan durante el periodo de la emergencia, se realice mediante un sistema de votación electrónica que cumpla con las condiciones que la jurisprudencia de este Servicio ha señalado. Y si la empresa no dispone de un sistema de votación electrónica, o bien, las condiciones a que se encuentran afectos los trabajadores de la empresa, sucursal, faena o agencia de que se trate, impiden realizar la elección de los representantes de los trabajadores, los miembros en ejercicio deben permanecer en sus cargos, entendiéndose, por ende, en tal caso, prorrogada la vigencia del Comité hasta que las condiciones sanitarias permitan efectuar la votación correspondiente.

[Ordinario N°876, de 10.03.2021.](#)

[Trabajadores de empresas hoteleras ubicadas en zonas afectas a cuarentena; acceso a giros adicionales con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de la Ley N°19.728, en los términos previstos en el Decreto Supremo N°2097, dictado en virtud de lo dispuesto en las leyes N°21.227 y 21.263. Procedencia.](#)

1) El trabajador debe estar con los efectos de su contrato de trabajo suspendidos por un acto o declaración de autoridad en virtud del inciso primero del artículo 1º de la Ley N°21.227 para tener derecho a las prestaciones excepcionales del Seguro de Desempleo con cargo a la Cuenta Individual

por Cesantía (CIC) o al Fondo de Cesantía Solidario (FCS), según corresponda en las leyes N°21.227 y N°21.263, no importando para dichos efectos si se trata de la primera suspensión temporal, u otra posterior, como tampoco si existe continuidad entre dichas suspensiones. 2) El acceso a las prestaciones excepcionales con cargo al Seguro de Desempleo antes mencionadas se verificará en la medida en que se cumpla con los requisitos y términos establecidos las leyes N°21.227 y N°21.263, y que el o los trabajadores beneficiarios dispongan de giros disponibles en el mencionado Seguro de Desempleo. 3) La Superintendencia de Pensiones es la entidad competente para pronunciarse sobre el orden y cantidad de giros con cargo al FCS que puede acceder el o los trabajadores beneficiados en virtud de las leyes antes mencionadas.

[Ordinario N°889, de 10.03.2021](#)

[Emergencia sanitaria por Covid-19, salud y seguridad en el trabajo.](#)

En el evento que el empleador de su padre no cumpliera con la obligación de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud del mismo, la asistencia a su lugar de trabajo podría considerarse dentro de las situaciones de riesgo grave e inminente para su vida y salud, que autorizarían el derecho del trabajador a requerir del empleador las medidas de protección necesarias, las que de no ser adoptadas lo facultarían para efectuar denuncia ante la Inspección, sin perjuicio de que pueda interrumpir sus labores, situación que deberá ser puesta en conocimiento del empleador en el más breve plazo como de la Inspección del Trabajo respectiva.

[Ordinario N°945, de 15.03.2021.](#)

[Suspensión temporal contrato de trabajo, Ley N°21.227, término unilateral, improcedencia.](#)

1. No resulta jurídicamente procedente poner término unilateralmente al pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, conforme con lo dispuesto en el Dictamen N°1798/10 de 05.06.2020. 2. Encontrándose vigente el pacto de suspensión temporal del contrato entre las partes, el trabajador se encuentra liberado de su obligación de prestar servicios, acorde con la doctrina de este Servicio contenida en el Dictamen N°1762/8 de 03.06.2020.

[Ordinario N°951, de 15.03.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, servicios esenciales.](#)

Para determinar si una actividad se encuentra afecta a un acto o declaración de autoridad competente, que implique la paralización de actividades en los términos del inciso primero del artículo 1° de la Ley N°21.227, se deben cumplir los requisitos regulados en ese mismo cuerpo legal, considerando además lo expuesto en el presente informe.

[Ordinario N°963, de 17.03.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, Ley N°21.227, servicios necesarios o indispensables.](#)

Si el establecimiento presta los servicios necesarios o indispensables para el desarrollo, en este caso, de las labores de un establecimiento de salud, debe incorporar a empresas que ofrecen servicios de alimentación, limpieza, reparación y mantenimiento esencial para el funcionamiento de estos recintos. Si se advierte que tiene contratados a trabajadores que no se vinculan con una labor necesaria o indispensable para el desarrollo de los servicios que presta el establecimiento de salud, efectivamente a dicho grupo de trabajadores no les afectará la excepción ante acto o declaración de autoridad, y en consecuencia, en sus contratos de trabajo se producirá el efecto legal de los actos o declaraciones de autoridad que en materia sanitaria paralicen el desarrollo de actividades, en los términos que regula la Ley N°21.227.

[Ordinario N°1016, de 19.03.2021.](#)

[Reducción temporal jornada de trabajo, emergencia sanitaria Covid-19, Ley N°21.227, dependientes excluidos limitación jornada de trabajo, procedencia.](#)

Resulta jurídicamente procedente que el trabajador excluido de la limitación de jornada, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, modifique de común acuerdo con su empleador el contrato de trabajo que los une, estipulando una jornada laboral determinada para los efectos de celebrar un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, en los términos previstos en la Ley N°21.227.

[Ordinario N°1228, de 12.04.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, empresa esencial, competencia Dirección del Trabajo.](#)

La calificación de la actividad de una empresa como esencial no es una materia de la competencia de esta Dirección, sino del Ministerio de Hacienda, organismo que, mediante Resolución Exenta N°88, de 06.04.2020, complementada por Resolución Exenta N°133, de 16.05.2020, dictadas por el Subsecretario de Hacienda, señalo las zonas o territorios afectados por acto o declaración de autoridad y las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades, para los efectos de acceder a las prestaciones a que se refieren los artículos 1 y 2 de la Ley N°21.227.

[Ordinario N°1290, de 26.04.2021.](#)

[Suspensión temporal contrato de trabajo, término de contrato, indemnización por años de servicio, base cálculo.](#)

1.- Los trabajadores que al vencimiento del pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo suscrito en conformidad a la Ley N°21.227 fueren despedidos por las causales de término previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo y cuyos contratos hubieren estado vigentes un año o más, tienen derecho a percibir indemnización por años de servicio en los términos señalados en el presente informe. 2.- La base de cálculo de dichas indemnizaciones, debe estar conformada por la última remuneración mensual percibida por dichos trabajadores con anterioridad a la suscripción de los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo a los que estuvieron afectos.

[Ordinario N°1292, de 26.04.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, certificación calidad elementos protección personal.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir un pronunciamiento jurídico en los términos solicitados.

[Ordinario N°1312, de 27.04.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, cierre comercio.](#)

En relación a las posibles limitaciones de funcionamiento del transporte público en la presente emergencia sanitaria, producto de la medida de toque de queda, los horarios de cierre y apertura de los locales comerciales deben ajustarse a las instrucciones emanadas por la autoridad sanitaria, que considera, entre otros aspectos, el tiempo necesario para el traslado de los trabajadores. Sin perjuicio de ello, las partes pueden celebrar pactos sobre horarios diferidos de ingreso y salida o la contratación de transporte privado con el objetivo de garantizar la correcta disponibilidad de los medios de transporte por parte de los trabajadores.

[Ordinario N°1317, de 27.04.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, protección a la vida y salud de trabajadores, consulta genérica, competencia Dirección del Trabajo.](#)

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

[Ordinario N°1429, de 10.05.2021.](#)

[Suspensión temporal contrato colectivo, Ley N°21.227, efectos, pacto, beneficios suplementarios.](#)

1. Los beneficios destinados a complementar las prestaciones con cargo al Seguro de Desempleo de la Ley N°19.728 que, acorde con lo sostenido por esta Dirección mediante Dictamen N°1959/015, de 22.06.2020, los empleadores están autorizados a otorgar a los trabajadores durante el período de suspensión de sus contratos de trabajo de pleno derecho, por el solo ministerio de la ley y de vigencia de los pactos de suspensión de los efectos del contrato que aquellos que hubieren celebrado, en virtud de lo dispuesto en la Ley N°21.227, no constituyen remuneración. 2. Esta Dirección carece de competencia para determinar si los beneficios suplementarios otorgados por los empleadores a los trabajadores afectos a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo de pleno derecho por el solo ministerio de la ley y a aquellos que celebraron pactos de suspensión de los efectos del contrato de trabajo, tendrían o no la calidad de imponibles, y si podrían ser constitutivos de renta, materias cuya competencia recae en la Superintendencia de Seguridad Social y en el Servicio de Impuestos Internos, respectivamente.

Ordinario N°1505, de 19.05.2021.

Acto o declaración autoridad competente, Ley N°21.227, Fondo Cesantía Solidario, derecho giros adicionales.

Las medidas dispuestas en el Plan “Paso a Paso”, regulado actualmente por la Resolución Exenta N°43 del Ministerio de Salud; Subsecretaría de Salud, publicada en el Diario Oficial de 15.01.2021, como también en el Decreto Supremo N°102 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública publicado con fecha 17.03.2020, modificado últimamente por el Decreto Supremo N°82 de 05.04.2021, podrían configurar un “acto o declaración de autoridad competente” en los términos del inciso primero del artículo 1° de la Ley N°21.227, para los fines del acceso a los giros adicionales con cargo al FCS del Seguro de Desempleo, en la medida que se verifique la existencia de los requisitos previstos en el inciso primero del artículo 1° de la Ley N°21.227.

Ordinario N°1543, de 26.05.2021

Ley protección al empleo, suspensión temporal contratos de trabajo, teletrabajo o trabajo a distancia.

No es contraria a derecho la medida adoptada por la empresa que cumple una función no esencial de mantener a un grupo de trabajadoras en régimen de teletrabajo y a otro grupo, que cumple la misma función, hacerles efectiva la aplicación de la Ley N°21.227 que dispone la suspensión temporal de los contratos de trabajo y el acceso a las prestaciones previstas en los artículos 15 y 25 de la Ley N°19.728 por el solo ministerio de la ley ante acto o declaración de autoridad. Sin perjuicio de la existencia de un motivo discriminatorio que implique la decisión empresarial lo que debe ser investigado por el procedimiento que corresponde en conformidad a la ley.

Ordinario N°1547, de 27.05.2021.

Emergencia sanitaria Covid-19, salud y seguridad en el trabajo.

El empleador, en virtud de su poder de dirección, está facultado para imponer determinadas sanciones en conformidad a lo prescrito en el artículo 154 N°10 del Código del Trabajo, considerando lo expuesto en el presente informe.

Ordinario N°1553, de 28.05.2021.

Emergencia sanitaria Covid-19, trabajadores subcontratados mayores de 75 años, prestación de servicios.

No existe impedimento para que los trabajadores subcontratados, mayores de 75 años de edad, que residen y trabajan en comunas en que no rige la medida sanitaria de cuarentena, concurren a prestar los servicios convenidos, sin perjuicio de lo expresado en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N°1596, de 03.06.2021.

Suspensión temporal contrato de trabajo, Ley n°21.227, pacto, permiso matrimonio o acuerdo unión civil.

Durante el período en que los trabajadores se encuentren afectos a la suspensión temporal del contrato de trabajo de pleno derecho, por el solo ministerio de la ley, o por haber celebrado con su empleador un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1°, 3° y 5° de la Ley N°21.227 y, por tanto, liberados de la obligación de prestar los servicios contratados, no les asiste el derecho a hacer uso del permiso por matrimonio o por acuerdo de unión civil, previsto en el artículo 207 bis del Código del Trabajo.

Ordinario N°1754, de 02.07.2021.

Emergencia sanitaria Covid-19, servicios esenciales.

Los efectos que en materia laboral tiene la medida de cuarentena dispuesta por el Ministerio de Salud, en el marco de la emergencia sanitaria por Covid 19, tratándose de trabajadores que residen en comunas bajo la medida cuarentena total (Paso 1). que laboran en empresas constructoras, cuya obra se encuentra en comunas en cuarentena (Paso 2). esto es, aquellas zonas en que se prohíbe la libre circulación de personas los días sábado, domingo y festivos.

[Ordinario N°1806, de 12.07.2021.](#)

[Suspensión Temporal Contrato de Trabajo, Ley N°21.227, pago aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, efectos, procedencia.](#)

No resulta legalmente exigible a la empresa Constructora Lancuyen Limitada el pago de los aguinaldos de Fiestas Patrias y navidad convenidos en el contrato colectivo celebrado entre dicha entidad empleadora y el sindicato de Empresa Lancuyen Ltda., a los trabajadores involucrados, afectos a la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo y acogidos por tal causa a las prestaciones con cargo al seguro de desempleo, en conformidad con lo previsto en la Ley N°21.227. Lo anterior no obsta a que el empleador decida unilateralmente otorgar los beneficios en referencia a los trabajadores que se encuentran en dicha situación.

[Ordinario N°1809, de 12.07.2021.](#)

[Exclusión de empresas y trabajadores de las prestaciones que establece la ley, Ley N°21.227, alcances.](#)

1. Para que opere la prohibición impuesta a las empresas por la Ley N°21.227, modificada por la Ley N°21.232, de hacer uso de las prestaciones previstas en dicho cuerpo legal, respecto de los trabajadores respectivos, se requiere la concurrencia copulativa de las siguientes condiciones: a) que se trate de empresas que hayan contratado o celebrado convenios con el Estado; b) que tales contratos o convenios se financien íntegramente con cargo a la ley de presupuestos o de subvenciones del sector público, y c) que dichas empresas reciban de los servicios o instituciones los pagos correspondientes. 2. La exclusión de la posibilidad de acceder a las prestaciones con cargo al seguro de desempleo que establece la citación y resulta aplicable respecto de cualquiera de las hipótesis allí previstas cuya ocurrencia permite hacer uso de ellas; vale decir: la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo por el solo ministerio de la ley; la celebración por las partes de la relación laboral de un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, o de un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo. 3. Podrán hacer uso de las prestaciones de la ley las empresas que, por cualquier razón, no hayan recibido de los servicios o instituciones correspondientes los pagos acordados en los convenios o contratos respectivos y aquellas que contraten con el Estado para la ejecución de obras o proyectos de inversión que se paguen según el estado de avance de las obras.

[Ordinario N°1814, de 12.07.2021.](#)

[Suspensión temporal contrato de trabajo, Ley 21.227, pacto, descuento cuota sindical, aporte fondo de bienestar, procedencia, competencia Dirección del Trabajo.](#)

1. No resulta jurídicamente procedente el descuento por el empleador de las cuotas sindicales a los trabajadores afiliados a una organización sindical durante el período en que aquellos se encuentren afectos a un pacto de suspensión temporal de sus contratos de trabajo, no las deducciones correspondientes al aporte mensual que los socios se obligaron a efectuar a favor del Fondo de Bienestar constituido en la empresa. 2. Esta Dirección carece de competencia para determinar, por una parte, si la obligación contraída por una empresa, de efectuar el aporte mensual al Fondo de Bienestar allí constituido y, por otra, el otorgamiento de los beneficios establecidos a favor de los trabajadores durante el período en que estos últimos se encuentren afectos a un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

[Ordinario N°1815, de 12.07.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19, seguro desempleo, Ley N°21.227, efectos.](#)

La cuarentena, u otras medidas decretadas por la autoridad competente para el control de la pandemia de Covid-19, podrían ser calificadas como caso fortuito o fuerza mayor para los trabajadores no afectos a las prestaciones con cargo al Seguro de Desempleo, previstas en la Ley N°21.227, que se encuentren impedidos de prestar los servicios contratados por tal causa, como asimismo para el trabajo convenido por iguales circunstancias. Lo anterior sin perjuicio de que, el cumplimiento de las condiciones previstas por la ley para calificar dichos actos de autoridad como caso fortuito o fuerza mayor y sus efectos deberán ser analizados considerando la realidad existente en la situación concreta que se examina, correspondiendo, en definitiva, a los Tribunales de Justicia resolver las controversias que se susciten sobre el particular.

Ordinario N°1891, de 27.07.2021.

Protocolo Seguridad Sanitaria laboral, retorno gradual y seguro al trabajo, Ley N°21.342, alerta Sanitaria Covid-19.

Remite jurisprudencia vigente de esta Dirección recaída en las normas contenidas en la Ley N°21.342.

Ordinario N°2001, de 09.08.2021.

Ley de protección del empleo, clubes de fútbol.

Los Clubes de fútbol pueden acogerse a la suspensión de contratos que regula la Ley N°21.227 en los términos expuestos en el presente oficio.

Ordinario N°2063, de 19.08.2021.

Testeo diario temperatura corporal.

A los residentes y visitas de edificios habitacionales no les es aplicable la Ley N°21.342 y no se encuentran obligados al testeo diario de su temperatura, puesto que la copropiedad inmobiliaria no responde al concepto legal de "empresa".

Ordinario N°2181, de 06.09.2021.

Emergencia sanitaria Covid-19, Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

1.- La obligación legal de organizar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad surge al tener contratados a más de 25 trabajadores en la respectiva empresa, faena, agencia o sucursal, y dicha circunstancia debe ser atendida al momento de la reelección y renovación de sus miembros una vez transcurridos los dos años de duración en sus cargos, no procediendo una disolución automática y anticipada del Comité cuando se deja de contar con 25 o menos trabajadores contratados. 2.- En consecuencia, la normativa aplicable reconoce un límite temporal mínimo de dos años de duración de los Comités Paritarios, salvo el caso en que acontece -antes de expirar dicho periodo-, el término de la empresa, faena, sucursal o agencia en donde se constituyó el respectivo Comité Paritario. 3.- En virtud de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 25 del D.S. N°54 de 1969, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en caso de dudas acerca de la terminación de la faena, sucursal, o agencia o empresa en competencia del Inspector del Trabajo respectivo determinar aquel hecho.

Ordinario N°2254, de 20.09.2021.

Emergencia sanitaria Covid-19, vacunación, ámbito laboral, competencia Dirección del Trabajo.

Por las razones expuestas en el presente oficio, este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre la facultad del empleador para exigir a los trabajadores la vacunación contra el COVID-19. A su vez, lo señalado en su presentación, no exime a las partes de la relación laboral a dar cumplimiento a las obligaciones que emanan del contrato de trabajo. El título I de la Ley N°21.342 fija un estándar mínimo de cuidados y medidas de protección que deben tener las empresas para permitir que sus trabajadores se desempeñen presencialmente.

Ordinario N°2256, de 20.09.2021.

Término relación laboral, indemnización, suspensión temporal contrato de trabajo, Ley N°21.227.

1. El trabajador cuyo contrato de trabajo hubiere terminado por la causal prevista en el artículo 163 bis del Código del Trabajo, por encontrarse el empleador sometido a un procedimiento concursal de liquidación, tendrá derecho a percibir una indemnización por años de servicio que le habría correspondido percibir si el contrato hubiere terminado por las causales contempladas en el artículo 161 del citado Código. 2. Acorde con lo previsto en el artículo 6 ter de la Ley N°21.227, para los efectos del pago de las aludidas indemnizaciones por término de la relación laboral, por la causal del artículo 163 bis del Código del Trabajo, en el caso del trabajador afecto a la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo en virtud de la citada ley, deberá considerarse la última remuneración mensual devengada, la cual estará constituida por toda cantidad que aquel hubiere percibido por la prestación de sus servicios.

Ordinario N°2272, de 24.09.2021.

Feriado colectivo, emergencia sanitaria Covid-19.

1.- El feriado colectivo debe ser concedido a todos los trabajadores de una empresa, establecimiento o sección de aquella. 2.- En el contexto de pandemia por virus Covid-19, la doctrina de este Servicio, contenida en Dictamen N°1239/005 de 19.03.2020, reconoce que el feriado colectivo puede ser una medida alternativa para que las empresas puedan afrontar las consecuencias producidas por dicha emergencia sanitaria, lo que en ningún caso pueda significar dejar de cumplir con los requisitos legales que regula el artículo 76 del Código del Trabajo.

[Ordinario N°2301, de 28.09.2021.](#)

[Término de contrato de trabajo, aviso, efectos, Ley N°21.227, procedencia.](#)

No resulta jurídicamente procedente dar aviso de terminación de contrato de trabajo invocando las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, durante el período en que el trabajador se encuentra afecto a las prestaciones de la Ley N°21.227, por tanto, el aviso en referencia y por ende, el despido, no produciría efecto alguno, toda vez que con ello se estaría infringiendo una norma de carácter prohibitiva cuya sanción es la nulidad. Con todo, de acuerdo con las reglas generales, la nulidad debe ser declarada por los Tribunales de Justicia, careciendo esta Dirección de facultades para pronunciarse.

[Ordinario N°2497, de 03.11.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19. Ley N°21.235, suspensión temporal de procesos electorales de directivas y delegados sindicales.](#)

Aquellos procesos de electorales de directiva sindical que se hayan iniciado antes de la declaración de estado de catástrofe por calamidad pública de fecha 18.03.2020 o aquellos que debiesen iniciarse durante dicho estado de excepción constitucional, o su prórroga, y que no hubiesen terminado a la fecha de publicación de la Ley N°21.235 se entienden suspendidos de pleno derecho.

[Ordinario N°2498, de 03.11.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19. Ley N°21.235.](#)

1) La propia organización sindical debe determinar cómo tendría que desarrollarse el proceso electoral, a objeto de facilitar las votaciones de sus afiliados, puesto que el régimen electoral sindical ha sido entregado a la regulación de los estatutos del sindicato, debiendo encontrarse en éstos, los órganos encargados de verificar los procedimientos electorales y las actuaciones en que se expresa la voluntad colectiva. En este sentido, no existe inconveniente para que una organización sindical decida utilizar un sistema computacional para llevar a cabo sus propias votaciones propias, en la medida que su implementación se realice ajustándose a las exigencias indicadas en el Dictamen N°3362/53, de 01.09.2014. Lo anterior, sin perjuicio de las observaciones que pudieren efectuarse por esta Institución, una vez que el sistema comience a ser utilizado en los mencionados procesos electorales. 2) Aquellos procesos electorales de directiva sindical que se hayan iniciado antes de la declaración de estado de catástrofe por calamidad pública ocurrida el pasado 18.03.2020 o aquellos que debiesen iniciarse durante dicho estado de excepción constitucional o su prórroga y que no hubiesen terminado a la fecha de publicación de la Ley N°21.235 se entienden suspendidos de pleno derecho. En virtud de la anterior suspensión, los mandatos de los directores sindicales vigentes se entenderán prorrogados, por el solo ministerio de la ley, durante el número de días que restaba para el término de plazo del mandato original al momento de decretarse el estado de excepción constitucional, esto es el día 18.03.2020 antes mencionado, contados desde el cese de dicho estado de excepción constitucional, o de su prórroga, el que nunca podrá ser inferior a quince días hábiles. 3) En virtud de los artículos 7 y 8 del Código Civil, el mandato legal contenido en la Ley N°21.235 se entiende conocido por todos desde la fecha de su publicación, esto es el pasado 29.05.2020, y nadie podrá alegar su desconocimiento, motivo por el cual, no será necesario dar aviso de la prórroga de los mandatos sindicales a esta Dirección, no al empleador.

[Ordinario N°2555, de 09.11.2021.](#)

[Plan paso a Paso, emergencia sanitaria por Covid-19, viajes superiores a 200 kilómetros en transporte público.](#)

En aquellos casos que un conductor profesional de transporte interurbano no cuente con su correspondiente pase de movilidad, podrá realizar un viaje superior a 200 kilómetros, si cuenta con

un resultado negativo en un Test PCR para SARS-CoV-2 realizado en Chile, obtenido como máximo 72 horas antes de iniciar el viaje.

[Ordinario N°2581, de 11.11.2021.](#)

[Suspensión contrato de trabajo, Ley N°21.227, trabajadores sector Hotelería.](#)

Hotel Termas de Puyehue no ha precisado las oportunidades en que se han suspendido los efectos del contrato de trabajo por acto de autoridad, las fechas de inicio y término de estas suspensiones, y los trabajadores o secciones del establecimiento involucrados en las mismas, dado lo cual, esta Dirección no cuenta con los antecedentes necesarios para emitir un pronunciamiento fundado sobre el derecho de los dependientes al goce de dos domingos de descanso compensatorio al mes.

## Estatuto de salud

### Dictámenes

[Dictamen N°1406/13, de 05.05.2021.](#)

[Estatuto de salud, reajuste remuneraciones.](#)

El reajuste de remuneraciones concedido por la Ley N°21.196 respecto del personal regido por la Ley N°19.378 de las categorías a) y b) es el que se indica en el presente oficio.

[Dictamen N°1407/14, de 05.05.2021](#)

[Estatuto de salud, asignación Ley N°20.816, artículo 8.](#)

No corresponde el pago, durante el año 2020, de la asignación de estímulo por competencias profesionales contemplada en el artículo 8° de la Ley N°20.816 a don Carlos Andrés Carrasco Jiménez, por no detentar la especialidad medicina familiar, que es la que habilita su percepción durante el año 2020.

[Dictamen N°1947/30, de 05.08.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1 de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Dictamen N°1948/31, de 05.08.2021.](#)

[Estatuto de salud, corporación municipal, aplicabilidad artículo 65 Ley N°21.306.](#)

No resulta aplicable al personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una Corporación Municipal de derecho privado lo dispuesto excepcionalmente por el artículo 65 de la Ley N°21.306.

[Dictamen N°2235/42, de 15.09.2021.](#)

[Personal regido por la Ley N°19.378, sistema de remuneraciones.](#)

1) Mantiene doctrina sustentada en Ordinario N°1561 de 26.03.2018. 2) Precisa doctrina contenida en Ordinario N°2040, de 18.04.2016, en el sentido que indica. 3) Precisa doctrina contenida, entre otros, en Dictamen N°5953/375 de 09.12.1999, en orden a que el personal regido por la Ley N°19.378 solo tiene derecho a percibir aquellas asignaciones expresamente contenidas en la normativa que los regula.

[Dictamen N°2405/46, de 19.10.2021.](#)

[Estatuto de salud, Corporación Municipal, acumulación feriado, emergencia sanitaria Covid-19.](#)

Resulta procedente, de manera excepcional, la acumulación de feriado en la forma que indica por situación de pandemia por Covid-19, respecto del personal regido por la Ley N°19.378, que se desempeña en una Corporación Municipal.

## Ordinarios

[Ordinario N°79, de 11.01.2021.](#)

[Estatuto de salud, competencia Dirección del Trabajo, término de contrato de trabajo, causales.](#)

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

[Ordinario N°81, de 11.01.2021.](#)

[Estatuto de salud, corporación municipal, atención primaria salud, asociación de funcionarios.](#)

1.- El fuero gremial de un director de asociación de funcionarios que participa en un concurso público y no lo gana, sigue produciendo todos sus efectos en plenitud, y no se ve afectado por sus resultados, de manera que continúa vigente la inamovilidad legal derivada de su condición laboral del dirigente aforado durante todo el período en que se extienda el fuero gremial. 2.- Las horas de trabajo de un dirigente gremial que se encuentra en la situación señalada en el punto 1, no se ven alteradas mientras perdure la protección otorgada por el fuero que lo ampara en cuanto director de una asociación de funcionarios. 3.- El fuero sindical, de un dirigente gremial, sea que esté contratado a plazo fijo o indefinido, se extenderá de acuerdo con el artículo 25 de la Ley N°19.296, desde la fecha de su elección como tal hasta seis meses después de haber cesado su mandato. Al terminar tal prerrogativa del ahora ex dirigente, se mantendrá de acuerdo con la naturaleza del vínculo, es decir, si es indefinido, continuará prestando funciones en dicho régimen, y si es a plazo fijo, hasta el vencimiento del plazo establecido en el respectivo contrato, sin perjuicio de la posibilidad cierta de renovar dicho vínculo. 4.- En el ámbito de relaciones contractuales regidas por el Estatuto de Salud, el empleador no puede poner término al vínculo contractual durante los períodos en que los trabajadores estén amparados de fuero maternal o sindical.

[Ordinario N°96, de 12.01.2021.](#)

[Estatuto de salud, contrato de trabajo a honorarios, fuero maternal.](#)

Las personas contratadas a honorarios por una corporación municipal, en el sector de la atención primaria de salud municipal, no se encuentran amparadas por fuero maternal sin perjuicio de lo señalado en el presente oficio.

[Ordinario N°236, de 21.01.2021.](#)

[Estatuto de salud, sumario.](#)

El sumario a que se refiere el artículo 48, letra b) de la ley N°19.378 debe cumplirse dentro de los plazos establecidos por la ley N°18.883.

[Ordinario N°302, de 26.01.2021.](#)

[Estatuto de salud, emergencia sanitaria Covid-19, procedencia teletrabajo.](#)

La posibilidad de que una funcionaria regida por la Ley N°19.378, que se desempeña para una corporación municipal, preste servicios bajo la modalidad de teletrabajo, durante la emergencia sanitaria producto del Covid 19, dependerá de lo señalado en el presente oficio y de lo que determine el Ministerio de Salud.

[Ordinario N°546, de 10.02.2021.](#)

[Estatuto de salud, término relación laboral.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de la aplicación de una causal de término de contrato respecto de un funcionario regido por la Ley N°19.378, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[Ordinario N°681, de 26.02.2021.](#)

[Estatuto de salud, término relación laboral, fuero maternal.](#)

1.- Sólo con autorización previa del juez competente se puede poner término al contrato de trabajo de una funcionaria regida por la Ley N°19.378 contratada a plazo fijo. 2.- No resulta procedente que la Dirección del Trabajo se pronuncie respecto de las consideraciones de fondo que sirven de base a los puntajes obtenidos por una funcionaria regida por la Ley N°19.378 en el respectivo proceso calificadorio, correspondiendo a los Tribunales de Justicia, en caso de controversia, pronunciarse sobre los mismos.

[Ordinario N°882, de 10.03.2021.](#)

[Estatuto de salud, finiquito.](#)

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.

[Ordinario N°887, de 10.03.2021.](#)

[Estatuto de salud, despidos, contrataciones.](#)

Esta Dirección se encuentra impedida de emitir pronunciamiento en los términos solicitados por tratarse de una materia que debe ser analizada caso a caso, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[Ordinario N°892, de 10.03.2021.](#)

[Estatuto de salud, término relación laboral.](#)

La Dirección del trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de la aplicación de una causal de término de contrato respecto de un funcionario regido por la Ley N°19.378, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[Ordinario N°1073, de 29.03.2021.](#)

[Estatuto de salud, término de relación laboral.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de la aplicación de una causal de término de contrato respecto de un funcionario regido por la ley N°19.378, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[Ordinario N°1394, de 03.05.2021.](#)

[Estatuto de salud, término de contrato, Ley N°19.378.](#)

Absuelve consultas sobre términos de contrato de trabajo de funcionaria regida por Ley N°19.378.

[Ordinario N°1410, de 05.05.2021.](#)

[Estatuto de salud, término relación laboral, licencia médica.](#)

1.- El funcionario regido por la Ley N°19.378 que continúa prestando servicios después del vencimiento del plazo, debe entenderse renovado su contrato por períodos iguales o inferiores a un año calendario. 2.- La Corporación Municipal no está obligada a dar aviso anticipado del término del contrato sin perjuicio de lo dispuesto en el presente oficio. 3.- Si el término del contrato de plazo fijo se produce mientras el funcionario se encuentra haciendo uso de licencia médica, ello no es impedimento para que de todas formas opere la terminación del contrato por vencimiento del plazo. 4.- No resulta procedente el pago de remuneración a la persona que por vencimiento de su contrato ya no detenta la calidad de funcionaria. 5.- Las materias relacionadas con la procedencia de reembolsos de subsidios que puedan corresponderle a los funcionarios regidos por la Ley N°19.378 que han hecho uso de licencia médica son competencia de la Superintendencia de Seguridad Social.

[Ordinario N°1495, de 19.05.2021.](#)

[Estatuto atención primaria de salud, corporación municipal, competencia Dirección del Trabajo.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre los hechos denunciados, toda vez que los mismos no dicen relación con eventuales infracciones a la legislación laboral, ni previsional.

[Ordinario N°1502, de 19.05.2021.](#)

[Estatuto de salud, término relación laboral.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de la aplicación de una causal de término de contrato respecto de un funcionario regido por la Ley N°19.378, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[Ordinario N°1506, de 19.05.2021.](#)

[Estatuto de salud, asignación especial, artículo 45, asignación responsabilidad administrativa.](#)

Los requisitos para el otorgamiento de la asignación por responsabilidad directiva contemplada en el artículo 27 de la Ley N°19.378 son los indicados en el presente oficio. Los requisitos para el otorgamiento de la asignación especial transitoria contemplada en el artículo 45 de la Ley N°19.378 son los indicados en el presente oficio.

[Ordinario N°1512, de 19.05.2021.](#)

[Estatuto de salud, salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para requerir que el empleador aplique una determinada causal de término de contrato a un funcionario regido por la Ley N°19.378, sin perjuicio de lo señalado en el presente oficio.

[Ordinario N°1539, de 26.05.2021.](#)

[Estatuto de salud, sumario, competencia Dirección del Trabajo.](#)

La competencia de la Dirección del Trabajo respecto a los sumarios del personal regido por la Ley N°19.378 comprende exclusivamente el control de legalidad formal del respectivo procedimiento y no permite dejar sin efecto o modificar la medida disciplinaria que fue aplicada.

[Ordinario N°1546, de 27.05.2021.](#)

[Estatuto de salud, sumario, competencia Dirección del Trabajo.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para dejar sin efecto la medida de destitución aplicada a un funcionario regido por la Ley N°19.378 que se desempeñaba en una Corporación Municipal.

[Ordinario N°1566, de 31.05.2021.](#)

[Estatuto de salud, contrato a honorarios, fuero maternal.](#)

Las personas contratadas a honorarios por una corporación municipal, en el sector de la atención primaria de salud municipal, no se encuentran amparadas por fuero maternal sin perjuicio de lo señalado en el presente oficio.

[Ordinario N°1923, de 02.08.2021.](#)

[Estatuto de salud, becarios, misiones de estudio.](#)

En virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 15 de la Ley N°19.378 los funcionarios regidos por la Ley N°19.378 contratados por una jornada parcial, como es el caso en consulta, por regla general no tienen derecho al pago de horas extraordinarias de acuerdo a la referida normativa.

[Ordinario N°2030, de 16.08.2021.](#)

[Estatuto de salud, reconocimiento carrera funcionaria.](#)

Las actividades de capacitación que un funcionario regido por la Ley N°19.378 haya realizado previamente deben ser consideradas al momento de ingresar el funcionario a la respectiva dotación.

[Ordinario N°2087, de 23.08.2021.](#)

[Estatuto de salud, horas extraordinarias.](#)

En el sistema de atención primaria de salud municipal constituye jornada extraordinaria de trabajo aquella que se indica en el presente oficio.

[Ordinario N°2125, de 31.08.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de

derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2139, de 02.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2142, de 02.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2143, de 02.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2153, de 06.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2154, de 06.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal. 2.- El plazo para el pago de dichos beneficios es el señalado en el presente oficio.

[Ordinario N°2155, de 06.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal. 2.- El plazo para el pago de dichos beneficios es el señalado en el presente oficio.

[Ordinario N°2156, de 06.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal. 2.- El plazo para el pago de dichos beneficios es el señalado en el presente oficio.

[Ordinario N°2157, de 06.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal. 2.- El plazo para el pago de dichos beneficios es el señalado en el presente oficio.

[Ordinario N°2160, de 06.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2161, de 06.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2162, de 06.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2163, de 06.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2164, de 06.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2165, de 06.09.2021.](#)  
[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2166, de 06.09.2021.](#)  
[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2167, de 06.09.2021.](#)  
[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2168, de 06.09.2021.](#)  
[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2169, de 06.09.2021.](#)  
[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2170, de 06.09.2021.](#)  
[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2171, de 06.09.2021.](#)  
[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2173, de 06.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2174, de 06.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2175, de 06.09.2021](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2176, de 06.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2177, de 06.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2179, de 06.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de

derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2248, de 20.09.2021](#)

[Estatuto de salud, asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, asignación de desempeño difícil, asignación de responsabilidad directiva, factor experiencia.](#)

Teniendo en consideración, por una parte, que esta asignación y su respectivo porcentaje de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 28 y 30 de la Ley N°19.378 guarda directa relación con el específico lugar de desempeño de las funciones y las particularidades del mismo, y por otra, que la reiterada doctrina de este Servicio ha señalado, entre otros, en Dictamen N°3800/65 de 20.07.2016, que no resulta procedente que esta Dirección se pronuncie sobre una materia controvertida por las partes, no resulta procedente emitir pronunciamiento sobre este particular pudiendo Ud. recurrir para estos efectos a los Tribunales de Justicia, si lo estima pertinente.

[Ordinario N°2290, de 28.09.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°21.351.](#)

Considerando, por una parte, que esta ley resulta aplicable a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que hayan hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales en las condiciones que en ella se indican; que los funcionarios regidos por la Ley N°19.378, que se desempeñan en corporaciones municipales creadas al amparo del referido Decreto con Fuerza de Ley N°1-3063, no tienen la naturaleza jurídica de funcionarios públicos y dichas entidades tampoco tienen la calidad de servicios públicos; que la consultante no es una trabajadora independiente ni tampoco una funcionaria pública y, por último, que si bien es cierto es una trabajadora dependiente en su calidad de funcionaria regida por la Ley N°19.378 no está afecta al seguro de desempleo por encontrarse regida por un estatuto propio especial y no por el Código del Trabajo se solicita a Ud. informe a esta Dirección respecto de la procedencia de la aplicación de la Ley N°21.351 a una funcionaria del sector privado regida por la Ley N°19.378 a cuyo respecto no resulta aplicable la normativa del seguro de desempleo contenida en la Ley N°19.728.

[Ordinario N°2297, de 28.09.2021.](#)

[Corporación municipal, proceso de calificación, emergencia sanitaria Covid-19.](#)

Resulta procedente realizar el proceso calificadorio 2019-2020 respecto del personal regido por la Ley N°19.378 de la Corporación Municipal de La Florida aun cuando se realicen ciertas modificaciones propias de la pandemia por Covid-19 por la que atraviesa el país en los términos expuestos en el presente oficio.

[Ordinario N°2319, de 04.10.2021.](#)

[Estatuto de salud, Ley N°20.919.](#)

1.- Esta Dirección carece de competencia para intervenir respecto de conceptos adeudados al término de la relación laboral, en el caso que las partes hubieren suscrito un finiquito sin reserva de derechos, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio. 2.- El sentido de la expresión "retiro" empleado por el inciso final del artículo 1° de la Ley N°20.919 es el que se indica en el presente oficio. 3.- Los beneficios contemplados en los artículos 1°, 7°, 8° y 9° de la Ley N°20.919 deben ser pagados por las respectivas entidades administradoras, en este caso, la Corporación Municipal.

[Ordinario N°2320, de 04.10.2021.](#)

[Estatuto de salud, protocolo de acuerdo.](#)

No resulta procedente el otorgamiento de beneficios no contemplados por la normativa que regula al personal regido por la Ley N°19.378. El personal regido por la Ley N°19.378 no tiene derecho a negociar colectivamente.

[Ordinario N°2332, de 05.10.2021.](#)

[Estatuto de salud, protocolo de acuerdo.](#)

No resulta procedente el otorgamiento de beneficio no contemplados por la normativa que regula al personal regido por la Ley N°19.378. El personal regido por la Ley N°19.378 no tiene derecho a negociar colectivamente.

[Ordinario N°2334, de 05.10.2021.](#)

[Corporación Municipal, proceso calificación, emergencia sanitaria covid-19, teletrabajo o trabajo a distancia.](#)

Resulta procedente realizar el proceso calificadorio 2020-2021 respecto del personal regido por la Ley N°19.378 de la Corporación Municipal Gabriel Gonzalez Videla de La Serena aún cuando se realicen ciertas modificaciones propias de la pandemia por COVID-19 por la que atraviesa el país en los términos expuestos en el presente oficio.

[Ordinario N°2419, de 19.10.2021.](#)

[Estatuto de salud, Corporación Municipal, Ley 19.378, asignación.](#)

Resulta procedente considerar como actividades de perfeccionamiento de postgrado cuyo título o diploma dará derecho a la asignación prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley N°19.378 los cursos que se señalan en el presente oficio.

[Ordinario N°2523, de 05.11.2021.](#)

[Estatuto de salud, Corporación Municipal acumulación de feriado por Covid-19.](#)

Resulta procedente, de manera excepcional, la acumulación de feriado en la forma que indica por situación de pandemia por Covid-19, respecto del personal regido por la Ley N°19.378, que se desempeña en una Corporación Municipal.

[Ordinario N°2525, de 05.11.2021.](#)

[Estatuto de salud, Corporación Municipal, acumulación de feriado por Covid-19.](#)

Resulta procedente, de manera excepcional, la acumulación de feriado en la forma que incida por situación de pandemia Covid-19, respecto del personal regido por la Ley N°19.378, que se desempeña en una Corporación Municipal.

[Ordinario N°2526, de 05.11.2021.](#)

[Estatuto de salud, Corporación Municipal, acumulación de feriado por Covid-19.](#)

Resulta procedente, de manera excepcional, la acumulación de feriado en la forma que indica por situación de pandemia Covid-19, respecto del personal regido por la Ley N°19.378, que se desempeña en una Corporación Municipal.

[Ordinario N°2576, de 11.11.2021.](#)

[Estatuto de salud, Corporación Municipal, jefe directo.](#)

La expresión "jefe directo" que utiliza la Ley N°19.378 es la que señala en el presente oficio.

[Ordinario N°2660, de 23.11.2021.](#)

[Estatuto de salud, experiencia.](#)

Respecto a la funcionaria que se consulta, se debe reconocer su antigüedad desde el año 2006 en adelante, correspondiendo establecer los bienios respectivos, ya que se encuentra en el supuesto previsto en las normas citadas en este pronunciamiento.

[Ordinario N°2688, de 25.11.2021.](#)

[Estatuto de salud, asignación especial del artículo 45, asignación de responsabilidad directiva.](#)

La asignación de responsabilidad directiva contemplada en el artículo 27 de la Ley N°19.378 le corresponde a los directores de consultorios de atención primaria de salud municipal y a quienes en estos establecimientos ejercen funciones de responsabilidad. No se cumple el objetivo perseguido por la normativa si la asignación especial transitoria del artículo 45 de la Ley N°19.378 se le paga a un número reducido del personal.

[Ordinario N°2762, de 07.12.2021.](#)  
[Estatuto de salud, feriado.](#)

La forma de otorgar el feriado a la funcionaria regida por la Ley N°19.378 por la que se consulta es la que se indica en el presente oficio.

[Ordinario N°2763, de 07.12.2021.](#)  
[Estatuto de salud, feriado.](#)

La forma de otorgar el feriado a la funcionaria regida por la Ley N°19.378 por la que se consulta es la que se indica en el presente oficio.

[Ordinario N°2785, de 07.12.2021.](#)  
[Estatuto de salud. Ley N°20.919.](#)

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

[Ordinario N°2796, de 09.12.2021](#)

[Estatuto de salud, contrato de reemplazo, derechos, competencia Dirección del Trabajo.](#)

1.- En el sistema de salud municipal las personas contratadas como reemplazantes tienen derecho a licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidente de trabajo o enfermedad profesional y a percibir el pago de las horas extraordinarias laboradas. 2.- El contrato de reemplazo establecido por la Ley N°19.378 presenta características propias básicamente por su transitoriedad y por no otorgar la calidad de funcionario a quien sea contratado bajo esta modalidad. 3.- Las personas contratadas como reemplazantes según la Ley N°19.378 no tienen derecho a feriado legal, permisos administrativos y capacitación para los efectos de la carrera funcionaria. 4.- Corresponde a la Dirección del Trabajo la función interpretativa de la Ley N°19.378 respecto de las personas que se desempeñan para una Corporación Municipal de derecho privado.

## Feriatos

### Dictámenes

[Dictamen N°1449/15, de 12.05.2021.](#)

[Elecciones de Convencionales Constituyentes, Gobernadores Regionales, Alcaldes y Concejales, 15 y 16 de mayo 2021, feriado obligatorio e irrenunciable.](#)

1) Los días 15 y 16 de mayo del año en curso en que se llevarán a cabo las elecciones de Convencionales Constituyentes, Gobernadores Regionales, Alcaldes y Concejales, serán días de feriado legal en todo el país, y, por tanto, constituyen días de descanso. 2) Los trabajadores individualizados en los números 1 a 6 y 8 del artículo 38 del Código del Trabajo, se encuentran exceptuados del descanso en días domingo y festivo, por lo que, de encontrarse en la situación descrita por la ley, deberán concurrir a cumplir con su jornada laboral los días 15 y 16 de mayo del presente año. La Ley N°21.341 publicada el 12.05.2021 declaró como feriado obligatorio e irrenunciable para todos los dependientes del comercio los días 15 y 16 de mayo de 2021. Sólo quedan exceptuados de dicho feriado tres grupos de trabajadores del comercio: aquellos que laboran en el expendio de combustibles; los que lo hacen en farmacias de urgencia y los que se desempeñan en las farmacias de turno fijados por la autoridad sanitaria. 3) La duración del descanso correspondiente a las elecciones que se llevarán a cabo los días 15 y 16 de mayo de 2021 se rige por lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 36 del Código del Trabajo, debiendo comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día viernes 14 de mayo y terminar a las 06.00 horas del día lunes 17 de mayo,

ambos del año en curso, salvo que los respectivos trabajadores estén afectos a turnos rotativos de trabajo. 4) A los trabajadores que por la naturaleza de los servicios que prestan, deban laborar el día en que se celebran elecciones, les asiste el derecho a ausentarse de su trabajo durante dos horas, sin que su ausencia en dicho lapso pueda significar una disminución de sus remuneraciones. 5) El lapso de dos horas dispuesto en el artículo 165 inciso 2° del Decreto con Fuerza de Ley N°2, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de 06.09.2017, que Fija el Texto Refundido Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.700, Orgánica Constitucional Sobre Votaciones Populares y Escrutinios, es el tiempo mínimo establecido por el legislador para acudir a votar, y, por lo tanto, no existe inconveniente legal alguno para que las partes, de común acuerdo, pacten un tiempo superior. 6) Los trabajadores designados vocales de mesa, delegados de la junta electoral, o miembros de los colegios escrutadores, podrán ausentarse de sus labores por todo el tiempo que sea necesario para el adecuado desempeño de dichas funciones electorales, sin que el empleador se encuentre habilitado a efectuar descuento alguno en las remuneraciones de los trabajadores que deban ausentarse por tal motivo.

[Dictamen N°1464/16, de 14.05.2021.](#)

[Feriado obligatorio e irrenunciable, trabajadores del comercio, Ley N°21.341.](#)

1.- No es posible dar aplicación al artículo 38 ter del Código del Trabajo a los trabajadores del comercio para los efectos de la Ley N°21.341, con lo cual se sigue que, respecto de las jornadas de trabajo y descanso, se le aplicarán a los mencionados dependientes las reglas generales sobre la materia contenidas en el código laboral. 2.- Los dependientes del comercio que si trabajen los días 15 y 16 de mayo de 2021 declarados feriados obligatorios e irrenunciables por la Ley N°21.341, tendrán derecho a un día de descanso compensatorio para cada uno de los días trabajados, en los términos de los incisos 3°, 4° y 6° del artículo 38 del Código del Trabajo.

[Dictamen N°1644/18, de 10.06.2021.](#)

[Votación Gobernadoras \(es\) Regionales, 13.06.2021, feriado legal, feriado obligatorio e irrenunciable, trabajadores del comercio.](#)

1) El 13 de junio de 2021, fecha en que se llevará a cabo la segunda votación de Gobernadoras/es Regionales, será día feriado legal en el país, y, por tanto, constituye día de descanso. 2) Los trabajadores individualizados en los números 1° a 6° y 8° el artículo 38, inciso 1°, del Código del Trabajo, se encuentran exceptuados del descanso en días domingo y festivo. Por tanto, si así lo dispone la distribución de su jornada semanal de trabajo, deberán concurrir a cumplir con su jornada laboral el 13 de junio de 2021. 3) El día 13 de junio de 2021, en que se realizará la segunda votación de Gobernadoras/es Regionales, será día de descanso obligatorio solamente para los trabajadores del comercio que prestan servicios en malls, centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica. 4) La duración del descanso correspondiente a la elección que se llevará a cabo el día 13 de junio de 2021 se rige por lo dispuesto en el artículo 36 del Código del Trabajo. Por tanto, deberá comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día sábado 12 de junio y terminar al menos a las 06:00 del día lunes 14 de junio, ambos del año en curso, salvo que los respectivos trabajadores estén afectos a turnos rotativos de trabajo. 5) Los trabajadores que por la naturaleza de los servicios que prestan, deban laborar el día en que se celebran elecciones, les asiste el derecho a ausentarse de su trabajo durante dos horas, sin que su ausencia en dicho lapso pueda significar una disminución de sus remuneraciones. 6) El lapso de dos horas dispuesto en el artículo 165 del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 06.09.2017, que Fija el Texto Refundido Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.700, Orgánica Constitucional Sobre Votaciones Populares y Escrutinios, es el tiempo mínimo establecido por el legislador para acudir a votar. Por lo tanto, no existe inconveniente legal alguno para que las partes, de común acuerdo, pacten un tiempo superior. 7) Los trabajadores designados vocales de mesa, delegados de la junta electoral, o miembros de los colegios escrutadores, podrán ausentarse de sus labores por todo el tiempo que sea necesario para el adecuado desempeño de dichas funciones electorales. En dichos casos, el empleador no se encuentra habilitado para efectuar descuento alguno en las remuneraciones de los trabajadores que deban ausentarse por tal motivo.

[Dictamen N°1827/25, de 14.07.2021.](#)

[Elecciones primarias 18.07.2021, feriado obligatorio, trabajadores del comercio, permiso sufragar y cumplir funciones vocales de mesa, miembro de Colegio Escrutador o delegado de la Junta Electoral.](#)

1. El domingo 18 de julio de 2021, fecha en que debe efectuarse el proceso de elecciones primarias de candidatos a la Presidencia de la República, constituye feriado obligatorio para los trabajadores comprendidos en el artículo 38 N°7 del Código del Trabajo, que laboran en centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica. 2. Los trabajadores que no están en la situación anterior y que se encuentran legalmente exceptuados del descanso en día domingo y festivos en virtud del artículo 38 del Código del Trabajo y que, por lo tanto, les corresponda prestar servicios el próximo domingo 18 de julio de 2021, tienen derecho ausentarse de sus labores durante un lapso de 2 horas para concurrir a sufragar en las elecciones primarias que efectuarán ese día, sin que ello implique menoscabo en sus remuneraciones. Asimismo, quienes deban cumplir las funciones de vocal de mesa, miembro del Colegio Escrutador o delegado de la Junta Electoral, podrán ausentarse de sus labores por todo el tiempo que sea necesario para el adecuado desempeño de las mismas.

[Dictamen N°2645/52, de 19.11.2021.](#)

[Elecciones Presidencial, Parlamentarias y de Consejeros y Consejeras Regionales de 21.11.2021. Feriado obligatorio, trabajadores del comercio, permiso para sufragar.](#)

1) El día domingo 21.11.2021, fecha en que se llevará a cabo la votación Presidencial, Parlamentaria y de Consejeros y Consejeras regionales, será día feriado legal para todo el país y, por ende, de descanso laboral. 2) Los trabajadores que se desempeñan en las actividades descritas en los 1° a 6° y 8° del artículo 38 inciso 1° 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, deberá concurrir a cumplir su jornada de trabajo el día 21.11.2021. 3) Para aquellos trabajadores comprendidos en el artículo 38 N°7 del Código del Trabajo que cumplan funciones en malls, centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, el día 21.11.2021 constituye un día de feriado obligatorio. 4) La duración del descanso correspondiente al día de elección se rige por lo dispuesto en el artículo 36 del Código del Trabajo, en consecuencia, el descanso deberá comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día sábado 20.11.2021 y terminar, al menos, a las 06:00 horas del día lunes 22.11.2021, salvo que los respectivos trabajadores estén sujetos a turnos rotativos de trabajo, caso en el cual pueden prestar sus servicios en los lapsos que median entre las 21:00 horas y las 24:00 horas del día sábado 20.11.2021 y entre las 0:00 horas y las 06:00 horas del día lunes 22.11.2021, siempre que el turno incida en dichos períodos de tiempo. 5) Todo trabajador que, por la naturaleza de sus funciones, está exceptuado del descanso en días domingo y festivos, deberá laborar el día 21.11.2021. Pero, a este tipo de trabajador, le asiste el derecho a ausentarse de su trabajo a lo menos por dos horas, 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 sufragio. 6) El permiso para ausentarse por dos horas de las labores con objeto de concurrir a votar, es un tiempo mínimo que establece el legislador en el inciso 2° del artículo 165 de la Ley N°18.700 Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, por lo tanto, no existe inconveniente jurídico en que las partes acuerden un tiempo de permiso superior. 7) Los trabajadores designados vocales de mesa, delegados de la junta electoral o miembros de los colegios escrutadores, podrán ausentarse de sus labores, por todo el tiempo que sea necesario para el adecuado desempeño de dichas funciones electorales. En este sentido, se prohíbe que el empleador efectúe descuento alguno en las remuneraciones de los trabajadores que deban ausentarse por tales motivos.

[Dictamen N°2837/55, de 16.12.2021.](#)

[Segunda Votación de Elección Presidencial de 19.12.2021, feriado obligatorio, trabajadores del comercio, Artículo 38 N°7 del Código del Trabajo, permiso para sufragar.](#)

1) El día domingo 19.12.2021, fecha en que se llevará a cabo la Segunda Votación de la Elección Presidencial, será día feriado legal en todo el país y, por ende, de descanso laboral. 2) Los trabajadores que se desempeñan en las actividades descritas en los números 1° a 6° y 8° del artículo 38 inciso 1° 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 19.12.2021. 3) Para aquellos trabajadores comprendidos en el artículo 38 N°7 del Código del Trabajo que cumplan funciones en malls, centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, el día 19.12.2021 constituye un día de feriado obligatorio. 4) La duración del descanso correspondiente al

día de la elección, se rige por lo dispuesto en el artículo 36 del Código del Trabajo, en consecuencia, el descanso deberá comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día sábado 18.12.2021 y terminar, al menos, a las 06:00 horas del día lunes 20.12.2021, salvo que los respectivos trabajadores estén sujetos a turnos rotativos de trabajo, caso en el cual pueden prestar sus servicios en los lapsos que median entre las 21:00 horas y las 24:00 horas del día sábado 18.12.2021 y entre las 0:00 horas y las 06:00 horas del día lunes 20.12.2021, siempre que el turno incida en dichos períodos de tiempo. 5) Todo trabajador que, por la naturaleza de sus funciones, está exceptuado del descanso en días domingo y festivos, deberá laborar el día 19.12.2021. Pero, a este tipo de trabajador, le asiste el derecho a ausentarse de su trabajo a lo menos por dos horas, 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 sufragio. 6) El permiso para ausentarse 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 trabajadores designados vocales de mesa, delegados de la junta electoral o miembros de los colegios escrutadores, podrán ausentarse de sus labores, por todo el tiempo que sea necesario para el adecuado desempeño de dichas funciones electorales. En este sentido, se prohíbe que el empleador efectúe descuento alguno en las remuneraciones de los trabajadores que deban ausentarse por tales motivos.

## Ordinarios

[Ordinario N°543, de 10.02.2021.](#)

[Feriado legal, feriado fraccionado, otorgamiento día sábado.](#)

Resulta jurídicamente procedente que un trabajador haga uso del feriado fraccionado durante un día sábado, siempre que dicho día se encuentre comprendido dentro de su jornada ordinaria respectiva, previo acuerdo con el empleador.

[Ordinario N°576, de 12.02.2021.](#)

[Trabajadores del comercio, descansos, feriado irrenunciable, descanso bianual.](#)

Los trabajadores del sector comercio exceptuados de los feriados irrenunciables en los días 01 de enero, 01 de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre de cada año, en virtud de lo establecido en la Ley N°19.973, modificada por las leyes N°s 20.215 y 20.918, tienen derecho a dichos descansos cada dos años, y, en consecuencia, el año en que les corresponda hacer uso del descanso antes señalado, les serán aplicables las disposiciones del artículo 24 del Código del Trabajo, incluyendo la prohibición de trabajar más allá de las 20:00 horas del día inmediatamente anterior a Navidad, además del día inmediatamente al 1 de enero de cada año, en virtud de su calidad de dependientes del comercio, condición que no altera ni la Ley N°19.973 ni sus modificaciones.

[Ordinario N°581, de 12.02.2021.](#)

[Trabajadores del comercio, feriado irrenunciable, trabajan sus propios dueños.](#)

La jurisprudencia vigente de este Servicio ha señalado que es procedente la apertura de locales comerciales, en los días que la Ley N°19.973 y sus posteriores modificaciones, han declarado feriado obligatorio e irrenunciable para los trabajadores del sector comercio, siempre que la atención sea prestada en forma personal o directa por el dueño o propietario del respectivo establecimiento de comercio.

[Ordinario N°628, de 24.02.2021.](#)

[Feriado colectivo, duración.](#)

Es jurídicamente improcedente que el empleador disponga un feriado colectivo por menos de quince días hábiles.

[Ordinario N°1339, de 28.04.2021.](#)

[Días festivos trabajados, horas extraordinarias.](#)

Coincidencia de domingo y festivo trabajado no da derecho a día compensatorio; consulta sobre horas extraordinarias requiere debido proceso ante tribunales, no pronunciamiento administrativo.

[Ordinario N°1894, de 28.07.2021.](#)

[Feriado colectivo, cláusula tácita.](#)

No resulta jurídicamente procedente estimar que los cinco días que exceden a la duración de un feriado básico legal, en virtud de ejercicio por parte del empleador de la facultad conferida en el artículo 76 del Código del Trabajo, por haber fijado aquel un plazo de 20 días hábiles de cierre de sus dependencias, corresponden un acuerdo de aumento de plazo del feriado anual de los trabajadores involucrados.

[Ordinario N°2124, de 31.08.2021.](#)

[Horas extraordinarias, descanso compensatorio, días domingo y festivos.](#)

Se confirma la doctrina de que la coincidencia de un domingo y un feriado no otorga derecho a horas extraordinarias ni a descanso compensatorio.

[Ordinario N°2355, de 08.10.2021](#)

[Feriado obligatorio e irrenunciable.](#)

Esta Dirección no cuenta con todos los antecedentes para pronunciarse si el personal en que incide la consulta tiene derecho al feriado obligatorio e irrenunciable.

[Ordinario N°2527, de 05.11.2021.](#)

[Feriado colectivo, cláusula tácita, feriado progresivo, imputación, deniega reconsideración del Ord. N°1894 de 28.07.2021, complementa Ord. N°1894 de 28.07.2021.](#)

Se deniega la solicitud de reconsideración de lo tratado en Ordinario N°1894 de 28.07.2021, del Jefe del Departamento Jurídico de esta Dirección, por encontrarse ajustado a derecho. 2. El ejercicio del derecho que el artículo 76 confiere al empleador, en orden a implantar feriado colectivo no puede transgredir o menoscabar el feriado progresivo que pudiere corresponder a los trabajadores afectados; en tal sentido se ha pronunciado esta Dirección en Dictamen N°3312, de 09.06.69 que resolvió que siendo el feriado progresivo un derecho irrenunciable, si una empresa concede feriado colectivo a su personal, el empleador deberá arbitrar las medidas que estime convenientes para cumplir debidamente las normas sobre feriado progresivo.

[Ordinario N°2545, de 05.11.2021.](#)

[Feriado obligatorio e irrenunciable, trabajadores del comercio, razón social o personalidad jurídica.](#)

1. Existe una diferencia sustancial en cuanto a los efectos que genera en el ámbito laboral las normas contenidas en los artículos 2° y 3° de la Ley N°19.973. El artículo 2° establece feriados obligatorios e irrenunciables para los trabajadores del comercio, con las excepciones que allí se contemplan, y el artículo 3° se remite a lo establecido en el artículo 169 de la Ley N°18.700 (actual 180 del DFL N°2 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia de fecha 06.09.2017), norma que contiene un feriado para todos los trabajadores, el cual solo tiene carácter de obligatorio e irrenunciable para los dependientes de establecimientos o complejos comerciales que se encuentran administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica. 2. El feriado del plebiscito de 25.10.2020 es un feriado de carácter obligatorio e irrenunciable solo para los trabajadores del comercio que se desempeñen en centros o complejos comerciales que se encuentren administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica. Para los demás casos del artículo 38 N°7 del Código del Trabajo, se trata de un día festivo del que se encuentran exceptuados. El ámbito de aplicación del artículo 38 ter del Código del Trabajo se refiere solo a los feriados obligatorios e irrenunciables del artículo 2° de la Ley N°19.973, es decir, 1° de enero, 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre. 3. Los centros y complejos comerciales que se encuentran administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica y que obligaron a sus trabajadores a prestar servicios durante la jornada del plebiscito del 25.10.2020 incurrieron en una infracción, toda vez que para estos trabajadores se tratan de feriados obligatorios e irrenunciables los días en que se realicen elecciones y plebiscitos. 4. Aquellos trabajadores que se desempeñan dentro de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica y que hayan tenido que prestar servicios durante la jornada eleccionaria del plebiscito de 25.10.2020 deben ser compensados con un día de descanso semanal. Asimismo, la empresa que haya incurrido en la infracción del numeral

anterior, deberá pagar una multa administrativa según el número de trabajadores bajo su dependencia.

[Ordinario N°2668, de 23.11.2021.](#)

[Feriado legal, cómputo, trabajadores afectos a sistema excepcional de distribución de jornada y descansos.](#)

Las condiciones de reintegro de los trabajadores que laboran en un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, y que hacen uso de feriado legal, dependerá de la situación que a la fecha en que les corresponda reasumir sus funciones se encuentre su respectivo turno o equipo de trabajo.

[Ordinario N°2780, de 07.12.2021.](#)

[Feriado, turnos rotativos, reintegro al trabajo.](#)

Tratándose del personal de conserjería de un condominio con jornada de trabajo 6x2 y turnos rotativos, el reintegro al trabajo luego de expirado el feriado debe ser de inmediato si el turno del trabajador se encuentra laborando, en tanto, si su equipo de trabajo está en ciclo de descanso, su reintegro debe concretarse al término de éste.

[Ordinario N°2904, de 23.12.2021.](#)

[Feriado obligatorio e irrenunciable.](#)

El personal que se desempeña en el rubro hotelero no tiene la condición de dependiente del comercio, por tanto, no le son aplicables las normas sobre feriados obligatorios e irrenunciables, y se encuentran afectos a las reglas generales sobre horas extraordinarias.

## Identidad y expresión de género

### Ordinarios

[Ordinario N°608, de 16.02.2021.](#)

[Identidad y expresión de género, uso nombre social documento laboral.](#)

La documentación laboral del trabajador o trabajadora transgénero, cuya rectificación de partida de nacimiento haya sido concretada conforme regula el procedimiento establecido en la Ley N°21.120 por el Servicio de Registro Civil e Identificación, deberá ser actualizada por el empleador, cual sea su soporte, tan pronto tome conocimiento del hecho de haberse extendido la inscripción rectificadora, no pudiendo este proceso de adecuación extenderse más allá del tiempo razonable que exija la correspondiente modificación material de los documentos conforme lo establece el Dictamen N°3088/032 de 17.11.2020.

## Jornada de trabajo

### Ordinarios

[Ordinario N°294, de 25.01.2021.](#)

[Jornada de trabajo, cambio de vestuario y aseo personal del trabajador.](#)

Para determinar el ciclo de marcaje de los trabajadores indicados, respecto al tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal del trabajador, se debe considerar lo establecido en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo.

[Ordinario N°545, de 10.02.2021](#)

[Jornada de trabajo, personal instituciones cuidados especiales, de beneficencia y similares.](#)

Al personal de Educadores de Trato Directo de la Fundación Guadalupe Acoge, no le es aplicable el estatuto laboral de las trabajadoras y trabajadores de casa particular.

[Ordinario N°553, de 10.02.2021.](#)

[Jornada de trabajo, jornada parcial, gratificaciones.](#)

Para reducir proporcionalmente la gratificación legal prevista en el artículo 50 del Código del Trabajo, se requiere el mutuo consentimiento de los contratantes, en atención a lo señalado en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

[Ordinario N°1015, de 19.03.2021.](#)

[Jornada excepcional de trabajo y descanso, elección delegados.](#)

1) La autoridad competente para pronunciarse sobre la materia planteada, ciñéndose en su actuar a los criterios señalados en el presente informe, es el Director Regional del Trabajo, respectivo. 2) No resulta procedente la elección de delegados sindicales en un número mayor al legalmente establecido, toda vez que la norma es clara al establecer que el número de delegados se vincula con el número de trabajadores de una empresa afiliados a un Sindicato Interempresa o de Trabajadores Eventuales o Transitorios.

[Ordinario N°1092, de 29.03.2021.](#)

[Jornada de trabajo, limitación jornada laboral.](#)

1.- La existencia de una relación laboral cuya sujeción a límites temporales está puesta en duda, debe ser una cuestión que se analice en la realidad 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 la 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. 3.- La jurisprudencia de este Servicio ha reconocido tres requisitos copulativos que caracterizan a una prestación de servicios bajo fiscalización superior inmediata.

[Ordinario N°1100, de 29.03.2021.](#)

[Jornada parcial, estudiantes trabajadores, sistema registro asistencia y determinación horas de trabajo.](#)

El empleador, en virtud de su poder de dirección, está facultado para determinar el tipo de sistema de registro y control de asistencia y horas trabajadas a utilizar en la empresa, en conformidad a lo expuesto en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

[Ordinario N°1251, de 16.04.2021.](#)

[Pacto condiciones especiales de trabajo, pacto distribución jornada de trabajo semanal.](#)

Deniega reconsideración de doctrina contenida en Dictamen N°6084/97 de 26.12.2016, según la cual en aquellas empresas en las que exista una afiliación sindical igual o superior al 30% de los trabajadores, la o las organizaciones sindicales constituidas en ellas, conjunta o separadamente, podrán acordar con su empleador pactos sobre condiciones especiales de trabajo, en relación con la distribución de la jornada de trabajo semanal convenida y respecto al desempeño en lugares distintos al pactado para la prestación de los servicios por parte de trabajadores con responsabilidades familiares.

[Ordinario N°1305, de 26.04.2021.](#)

[Jornada de trabajo extraordinaria.](#)

1.- Tienen el carácter de horas extraordinarias aquellas laboradas con conocimiento del empleador en exceso del máximo legal semanal o de la jornada ordinaria pactada, si fuese menor. 2.- Si bien realizar el proceso de compensación horaria semanal es una obligación de los empleadores, cuando el resultado es negativo para el dependiente, es decir, cuando ese no ha laborado la cantidad de horas pactadas, el empleador se encuentra facultado, más no obligado, a realizar descuentos remuneracionales.

[Ordinario N°1516, de 20.05.2021.](#)

[Jornada de trabajo, autorización, reconsideración Ord. N°545, 10.02.2021.](#)

Se desestima reconsideración de Ord. N°545, y se remite presentación y antecedentes al Depto. de Inspección de esta Dirección, instancia competente para pronunciarse sobre la legalidad de disponer para el caso que se examina, un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos regulado por los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo.

[Ordinario N°1665, de 15.06.2021.](#)

[Sistema excepcional de distribución de jornada y descanso, guardias de seguridad, Res. N°1185 27.09.2016.](#)

1) Esta Dirección ha emitido diversos pronunciamientos con el objeto de darle alcances y limitaciones al numeral 4) de la Resolución N°1.185 de fecha 27.09.2016, encontrándose todos ellos en plena armonía con las disposiciones legales invocadas. Una interpretación más restrictiva y clara resultaría redundante. 2) Las labores realizadas en un día domingo por los trabajadores que se desempeñan como guardias de seguridad o vigilantes privados, no dan derecho a una remuneración con el recargo señalado en el artículo 32 del Código del Trabajo, debido a que la Resolución N°1.185 de fecha 27.09.2016 señala este aumento procede solo respecto de los días festivos y no de los días domingos efectivamente trabajados. 3) Los trabajadores que se desempeñan como guardias de seguridad o vigilantes privados se encuentran exceptuados del descanso dominical y, por tanto, deben prestar sus servicios en día domingo como parte de su jornada ordinaria de trabajo, teniendo derecho a días compensatorios que se establecen en el inciso 4 del artículo 38 del Código del Trabajo, esto es, un día de descanso por cada domingo trabajado y otro por cada día festivo en que haya tenido que realizar labores propias de su trabajo.

[Ordinario N°1748, de 01.07.2021.](#)

[Jornada de trabajo, conductores, transporte forestal.](#)

La Dirección del Trabajo no puede autorizar las alternativas propuestas para el goce de los descansos interconducción contemplados en el inciso 3° del artículo 25bis del Código del Trabajo, los cuales constituyen derechos irrenunciables de los dependientes por los que se consulta.

[Ordinario N°1987, de 09.08.2021.](#)

[Descanso compensatorio, día domingo y festivos, procedencia.](#)

La empresa EWOS Chile Alimentos Ltda., no estaría aplicando correctamente la hipótesis contenida en el artículo 38 N°2 del Código del Trabajo, según da cuenta el informe de fiscalización de fecha 21.05.2021, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente oficio.

[Ordinario N°2109, de 27.08.2021.](#)

[Tripulación de vuelo y cabina aeronaves, Dirección del Trabajo, registro vuelos largo alcance.](#)

Informa acerca de la solicitud de registro efectuada ante esta Dirección, de los acuerdos para realizar vuelos o rutas de largo alcance con tripulación reforzada, celebrados entre la empresa JetSmart SpA y los tripulantes de vuelo y de cabina de su dependencia, en virtud de lo dispuesto en el inciso 2 letra b) del artículo 152 ter f del Código del Trabajo.

[Ordinario N°2128, de 31.08.2021.](#)

[Domingos de descanso, compensatorio y adicionales.](#)

En la medida que el personal de Belsport SpA se desempeñe "*sólo entre los días lunes y viernes de cada semana*", no tiene derecho a domingos de descanso, compensatorios y adicionales.

[Ordinario N°2145, de 02.09.2021.](#)

[Teleoperadores, trabajadores exceptuados del descanso semanal.](#)

La Dirección del Trabajo se abstiene de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, por tratarse de una consulta de tipo genérica, la que se puede reiterar, pero aportando información y antecedentes que permitan un pronunciamiento en particular, acerca de la materia consultada y su importante ámbito fáctico de aplicación.

[Ordinario N°2271, de 24.09.2021.](#)

[Jornada parcial, trabajadores estudiantes, Ley N°21.165.](#)

Las consultas que se formulen a esta Dirección deben sustentarse en situaciones concretas, específicas y fundadas, no en hipótesis ni eventualidades.

[Ordinario N°2361, de 12.10.2021.](#)

[Descanso compensatorio, día domingo y festivos, procedencia, feriado Irrenunciable.](#)

1.- La coincidencia de un domingo con un día declarado por la ley como feriado irrenunciable, no genera para los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos en virtud del numeral 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, un día adicional de descanso. 2.- No resulta jurídicamente procedente coincidir él o los días domingo de descanso semanal del artículo 38 del Código del Trabajo, con aquellos considerados como feriado irrenunciable.

[Ordinario N°2583, de 11.11.2021.](#)

[Días de descanso compensatorios adicionales.](#)

Resuelve diversas consultas conforme al contenido del presente.

[Ordinario N°2853, de 17.12.2021.](#)

[Descanso dominical, trabajadores labores de aseo y recolección de residuos.](#)

Los trabajadores que se desempeñan en labores de aseo y recolección de residuos, están exceptuados del descanso de domingos y festivos, asimismo, no les asiste el derecho a los feriados obligatorios e irrenunciables contemplados por la Ley N°19.973.

## Ley de inclusión laboral

### Dictámenes

[Dictamen N°2930/60, de 28.12.2021.](#)

[Ley de inclusión laboral, determinación obligación de inclusión laboral, período de cumplimiento, medidas alternativas.](#)

1) Las obligaciones subsidiarias de cumplimiento previstas en el artículo 157 ter del Código de Trabajo y artículo 7° del Reglamento N°64 que "Aprueba Reglamento del Capítulo II 'De la Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad', del Título III del Libro I del Código del Trabajo", por parte de las empresas de 100 o más trabajadores se ejecutarán durante el año calendario anterior al que la empresa presente la comunicación electrónica a que se refiere el inciso 2° del artículo 6 del reglamento referido. Complementétese la doctrina vigente, en el Dictamen N°3376/035 de 30.12.2020. 2) Para efectos de dar cumplimiento a las obligaciones alternativas previstas por el legislador en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, tratándose de la razón fundada, relacionada a la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, la calificación de las funciones, al interior de aquella, que no pueden ser desarrolladas, de manera específica, por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, corresponde a la competencia de los organismos administradores del seguro obligatorio de la Ley N°16.744, y las empresas con administración delegada, quienes se encuentran sometidas a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social. En opinión de esta Autoridad, no existe inconveniente jurídico para que el Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa, dentro de sus competencias, desarrolle las acciones mínimas de reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, y asesoramiento técnico necesario para efectos de determinar qué funciones o procesos productivos, de acuerdo al artículo 157 ter del Código del Trabajo y artículo 7° literal "a)" del Reglamento, no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, sin perjuicio de lo que en definitiva determine la Superintendencia de Seguridad Social. 3) De acuerdo a lo señalado en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, existe un vacío normativo en cuanto al plazo durante el que la empresa debe publicar la oferta de trabajo, materia que no corresponde ser suplida por esta autoridad administrativa, y que debería ser fijada vía modificación reglamentaria. Como se concluyó en el Dictamen N°3376/35, de 30.12.2020 la empresa que justifique la razón fundada derivada de la falta de interés de las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier

régimen previsional en las ofertas de trabajo que haya formulado el empleador, deberá acreditar al momento de realizar la comunicación electrónica a que se refiere el artículo 6° del Reglamento, la circunstancia de haberse verificado la publicación de la o las referidas ofertas de empleo, durante el año calendario anterior. 4) Si bien la donación se hará exigible únicamente en aquellos meses en que de acuerdo a la comunicación electrónica, la empresa tuvo contratados 100 o más trabajadores, el cumplimiento total de la medida alternativa de donación se podrá efectuar en el año calendario respectivo, pudiendo cumplir con esta obligación hasta el 31 de diciembre del año calendario anterior a la presentación de la comunicación electrónica, en el mes de enero. 5) La contratación directa de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional deberá estar vigente al primer día hábil del mes en que debe cumplirse dicha obligación- De esta manera, para dar cumplimiento a la finalidad de la norma y poder materializar dicha regla, por las razones expuestas en el presente informe, aquella se aplicará a partir del primer día del mes siguiente a aquel que la empresa tuvo 100 o más trabajadores. 6) Los empleadores deberán dar cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 157 bis o 157 ter del Código del Trabajo, durante el año 2021, de acuerdo a los criterios establecidos en el Dictamen N°6245/47, de 12.12.2018.

## Ordinarios

[Ordinario N°285, de 25.01.2021.](#)

[Ley inclusión, Ley N°21.015, inclusión de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.](#)

No existe inconveniente jurídico para que el empleador, en virtud de lo señalado, solicite a sus trabajadores o postulantes a empleos, la información que acredite su calidad de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, a través de los documentos indicados en el presente informe. Además, para efectos de acreditar el cumplimiento de los requisitos contenidos en el artículo 7 letra b) del Reglamento del Capítulo II "De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad" deberá distinguir si la oferta de trabajo es publicada a través de la Bolsa Nacional de Empleo, o si se utilizan otros medios de publicación e información, conforme a lo señalado en el cuerpo de este documento.

[Ordinario N°359, de 01.02.2021.](#)

[Ley inclusión laboral, personas discapacidad, Ley N°21.015.](#)

Absuelve diversas consultas sobre la ley N°21.015, que "Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral", e incorporó los artículos 157 bis y 157 ter al Código del Trabajo.

[Ordinario N°899, de 11.03.2021.](#)

[Inclusión laboral, cumplimiento, Código del Trabajo, Artículo 157 ter.](#)

Criterios de fiscalización en el marco del cumplimiento de la obligación contenida en el artículo 157 ter del Código del Trabajo.

[Ordinario N°2533, de 05.11.2021.](#)

[Inclusión laboral, personas con discapacidad, Ley N°21.015.](#)

Cumpro con informar a Ud. al tenor de lo señalado en el presente informe.

[Ordinario N°2557, de 09.11.2021.](#)

[Inclusión laboral, empresa de servicios transitorios.](#)

En el caso de las empresas de servicios transitorios, el porcentaje del 1% de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez exigido para dar cumplimiento a la ley de inclusión, debe considerar a todos los trabajadores que tengan vínculo laboral contractual con dicha empresa, y que en el caso específico el requirente denomina "trabajadores de planta" y aquellos puestos a disposición de la empresa usuaria.

# Negociación colectiva

## Dictámenes

Dictamen N°1837/26, de 15.07.2021.

Negociación colectiva reglada, derecho a huelga, imposibilidad de hacer efectiva la huelga.

1.- Durante un proceso de negociación colectiva reglada que se desarrolle en un establecimiento que se encuentre cerrado por acto o declaración de autoridad competente, la votación de la huelga deberá convocarse por la organización sindical en virtud de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 347 del Código del Trabajo, esto es, dentro de los cinco días siguientes al reingreso de sus labores de la mayoría absoluta de sus socios involucrados en dicho proceso una vez cesado el referido cierre. 2.- En el caso consultado, referente a trabajadores del rubro de manipuladores de alimentos para empresas que prestan servicios de alimentación en establecimientos de educación parvularia, escolar y preescolar, con negociación colectiva reglada en curso cuya votación de huelga está pendiente, el plazo de cinco días antes mencionado se iniciará el 19 de julio de 2021, esto es, el primer día lunes hábil siguiente a la fecha de entrada en vigencia de la actualización del Plan "Paso a Paso" contra el COVID-19. 3.- En el evento de no efectuarse la convocatoria y votación de la huelga conforme lo señalado en el numeral anterior, procederá hacer efectiva el apercibimiento de tener por aceptada la última oferta del empleador, conforme a la doctrina administrativa de este Servicio, contenida en el Dictamen N°4558/30 de 02.10.2019. 4.- Si durante el cierre de la empresa declarado por acto o declaración de autoridad se ha desarrollado un procedimiento de negociación colectiva reglada entre las partes, en que se ha aprobado la huelga, de conformidad al inciso 3° del artículo 350 del Código del Trabajo, corresponderá que esta se haga efectiva a partir del inicio de la jornada del quinto día contado desde el cese de la vigencia del cierre dispuesto por el acto o declaración de la autoridad competente de acuerdo a los términos señalados en el N°1 anterior. 5.- La doctrina de este Servicio, referida a la suspensión de los procedimientos de negociación colectiva de los docentes y asistentes de la educación, contenida, entre otros, en Dictamen N°5829/130 de 30.11.2017, no resulta aplicable a la situación planteada en la presentación.

Dictamen N°1946/29, de 05.08.2021.

Negociación colectiva, instrumento colectivo, firma electrónica.

1. Los instrumentos colectivos se encuentran dentro de aquellos que pueden ser creados y constar exclusivamente por medios electrónicos. 2. Dado su carácter privado, los instrumentos colectivos sólo requieren para su validez de firma electrónica simple, en la medida que la alternativa escogida se enmarque en lo señalado por letra f) del artículo 2° de la Ley N°19.799.

Dictamen N°2223/38, de 14.09.2021.

Negociación colectiva, beneficios históricos, extensión de beneficios, negociaciones individuales, práctica antisindical, principio de buena fe.

1) Esta Dirección carece de competencia para determinar si las cláusulas que establecen los beneficios sobre "bono de kilometraje", "bono turno especial enfermeras universitarias" y "hora especial docencia" se encuadran en alguno de los supuestos del artículo 289 del Código del Trabajo, por tratarse dicha calificación de la determinación de una práctica antisindical, la cual es de competencia exclusiva de los Juzgados del Trabajo. 2) Los conceptos fijados en el Dictamen N°1187/18 de 10.03.2010, sobre los vocablos de capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad y productividad, para los efectos previstos en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, resultan plenamente aplicables en la situación prevista en el inciso 2° letra H del artículo 289 del Código del Trabajo. Aquellos acuerdos individuales celebrados entre un trabajador y su empleador, en razón de ésta última norma, deben basarse en las condiciones individuales de cada uno de los trabajadores afectos al mismo, debiendo cumplirse las exigencias establecidas por el legislador. No resultando jurídicamente procedente que el empleador celebre dichos acuerdos con la totalidad de sus trabajadores, sin considerar las características especiales de cada uno de ellos, al tenor de lo dispuesto por el inciso 2° de la letra H del artículo 289 del Código del Trabajo. 3) Resulta jurídicamente procedente que un sindicato, al negociar con su empleador un instrumento colectivo o al modificar aquel vigente entre ellos, incluya beneficios, que resulten coincidentes con los negociados por otra organización sindical con dicho empleador. Con todo, aquella conducta no

podría implicar un abuso de derecho a negociar, implicando, eventualmente, un atentado a la Libertad Sindical de otras organizaciones sindicales, debiendo tenerse en consideración que la celebración o modificación de aquel instrumento colectivo no debe transgredir la función y capacidad negocial de la otra organización sindical al interior de la empresa.

[Dictamen N°2224/39, de 14.09.2021.](#)

[Negociación colectiva, extensión de beneficios.](#)

1. La aceptación de la extensión de beneficios deberá ceñirse a las formalidades determinadas en el respectivo pacto, en el que se está obligando a acreditar que el trabajador ha otorgado su consentimiento expreso en torno a la aplicación de la extensión de beneficios y el respectivo pago de todo o parte de la cuota sindical. En caso que el acuerdo no determine formalidad alguna a este no permita acreditar la circunstancia expuesta, el trabajador deberá dejar registro de su aceptación conforme a lo expuesto en el presente informe. 2. El empleador no se encuentra legalmente exigido a ofrecer la extensión de beneficios a los trabajadores, salvo que dicha circunstancia si sea una obligación establecida en el respectivo instrumento colectivo. En caso que no exista dicha obligación en el referido pacto, el empleador que decida ofrecer la extensión de beneficios no podrá hacer distinción entre los diversos trabajadores destinatarios en atención al principio de no discriminación y a los criterios establecidos en el artículo 322 inciso 3° del Código del Trabajo. Asimismo, si el empleador decide proponer la extensión de beneficios acordada, deberá también respetar los criterios objetivos, generales y no arbitrarios de todos los pactos de extensión vigentes en la empresa suscritos con otras organizaciones sindicales. 3. La aceptación de la extensión por parte del trabajador constituye un acto unilateral y voluntario que requiere necesariamente y de forma previa del pacto de extensión alcanzado por las partes del instrumento colectivo, el cual servirá de causa para la posterior aceptación del beneficiado. 4. La procedencia jurídica de la aceptación del trabajador en tiempo posterior a la propuesta de extensión que inicialmente rechazo se verificará conforme a lo expuesto en el presente informe. 5. La inexistencia de una manifestación de voluntad del trabajador extendido ante el ofrecimiento de la propuesta de extensión de beneficios impide contar con la formalidad esencial para que la referida extensión pueda producir efectos jurídicos. 5. Para acreditar la procedencia jurídica de la renuncia a la extensión de beneficios originalmente aceptada por el trabajador, habrá que estarse a lo que señale en el pacto de extensión. En caso de no estar regulada contractualmente, se tendrá por recibida y producirá el efecto de dar por terminado el otorgamiento de beneficios, así como de cesar el pago de todo o parte de la cuota sindical, según corresponda, en la medida que, de acuerdo a su carácter accesorio solemne, está se efectúe por escrito, vale decir en los mismos términos en que el trabajador inicialmente aceptó la propuesta de extensión de beneficios.

[Dictamen N°2924/56, de 28.12.2021.](#)

[Negociación colectiva, Ley N°20.940, piso de negociación, exclusiones, cláusulas de reajustabilidad.](#)

Tratándose de una cláusula de un instrumento colectivo vigente que confiere un beneficio expresado en una unidad económica reajutable como la UF, aquella no constituye cláusula de reajustabilidad, sino que un mecanismo de valoración económica de la estipulación contractual. Por tanto, la prestación pactada pasa a integrar el piso de la negociación, además, conforme al valor que corresponda pagar al término de la vigencia del contrato. Complementa doctrina contenida en Dictamen N°5648/126 de 22.11.2017.

## Ordinarios

[Ordinario N°4, de 04.01.2021.](#)

[Negociación colectiva, instrumento colectivo extinguido, Ley N°20.940, ultraactividad.](#)

1. Un instrumento colectivo se extingue, cuando el colectivo laboral que participó en su suscripción no negocia de manera oportuna, es decir, no presenta proyecto o lo hace de manera tardía. 2. El efecto de la ultraactividad de los instrumentos colectivos dispuestos en el artículo 325 del Código del Trabajo solo se produce en aquellos casos que el instrumento colectivo se encuentra extinguido.

[Ordinario N°75, de 11.01.2021.](#)

[Instrumento colectivo, ultraactividad, establecimiento particular subvencionado.](#)

1) Una vez extinguido el convenio colectivo celebrado por un grupo de trabajadores a la luz de lo dispuesto en el artículo 314 bis del Código del Trabajo, previo a la reforma de la ley N°20.940, sus cláusulas se incorporarán a los contratos individuales de los trabajadores con excepción de aquellas expresamente excluidas por el legislador. 2) Para efectos de determinar la incidencia de la Ley N°20.903 en las remuneraciones de los docentes habrá que estarse a sus condiciones contractuales vigentes a la fecha en que comiencen a regirse por el sistema de desarrollo profesional docente.

[Ordinario N°94, de 12.01.2021.](#)

[Negociación colectiva, duración instrumento colectivo, extensión beneficios.](#)

La facultad que detentan las partes para desarrollar negociaciones colectivas de forma anticipada y sin sujeción a normas de procedimiento, debe respetar la duración máxima que deben tener los convenios colectivos conforme lo dispuesto en el artículo 324 del Código del Trabajo. En este sentido, no resulta ajustado a derecho alterar esta regla mediante el establecimiento de cláusulas que consagren una vigencia diferida de los efectos de un convenio colectivo, aun a pretexto de existir un anterior instrumento colectivo vigente, toda vez que la nueva suscripción produce el cese de los efectos de instrumento anterior, por lo tanto, dicho hecho determinará también la duración y vigencia de convenio colectivo acordado por las partes. Considerando lo expuesto, la decisión de suscribir un nuevo convenio colectivo que reemplaza la regulación colectiva existente entre las partes, tendrá como efecto el cese de la vigencia del instrumento, lo que afectará aquellos aspectos accesorios como la obligación de pago de la cuota sindical a causa de la extensión de beneficios o de la desafiliación del sindicato de aquellos trabajadores que participaron en la negociación anterior.

[Ordinario N°135, de 14.01.2021.](#)

[Negociación colectiva, contrato colectivo, beneficios, emergencia sanitaria Covid-19.](#)

Mientras se mantenga el acto de autorización o el respectivo pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, como consecuencia de la emergencia sanitaria, no existe obligación del empleador de pagar asignaciones, bonos y aguinaldos, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

[Ordinario N°144, de 14.01.2021.](#)

[Ius variandi, negociación colectiva.](#)

No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de modo genérico sobre las materias determinadas sin contar con los antecedentes que permitan circunscribir el análisis a una situación particular.

[Ordinario N°551, de 10.02.2021.](#)

[Negociación colectiva reglada, última oferta, plazos.](#)

Para determinar el cómputo de plazos de la negociación colectiva ente las partes, considerando la ejecutoriedad de la sentencia de único empleador, se debe estar a lo señalado en el presente informe.

[Ordinario N°1174, de 01.04.2021.](#)

[Negociación colectiva, ultraactividad de instrumento colectivo, artículo 325 del Código del Trabajo.](#)

No procede aplicar el efecto de la ultraactividad regulada en el artículo 325 del Código del Trabajo, respecto de los 72 trabajadores que no participaron de la última negociación colectiva que renovó el contrato colectivo vigente desde el 20 de marzo de 2019, por cuanto, no se verificó en los hechos la extinción del instrumento colectivo.

[Ordinario N°1186, de 01.04.2021.](#)

[Negociación colectiva, terminación relación laboral, nueva contratación, efectos.](#)

La extinción de la relación laboral que unía a la empresa FLSmith S.A. y cuatro de sus trabajadores, implicó la desvinculación de estos últimos del contrato colectivo por el que se regían, razón por la cual, luego de su nueva contratación por la misma empresa, estaban habilitados para participar en un proceso de negociación colectiva iniciado por el sindicato al que se afiliaron.

[Ordinario N°1218, de 12.04.2021.](#)

[Negociación colectiva, instrumento colectivo, reemplazo de cláusula.](#)

En caso de suscribirse un instrumento colectivo que resulte aplicable a determinado trabajador, los beneficios específicos a su contrato individual subsisten en aquellos casos en que no opere a su respecto el reemplazo de estipulaciones, conforme a lo expuesto en el artículo 311 del Código del Trabajo.

[Ordinario N°1219, de 12.04.2021.](#)

[Negociación colectiva, extensión de beneficios, beneficios históricos.](#)

Los denominados beneficios históricos requieren que, de forma previa a la suscripción del instrumento colectivo, sean otorgados de manera regular a los trabajadores, no quedando enmarcados en dicha calidad los beneficios que se han recibido a consecuencia de la extensión de beneficios. En dicho caso, estos beneficios no subsisten como parte de los contratos individuales una vez extinguidos el instrumento colectivo, debiendo estarse además a lo señalado en el presente informe.

[Ordinario N°1220, de 12.04.2021.](#)

[Negociación colectiva, declaración único empleador.](#)

1. La presentación del proyecto de contrato colectivo debe realizarse precisamente el día 30 contado desde la certificación de ejecutoria de la sentencia que se dicte en la causa judicial por Ud. indicada. 2. El conjunto de empresas que en virtud de una sentencia judicial ha sido declarado un solo empleador, para los efectos de los procesos de negociación colectiva deberá ceñirse a la estructura de negociación que determinen sus respectivos dependientes, siendo plenamente aplicable en este caso el principio de la autonomía sindical, consagrado en el artículo 19, N°19 de la Constitución. 3. La suspensión del proceso de negociación colectiva, por disposición del artículo 507 inciso 2 del Código del Trabajo incluye todos los aspectos, entre otros el del fuero. 4. El mandato legal de suspensión del proceso de negociación colectiva y la prórroga del instrumento colectivo, contenido en el inciso segundo del artículo 507 del Código del Trabajo, se entiende conocido por todos desde la fecha de su entrada en vigencia y nadie puede alegar su desconocimiento, motivo por el cual, no es necesario dar aviso de ninguna especie al empleador.

[Ordinario N°1222, de 12.04.2021.](#)

[Negociación colectiva, instrumentos colectivos, efectos, reemplazo de cláusulas.](#)

Los instrumentos colectivos gozan del efecto de automaticidad, lo que implicará que sus cláusulas reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de ellos. Se entenderá por "pertinente" todo aquello que encontrándose contenido en los contratos individuales ha sido convenido expresamente en el instrumento colectivo, debiendo tener presente, para estos efectos, la naturaleza y el fundamento u objetivo de la estipulación en atención a la voluntad de las partes.

[Ordinario N°1272, de 19.04.2021.](#)

[Negociación colectiva, instrumento colectivo, competencia Dirección del Trabajo.](#)

La cláusula vigésima del instrumento colectivo suscrito entre el Sindicato Nacional STX N°2 y la empresa VTG GLOBALCOM S.A., relativa al Fondo de incentivo al ahorro, habilita que los trabajadores que han hecho uso del derecho a licencia médica por un período extendido, puedan cumplir con la condición de ahorro al momento de reintegrarse a sus funciones.

[Ordinario N°1306, de 26.04.2021.](#)

[Negociación colectiva, entidades con presupuesto financiado más de 50% por Estado.](#)

La circunstancia que una empresa se encuentre en la situación prevista en el inciso 3° del artículo 304 del Código del Trabajo, corresponde reclamarse en la respuesta al proyecto de contrato colectivo, entregando a la comisión negociadora sindical los antecedentes en que se funden, debiendo ser resuelta en conformidad a lo dispuesto en el artículo 340 del cuerpo normativo referido. Esta Dirección no se encuentra habilitada para analizar el mérito de la decisión adoptada en el marco de una negociación colectiva conforme al principio de certeza que les asiste a las partes.

[Ordinario N°1569, de 31.05.2021.](#)

[Negociación colectiva, vinculación instrumento colectivo, procedimiento, desafiliación.](#)

Aquellos trabajadores que participaron de un proceso de negociación colectiva reglada promovido por la organización sindical a la que se encontraban afiliados y a la que renunciaron durante aquel, el cual terminó con la suscripción de un contrato colectivo, se encuentran afectos a él, hasta el término de su vigencia, con prescindencia del hecho que mantengan o no su calidad de afiliados a la organización sindical.

[Ordinario N°1813, de 12.07.2021.](#)

[Negociación colectiva, cláusula Instrumento colectivo, socio, desafiliación, efectos.](#)

1. Los trabajadores socios del sindicato a la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo como también aquellos que se afiliaron a la organización sindical, en el plazo de cinco días contados desde igual fecha, permanecerán afectos al instrumento colectivo celebrado por su organización sindical por todo el periodo de vigencia del referido instrumento, aún en el caso que decidan desafiliarse de la organización sindical o bien afiliarse a otra. 2. En el evento que el empleador no de cumplimiento a las cláusulas del contrato colectivo, al trabajador afecto a dicho instrumento le corresponde exigir el cumplimiento de lo acordado para cuyo caso dispone de la instancia administrativa, formulando su denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva o bien recurrir ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

[Ordinario N°2067, de 19.08.2021.](#)

[Negociación colectiva, extensión de beneficios, instrumento colectivo.](#)

Esta Dirección carece de competencia para determinar el sentido y alcance que debe darse a la cláusula sobre extensión de beneficios contenido tanto en el contrato colectivo celebrado entre la Empresa de los Ferrocarriles del Estado y el Sindicato Nacional N°4 Interempresa de la Empresa Ferrocarriles del Estado, Filiales Afines y Conexos, como en aquel suscrito por la aludida entidad empleadora y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Tracción y Afines de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado "Santiago Watt", por tratarse de una materia controvertida, cuyo conocimiento y resolución corresponde en forma privativa a los Tribunales de Justicia.

[Ordinario N°2089, de 23.08.2021.](#)

[Negociación colectiva, contrato colectivo, remuneraciones, descuento.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar la naturaleza jurídica de una cláusula contenida en un convenio colectivo suscrito entre un sindicato y la empresa, si dicha controversia exige un detenido estudio, prueba y su ponderación, para ser resuelto adecuadamente. Lo anterior, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N°2206, de 10.09.2021.](#)

[Negociación colectiva, extensión de beneficios.](#)

Atiende consultas relativas a la aplicación de los beneficios del convenio colectivo vigente por el período comprendido entre el 01.01.2017 y 01.01.2021, celebrado entre la empresa Comercial Mi Barrio Limitada y el Sindicato de Trabajadores de Empresa Alfonso Harcha Lorca, a dependientes que no participaron en la respectiva negociación y a aquellos individualizados en la nómina de adherentes a la negociación colectiva, que culminó con la suscripción del convenio colectivo en referencia.

[Ordinario N°2389, de 13.10.2021.](#)

[Negociación colectiva, extensión de Beneficios.](#)

La aceptación de la extensión de beneficios deberá ceñirse a las formalidades determinadas en el respectivo pacto, en el que se está obligado a acreditar que el trabajador ha otorgado su consentimiento expreso en torno a la aplicación de la extensión de beneficios y el respectivo pago de todo o parte de la cuota sindical y en el caso que el acuerdo no determine formalidad alguna o este permita acreditar la circunstancia expuesta, el trabajador deberá dejar registro de su aceptación conforme a lo indicado en el Dictamen 2224/39 de 14.09.2021.

[Ordinario N°2563, de 09.11.2021.](#)

[Negociación colectiva, instrumento colectivo, vinculación de los trabajadores.](#)

1. La afectación de un trabajador a un instrumento colectivo está determinado por su participación en la negociación colectiva que lo originó con excepción de lo dispuesto en el artículo 357 del Código del Trabajo, lo que ocurrirá en caso de estar afiliado al sindicato al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo o afiliarse hasta el quinto día de presentado el proyecto de contrato colectivo, conforme a los artículos 328 y 331 del mismo cuerpo legal. 2. No resulta ajustado a derecho que las partes acuerden incorporar a un instrumento colectivo a trabajadores con el objetivo que se encuentren afectos a este e impedidos de negociar colectivamente. En estos casos, la aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo a dichos trabajadores deberá tener como fuente exclusiva un acuerdo de extensión de beneficios. 3. La procedencia jurídica de la renuncia a la extensión de beneficios aceptada por un trabajador deberá considerar lo que señale el respectivo pacto de extensión y, en caso de no estar regulada contractualmente, no se observa improcedencia jurídica para que un trabajador pueda hacerla efectiva.

[Ordinario N°2574, de 11.11.2021.](#)

[Negociación colectiva, afectación instrumento colectivo, desafiliación.](#)

Los trabajadores sindicalizados, por el sólo hecho de estarlo, forman parte de cualquier proyecto de contrato colectivo que presente el sindicato al que pertenecen, salvo que se trate de trabajadores impedidos de negociar colectivamente o se encuentren afectos al instrumento colectivo del sindicato al que anteriormente pertenecían, resultándoles aplicable lo dispuesto en el artículo 323 inciso 2° del Código del Trabajo.

[Ordinario N°2892, de 23.12.2021.](#)

[Negociación colectiva, suspensión de procedimiento de negociación colectiva reglada, votación segunda vuelta de gobernadores.](#)

El proceso de negociación colectiva reglada desarrollado en un establecimiento pagado designado local de votación no se entiende suspendido durante el proceso de segunda vuelta de elecciones de gobernadores cuya votación se realizó el día 13 de junio de 2021, por tratarse de hipótesis diferentes, que en el caso del proceso electoral se encuentra regulado por una normativa específica.

## Organizaciones sindicales

### Dictámenes

[Dictamen N°2225/40, de 14.09.2021.](#)

[Organización sindical, emergencia Sanitaria Covid-19, suspende temporalmente procesos electorales directivas y delegados sindicales.](#)

Fija sentido y alcance de la Ley N°21.235, publicada en el Diario Oficial con fecha 29.05.2020, que suspende temporalmente procesos electorales de directivas y delegados sindicales, y prorroga la vigencia de los mandatos de dichos directores y delegados sindicales en los casos que indica.

[Dictamen N°2532/48, de 05.11.2021.](#)

[Ministros de fe, uso plataformas de comunicación remota, sistema votación electrónica, organización Sindical, asociación de funcionarios.](#)

1- No existe inconveniente para que los ministros de fe que participen en procesos de votaciones propios de las organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, puedan intervenir y ejercer sus funciones a través de plataformas de comunicación remota. Sin embargo, dichos sistemas deben cumplir con las condiciones técnicas y jurídicas establecidas por este Servicio, lo cual excluye a aplicaciones tales como Zoom, Meet o Teams o similares. 2- Las plataformas destinadas a la ejecución de procesos electorales por medios electrónicos deben, como mínimo, cumplir con las condiciones jurídicas y técnicas señaladas en el cuerpo del presente informe.

Dictamen N°2929/59, de 28.12.2021.

Organización sindical, delegados sindicales, censura, procedencia.

1. La censura del directorio sindical establecida en el artículo 244 del Código del Trabajo resulta aplicable a los delegados sindicales, por expresa remisión de la ley en tal sentido. 2. No resulta jurídicamente procedente la expulsión de un socio de un sindicato que ostenta, además, la calidad de delegado sindical y que no ha sido previamente censurado por la asamblea, por cuanto el legislador ha establecido expresamente el mecanismo a través del cual los socios de una organización sindical pueden manifestar su disconformidad con la actuación de uno o más de sus delegados, procedimiento que debe cumplir con las formalidades previstas en la ley para el acto de censura y que se llevará a efecto en los términos expuestos en el presente informe.

## Ordinarios

Ordinario N°7, de 04.01.2021.

Organización sindical, Ley N°20.285, caducidad sindicato.

1. La solicitud de la identidad de los trabajadores afiliados a una determinada organización sindical, debe encauzarse a través del procedimiento que al efecto establece la Ley N°20.285 sobre acceso a la información pública, Ley de Transparencia, sin perjuicio de advertir, que la jurisprudencia del Consejo para la Transparencia rechaza la divulgación de tales datos personales. 2. Una vez requerido por la respectiva organización sindical para efectuar los descuentos de la cuota ordinaria mensual de sus afiliados, el empleador se encuentra obligado a efectuar dichas deducciones de las remuneraciones de los señalados dependientes. 3. El empleador puede solicitar fundadamente a la Dirección del Trabajo, que ejerza la solicitud de disolución de la organización sindical al Tribunal del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización, por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución o por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley. Una vez recibida la solicitud, la Inspección del Trabajo respectiva, procederá a realizar una investigación sobre las circunstancias que llevaron a la reducción del quórum del sindicato, pues si se determinare que esta se ha debido a acciones de prácticas antisindicales por parte del empleador, no procederá su denuncia ante los tribunales de justicia. 4. Respecto a la caducidad de la personalidad jurídica de una organización sindical por el solo ministerio de la ley, prevista en el artículo 227 inciso segundo del Código del Trabajo, por incumplimiento del quórum de constitución de 25 trabajadores en el plazo máximo de un año, resulta aplicable únicamente a los sindicatos de empresa y de establecimiento de empresa, y no a los sindicatos interempresa como el de la especie.

Ordinario N°16, de 04.01.2021.

Organización sindical, descuento cuota sindical.

El empleador estará obligado a efectuar los descuentos y a depositar los fondos en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones de grado superior, siempre que, al momento del requerimiento, se le hubiere enviado copia del acta de la asamblea en que conste la afiliación a dichas organizaciones y la cantidad que deberá deducir de la cuota sindical respectiva. Del mismo modo, para proceder al término del descuento respectivo, se deberá cumplir con las mismas condiciones.

Ordinario N°92, de 12.01.2021.

Sistema votación electrónica, organización sindical, asociación de funcionarios.

Atiende presentación de Sindicato Interempresa Nacional de Montaje Industrial y Actividades Conexas (UFECMICH). El sistema computacional de votación para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, denominado "ADA", se ajusta a todas las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que se autoriza su utilización.

Ordinario N°95, de 12.01.2021.

Sistema votación electrónica, organización sindical, asociación de funcionarios.

Atiende presentación empresa Duarte Abogados Limitada, sobre sistema de votación electrónica.

Ordinario N°143, de 14.01.2021.

Organizaciones sindicales, central sindical, elección directorio, autonomía sindical.

1.- La elección del directorio nacional de la Central de trabajadores de Chile CTCH debe ajustarse a las normas que al respecto establecen sus estatutos, de forma tal que, en la votación que se lleve a cabo para ese efecto podrán participar todos los trabajadores afiliados a los sindicatos base de dicha central sindical.

Ordinario N°177, de 18.01.2021.

Sistema votación electrónica, organización sindical, asociación de funcionarios.

Atiende presentación de Sindicato Interempresas de Trabajadores de Empresas de Servicios y Contact Center (SINTRAESCC), sobre sistema de votación electrónica.

Ordinario N°187, de 18.01.2021.

Organización sindical, dirigente sindical, horas de trabajo sindical, trabajadores excluidos límite de jornada.

1. El legislador no ha hecho distinción alguna en base al régimen de jornada de trabajo al que se encuentra sujeto el dirigente sindical, al regular la cantidad mínima semanal de horas de trabajo sindical, que de acuerdo al inciso 1° del artículo 249 del Código del Trabajo, corresponde que el empleador conceda dependiendo de la cantidad de trabajadores afiliados a la respectiva organización sindical. 2. No resulta posible determinar la forma en que se deben computar las horas de trabajo sindical que corresponde otorgar a los dirigentes sindicales que prestan servicios exclusivos de la limitación de jornada conforme al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, lo que no obsta a que los dirigentes realicen efectivamente funciones sindicales y que el empleador se encuentre impedido de descontar tiempo alguno por tal concepto. 3. El inciso 1° del artículo 249 del Código del Trabajo, regula el otorgamiento mínimo de seis horas semanales por cada dirigente sindical necesarias para realizar el trabajo sindical, y si la organización sindical cuenta con 250 o más trabajadores afiliados, el otorgamiento mínimo es de ocho horas semanales por cada dirigente. 4. No resulta jurídicamente posible emitir un pronunciamiento respecto de la existencia de un derecho adquirido por la reiteración de una conducta por parte del empleador en la concesión de horas de trabajo sindical, lo cual es materia de fiscalización.

Ordinario N°217, de 21.01.2021.

Organizaciones sindicales, directores, permisos especiales desplazamiento, Dirección del Trabajo, competencia.

Esta Dirección no está legalmente facultada para otorgar a los directores de las organizaciones sindicales permisos especiales de desplazamiento para ejercer las funciones propias del cargo en las regiones del país en las que residen o prestan servicios los socios de dichas organizaciones.

Ordinario N°349, de 01.02.2021.

Organización sindical, remuneraciones.

Respecto a las materias consultadas, debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N°1042, de 23.03.2021.

Organizaciones sindicales, cuota extraordinaria, descuento empleador, procedencia.

1. Esta Dirección carece de facultades para determinar si se ajustan a derecho los descuentos por concepto de cuotas extraordinarias, que el empleador debe aplicar a las remuneraciones de sus trabajadores, a requerimiento de los sindicatos de los que son socios. Lo anterior sin perjuicio del derecho que asiste a los afectados de someter a conocimiento de los Tribunales de Justicia las eventuales infracciones a las disposiciones legales que regulan la materia. 2. Basta el requerimiento del presidente o tesorero de la organización sindical respectiva, o la autorización por escrito de los trabajadores afiliados, para que el empleador se encuentre obligado a descontar de las remuneraciones de aquellos el valor correspondiente a las cuotas extraordinarias. 3. No resulta procedente que, para los efectos de practicar los descuentos de las cuotas extraordinarias, el empleador exija previamente al sindicato la comprobación de que tales cotizaciones fueron aprobadas por la asamblea.

[Ordinario N°1258, de 16.04.2021.](#)

[Organización sindical, sindicato interempresa, sistema votación electrónica.](#)

1.- La presentación examinada no incluye antecedentes nuevos que hagan variar la conclusión de este Servicio, contenida en el Ord. N°177 de 18.01.2021. 2.- Las plataformas digitales de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado no se encuentran sujetas a la obligación de ser certificadas por un tercero, previo a su ingreso a revisión por parte de la Dirección del Trabajo, limitándose la labor de este Servicio a la constatación del cumplimiento de las exigencias vigentes, basándose en la información acompañada por los requirentes.

[Ordinario N°1307, de 26.04.2021.](#)

[Organización sindical, directores, permiso único colectivo, competencia Dirección del Trabajo.](#)

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse acerca de la procedencia de incluir a los dirigentes de las organizaciones sindicales constituidas en las empresas de rubro esencial en la solicitud de permisos únicos colectivos que estas últimas deben requerir respecto de los trabajadores a que se refiere el Instructivo para Permisos de Desplazamiento del Gobierno de Chile, con el objeto de que aquellos puedan cumplir con las funciones propias de su cargo.

[Ordinario N°1308, de 26.04.2021.](#)

[Organizaciones sindicales, directores, permiso colectivo único, competencia Dirección del Trabajo.](#)

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse acerca de la procedencia de incluir a los dirigentes de las organizaciones sindicales constituidas en las empresas de rubro esencial en la solicitud de permisos únicos colectivos que estas últimas deben requerir respecto de los trabajadores a que se refiere el instructivo para Permisos de Desplazamiento del Gobierno de Chile, con el objeto de que aquellos puedan cumplir con las funciones propias de su cargo.

[Ordinario N°1309, de 26.04.2021.](#)

[Organizaciones sindicales, directores, permiso único colectivo, competencia Dirección del Trabajo.](#)

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse acerca de la procedencia de incluir a los dirigentes de las organizaciones sindicales constituidas en las empresas de rubro esencial en la solicitud de permisos únicos colectivos que estas últimas deben requerir respecto de los trabajadores a que se refiere el Instructivo para Permisos de Desplazamiento del Gobierno de Chile, con el objeto de que aquellos puedan cumplir con las funciones propias de su cargo.

[Ordinario N°1318, de 27.04.2021.](#)

[Organizaciones sindicales, emergencia sanitaria Covid-19, permiso especial, competencia Dirección del Trabajo.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de la situación planteada, que dice relación con la imposibilidad de los directores de los sindicatos interempresa, que no se encuentran prestando servicios, de obtener los permisos de desplazamiento necesarios para ejercer las labores propias de su cargo.

[Ordinario N°1427, de 10.05.2021.](#)

[Organizaciones sindicales, directores, permiso único colectivo, competencia Dirección del Trabajo.](#)

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse de incluir a los dirigentes de las organizaciones sindicales constituidas en las empresas de rubro esencial en la solicitud de permisos únicos colectivos que estas últimas deben requerir respecto de los trabajadores a que se refiere el Instructivo para Permisos de Desplazamiento del Gobierno de Chile, con el objeto de que aquellos puedan cumplir con las funciones propias de su cargo.

[Ordinario N°1680, de 16.06.2021.](#)

[Organizaciones sindicales, facultad de representación de afiliados.](#)

1. Las organizaciones sindicales están facultadas para representar a sus afiliados ante el empleador, sin mediar requerimiento de ellos, en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos, así como también en las reclamaciones por infracciones legales y contractuales que

afecten a la generalidad de sus socios. Asimismo, corresponde a dichas organizaciones representarlos en el ejercicio de sus derechos derivados de los contratos individuales de trabajo siempre que sean requeridas por aquellos para tal efecto. 2. En virtud de la autonomía de que gozan las organizaciones sindicales, esta Dirección carece de facultades para establecer el contexto y las condiciones en que procede dicha representación tratándose de los trabajadores en referencia.

[Ordinario N°1807, de 12.07.2021.](#)

[Bienes sindicales; destino, patrimonio sindical. Competencia Dirección del Trabajo.](#)

1. La ley ha entregado a las organizaciones sindicales la facultad de adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase y a cualquier título, con la sola limitación de que aquellos no pasen al dominio de alguno de sus asociados y que sean utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y en los estatutos respectivos. 2. La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca de la legalidad de los acuerdos adoptados por la asamblea de una organización sindical.

[Ordinario N°1831, de 15.07.2021.](#)

[Centrales sindicales, constitución, requisitos.](#)

1. Para constituir una central sindical la ley exige que los sindicatos y las asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades que la integren representen, en su conjunto, a lo menos un cinco por ciento del total de los socios de ambos tipos de organizaciones en el país. 2. Corresponde a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento del quórum mínimo exigido por la ley para la constitución de una central sindical, para lo cual cuenta con los medios para recabar la información necesaria al efecto, sin perjuicio del derecho que asiste a dichas organizaciones de grado superior, en caso de que este Servicio formule laguna observación al acto de constitución respectivo, por estimar que no se ha dado cumplimiento al aludido quórum, de efectuar la correspondiente reclamación ante el tribunal competente. 3. No existe inconveniente jurídico para que el estatuto de una central sindical disponga que esta última se constituirá únicamente con organizaciones que representen a trabajadores del sector privado, pues ello constituye una manifestación de la autonomía sindical por la que aquella está amparada para esos efectos. Con todo, dicha circunstancia no la exime del cumplimiento del quórum de constitución previsto por la ley.

[Ordinario N°2474, de 02.11.2021.](#)

[Emergencia sanitaria Covid-19. Ley N°21.235. Renovación Directorio Sindical.](#)

No existe inconveniente jurídico para que, bajo el imperio de lo dispuesto en la Ley N°21.235, una organización sindical haya decidido mantener suspendido un proceso electoral ya iniciado, para solo continuar con él una vez cesado el estado de excepción constitucional de catástrofe, lo que sucedió el pasado 30.09.2021, o por el contrario, llevarlo a cabo durante dicho período, por considerar que existen las condiciones para aquello, conforme con las disposiciones estatutarias y legales vigentes.

[Ordinario N°2514, de 04.11.2021.](#)

[Organización sindical, directores y delegados sindicales, prórroga mandato, Ley N°21.235.](#)

Conforme a la Ley N°21.235 de 29.05.2020, se ha establecido la prórroga de los mandatos de los directores y delegados sindicales y de los directores de asociaciones sindicales, en el evento de que los respectivos procesos eleccionarios para la renovación de directorio se hubieren iniciado antes en la declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública en el territorio nacional, así como siempre que, en ambos casos, los referidos procesos eleccionarios no hubiesen podido culminar antes de la publicación de la ley.

[Ordinario N°2566, de 09.11.2021.](#)

[Organización sindical, dirigente sindical, horario trabajo sindical.](#)

1. La determinación de la remuneración correspondiente a las horas de trabajo sindical de un dirigente afecto a un sistema remuneracional sobre la base de comisiones u otras remuneraciones de carácter variable, debe determinarse sumando el total de lo percibido por tal concepto durante la semana en que se hace uso de dicha prerrogativa y dividiendo el resultado así obtenido por el número de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de trabajo

sindical utilizada. 2. Las horas de trabajo sindical tienen como condición esencial que el dirigente sindical pueda cumplir efectivamente con sus labores, circunstancia que no ocurre cuando se hace uso de licencia médica, vacaciones o el contrato de trabajo se encuentra suspendido.

[Ordinario N°2629, de 18.11.2021.](#)

[Organización sindical, director de organización sindical de grado superior, mandato, fuero.](#)

Doña Karina González Cáceres, tesorera de la Federación Nacional de Trabajadores del Cobre, mantiene dicha calidad por todo el período que dure su mandato.

## Plazos y recursos

### Dictámenes

[Dictamen N°1000/9, de 19.03.2021.](#)

[Prescripción de multas laborales.](#)

1. El plazo de prescripción de la responsabilidad por infracciones administrativas es de 5 años establecido en el artículo 2515 del Código Civil computados desde el momento en que se comete la infracción. 2. Las solicitudes de declaración de prescripción de multas que fueron presentadas en una época anterior a la fecha del dictamen 024731N19 de la Contraloría General de la República, esto es el 12.09.2019, deberán ser resueltas considerando el plazo de prescripción pretérito de seis meses. Por el contrario, las solicitudes que en tal sentido se hayan presentado en forma posterior a la entrada en vigor del pronunciamientos antes señalado, deben considerar el plazo de prescripción ordinario de cinco años que consagra el Código Civil en su artículo 2515.

### Ordinarios

[Ordinario N°136, de 14.01.2021.](#)

[Plazos consagrados, notificación Dirección del Trabajo, presunción de Derecho o simplemente legal.](#)

Atiende consulta relacionada a, la naturaleza jurídica del plazo consagrado en el artículo 508 del Código del Trabajo, es decir, si corresponde a una presunción de derecho o simplemente legal.

[Ordinario N°1934, de 03.08.2021.](#)

[Recurso reposición y subsidio jerárquico, Ord. N°005, 04.01.2021.](#)

Los recursos administrativos de reposición y en subsidio jerárquicos regulados por el artículo 59 de la Ley N°19.880, son improcedentes para impugnar pronunciamientos jurídicos de la Dirección del Trabajo

## Procedimientos laborales

### Dictámenes

[Dictamen N°2925/57, de 28.12.2021.](#)

[Ley N°21.280, Procedimiento de tutela laboral, ámbito de aplicación, competencia de la Dirección del Trabajo.](#)

Fija sentido y alcance de la Ley N°21.280, publicada en el Diario Oficial con fecha 09.11.2020, sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral.

### Ordinarios

[Ordinario N°1880, de 26.07.2021.](#)

[Remuneración, Escala Única, Corporación Nacional Forestal, CONAF.](#)

Estudio y pronunciamiento sobre eventual inicio de Procedimiento de Tutela Laboral, sin perjuicio de llevar a cabo previamente una mediación entre las partes, conforme al inciso 6° del artículo 486 del Código del Trabajo.

## Protección de datos

### Ordinarios

Ordinario N°949, de 15.03.2021.

Infracción artículo 154 bis Código del Trabajo.

1.- No corresponde emitir pronunciamiento jurídico respecto a la materia planteada, toda vez que, este Servicio ya se pronunció sobre la misma cuestión a través de Ord. N°1193/2020 de 16.05.2020 de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente. 2.- La calidad de miembro de un directorio sindical, corresponde a un dato de carácter personal que deberá ser tratado conforme lo señalado en el cuerpo del presente informe.

## Registro de asistencia electrónico

### Dictámenes

Dictamen N°2927/58, de 28.12.2021.

Sistemas digitales de registro y control de asistencia, descansos y determinación de las horas de trabajo.

Establece requisitos para sistemas digitales de registro y control de asistencia, descansos y determinación de las horas de trabajo.

### Ordinarios

Ordinario N°14, de 04.01.2021.

Registro especial de asistencia y determinación de horas de trabajo.

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa Anika S.p.A., denominado "Aion Time", presenta serias deficiencias, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

Ordinario N°88, de 12.01.2021.

Registro especial de asistencia y determinación de horas de trabajo.

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa Ventas Técnicas S.p.a., denominado "VOCALCOM", no cumple los requisitos mínimos de admisibilidad necesarias para proceder a su análisis por parte de este Servicio.

Ordinario N°90, de 12.01.2021.

Registro especial de asistencia y determinación de horas de trabajo.

La documentación técnica que respalda el sistema de registro y control de asistencia propuesto por la empresa PAI Labs S.p.a., denominado "PAI - Punto de Acceso Inteligente, no cumple el estándar de veracidad exigida a la información que debe presentarse ante los organismos públicos lo que, a su vez, impide emitir el pronunciamiento solicitado.

Ordinario N°97, de 12.01.2021.

Registro especial de asistencia y determinación de horas de trabajo.

La información que sustenta el proceso de certificación del sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa Minera Escondida Ltda., denominado "RCAE Escondida", no se

ajusta a la normativa vigente sobre la materia, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°133, de 14.01.2021.](#)

[Registro especial de asistencia y determinación de horas de trabajo.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "QuickPass", presentado por la empresa Lantec S.A., no da cumplimiento a todas las exigencias contempladas en los Dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°157, de 18.01.2021.](#)

[Registro especial de asistencia y determinación de horas de trabajo.](#)

El sistema digital de registro y control de asistencia, denominado "FDE-HR", presentado por la empresa Friendly Digital Experience S.p.A., se ajusta a las exigencias que sobre la materia establecen los Dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2017, por lo que resulta válida su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N°161, de 18.01.2021.](#)

[Registro especial de asistencia y determinación de horas de trabajo.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Workzone", presentado por la empresa Creati S.p.A., no da cumplimiento a todas las exigencias contempladas en los Dictámenes N°1140/027, 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°165, de 18.01.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

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

[Ordinario N°182, de 18.01.2021.](#)

[Registro especial de asistencia y determinación de horas de trabajo.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "SICA" Puelche S.A.", no cumple los requisitos mínimos de admisibilidad necesarios para proceder a su análisis por parte de este Servicio. Lo señalado, no obsta a que una vez corregida la omisión señalada sea reingresado para su revisión y eventual autorización.

[Ordinario N°213, de 21.01.2021.](#)

[Registro especial de asistencia y determinación de horas de trabajo.](#)

Los Dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849, de 04.12.2017, en conjunto, regulan el detalle de las formalidades de prestación de las solicitudes de autorización de uso de los sistemas de registro y control de asistencia digitales, las características técnicas de las soluciones, las obligaciones de los certificadores, los documentos que se deben presentar ante la Dirección del Trabajo y, en general, toda la información necesaria respecto de la materia.

[Ordinario N°218, de 21.01.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

La documentación acompañada a la solicitud de autorización del sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa M2 Technic S.p.A., no cumple los requisitos mínimos de admisibilidad necesarios para proceder a su análisis por parte de este Servicio.

[Ordinario N°232, de 21.01.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa JPH CL S.p.A., denominado "WMS" presenta serias deficiencias, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°237, de 21.01.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa Agrícola Arroyo Grande Ltda., denominado "Workbe", no cumple los requisitos mínimos de admisibilidad necesarios para proceder a su análisis por parte de este Servicio.

[Ordinario N°239, de 21.01.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

La documentación técnica que respalda el sistema de registro y control de asistencia propuesto por la empresa AGC Sistem S.p.A., denominado "MarcaTuAsistencia", presenta serias deficiencias, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°240, de 21.01.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Vanellix", presentado por la empresa Vanellix Chile S.A., no da cumplimiento a todas las exigencias contempladas en los Dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°241, de 21.01.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

La documentación técnica que respalda el sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa Sentra Software House Limitada, denominado "Cronos Cloud Control", no satisface los requisitos mínimos necesarios para emitir el pronunciamiento solicitado. Lo señalado, no obsta a que una vez corregida la omisión señalada sea reingresado para su revisión y eventual autorización.

[Ordinario N°247, de 21.01.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa Future IT S.p.A., denominado "CTRL IT" presenta serias deficiencias, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°248, de 21.01.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Pronto Forms", presentado por la empresa Godelius S.A., no da cumplimiento a todas las exigencias contempladas en los Dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°249, de 21.01.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

La documentación técnica que respalda el sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa The App Time S.p.A., denominado "The App time", no satisface los requisitos mínimos necesarios para emitir el pronunciamiento solicitado. Lo señalado, no obsta a que una vez corregida la omisión señalada sea reingresado para su revisión y eventual autorización.

[Ordinario N°250, de 21.01.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

La documentación técnica que respalda el sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa LinQ S.p.A., denominado "Talana"; no satisface los requisitos mínimos necesarios

para emitir el pronunciamiento solicitado. Lo señalado, no obsta a que una vez corregida la omisión señalada sea reingresado para su revisión y eventual autorización.

[Ordinario N°251, de 21.01.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa Asemafor S.p.A., denominado "Control de Asistencia Asemafor", presenta serias deficiencias, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°252, de 21.01.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

De acuerdo con los registros de esta Dirección, la empresa Netcontrol S.p.A., no cuenta con sistemas de registro y control de asistencia con autorización vigente para ser utilizados en el contexto de la relación laboral, por lo que su implementación no se encuentra ajustada a Derecho.

[Ordinario N°253, de 21.01.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

El sistema registro y control de asistencia consultado por la empresa Vigatec S.A., denominado "TEMPO.NET", presenta serias deficiencias, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral. Lo señalado, no obsta a que, una vez corregidas las observaciones indicadas en el cuerpo del presente informe, la solicitud sea reingresada para su revisión y eventual autorización.

[Ordinario N°254, de 21.01.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

El sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa Netcontrol S.p.A., no da cumplimiento a todas las exigencias contempladas en los Dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°255, de 21.01.2021](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

La documentación acompañada para validar el sistema registro y control de asistencia presentado por la empresa Sistema de Auditorias Digitales Ltda., presenta deficiencias de tal entidad que impiden someter su solicitud al examen técnico requerido. Lo señalado, no obsta a que, una vez corregidas las observaciones indicadas en el cuerpo del presente informe, la solicitud sea reingresada para su revisión y eventual autorización.

[Ordinario N°341, de 01.02.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Prosago", presentado por la empresa "Gaxu Soluciones S.A.", no da cumplimiento a todas las exigencias contempladas en los Dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 01.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°613, de 17.02.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

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

[Ordinario N°635, de 24.02.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

El sistema de registro de control de asistencia consultado por la empresa Salfa Gestión S.A., denominado "Salfatime", presenta serias deficiencias, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°642, de 24.02.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

La información que sustenta el proceso de certificación del sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa SYSCOL Technology Ltda., denominado "Biodata", no se ajusta a la normativa vigente sobre la materia, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°682, de 26.02.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "SIGASV ASISTENCIA", presentado por la empresa Aliservice S.A., no se ajusta a las exigencias establecidas por los Dictámenes Ord. N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°695, de 01.03.2021.](#)

[Registro asistencia electrónico y determinación horas de trabajo.](#)

El sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa Servicios Tecnológicos de Asistencia S.p.A., denominado CheckIO, se ajusta a todas las exigencias establecidas por los Dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2017, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral. Lo señalado, debe entenderse sin perjuicio de las recomendaciones realizadas en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N°821, de 05.03.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

La documentación técnica acompañada para respaldar el proceso de certificación del sistema de registro y control de asistencia denominado "BiometryPass", correspondiente a la empresa Biometry Cloud S.p.A., presenta serias deficiencias por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N°822, de 05.03.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Asistencia Laboral", presentado por la empresa "Ideal Chile S.A.", no da cumplimiento a todas las exigencias contempladas en los Dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°824, de 05.03.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

La documentación que respalda la certificación del sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa Bebidas Ccu-pepsico S.p.A., denominado "Kronos", presenta serias deficiencias, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°827, de 05.03.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico para la modalidad teletrabajo.](#)

1. Los sistemas de registro y control de asistencia basados en soluciones informáticas deben ajustarse a lo señalado en los Dictámenes N°1140/27, de 24.02.2016 y N°5849/133, 04.12.2017. 2. La información acompañada en su presentación no permite validar el sistema de control de asistencia consultado. 3. No existen inconvenientes jurídicos para que los trabajadores que presten servicios bajo la modalidad de teletrabajo utilicen sistemas de registro y control de asistencia informáticos, en la medida que dichos mecanismos se ajusten a las exigencias establecidas en los citados Dictámenes N°1140/27, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2017.

[Ordinario N°830, de 05.03.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Sistema de Control y Gestión de Asistencia PuntoSeguro", presentado por la empresa Soluciones de Seguridad Limitada, se ajusta a todas las exigencias establecidas por los dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°844, de 05.03.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa Sociedad Comercial Elipse Ltda., denominado ASISTAWEB, presenta serias deficiencias, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°864, de 08.03.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa Assertsoft S.p.A., denominado Onfield, presenta serias deficiencias, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°895, de 10.03.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

La documentación técnica relacionada con el sistema de registro y control de asistencia propuesto por la empresa Nearway S.p.A., denominado Módulo de Control de Asistencia de la Aplicación Nearway, no permite a esta Dirección emitir el pronunciamiento solicitado.

[Ordinario N°903, de 11.03.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa Servicios Informáticos Paser Patricio Ramos Castro E.I.R.L., no cumple los requisitos mínimos de admisibilidad necesarios para proceder a su análisis por parte de este Servicio.

[Ordinario N°960, de 17.03.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

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 los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°961, de 17.03.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

La documentación que respalda la certificación del sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa ControlRoll Ltda., denominado "FaceID", presenta serias deficiencias, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1018, de 19.03.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Prosago", presentado por la empresa "Gaxu Soluciones S.A.", da cumplimiento a todas las exigencias contempladas en los Dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2017, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1045, de 23.03.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico, aplicación móvil en teléfonos celulares de los trabajadores.](#)

Para la respuesta de las consultas realizadas acerca de la implementación y funcionamiento del sistema de control y registro de asistencia "GeoVictoria", debe atenderse al contenido del presente informe.

[Ordinario N°1075, de 29.03.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

La Dirección del Trabajo no emite pronunciamientos respecto de componentes individuales de sistemas de registro y control de asistencia, sean software o hardware, sino sólo respecto de plataformas completas.

[Ordinario N°1077, de 29.03.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Randstad On Move", presentado por las empresa Ranstad Servicios Ltda. y Ranstad Chile Ltda., no da cumplimiento a todas las exigencias contempladas en los Dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1078, de 29.03.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Sentra Cronos Cloud Control (SC3)", presentado por la empresa Sentra Software House Ltda., no da cumplimiento a todas las exigencias contempladas en los Dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1080, de 29.03.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Vanelliz", presentado por la empresa Vanellix Chile S.A., no da cumplimiento a todas las exigencias contempladas en los Dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2016, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1246, de 16.04.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa NETCONTROL S.p.A., denominado NETREPORT, presenta serias deficiencias por lo que no se autoriza en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1247, de 16.04.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

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

[Ordinario N°1250, de 16.04.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

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

[Ordinario N°1271, de 19.04.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

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

[Ordinario N°1319, de 27.04.2021.](#)

[Sistema digital registro y control de asistencia electrónico, certificación.](#)

No existiendo registro oficial de certificadores para prestar el servicio exigido en el Dictamen N°1140/027, las compañías que deseen cumplir con dicha función, sólo deben satisfacer las exigencias indicadas en el N°6 del citado informe, es decir, especialidad e independencia.

[Ordinario N°1335, de 28.04.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

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 los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1390, de 03.05.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "RCAE", presentado por la empresa Minera Escondida Ltda., tiene serias deficiencias, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1433, de 11.05.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

La documentación acompañada a la solicitud de autorización del sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa "Puente Digital", no cumple los requisitos mínimos de admisibilidad necesarios para proceder a su análisis por parte de este Servicio.

[Ordinario N°1517, de 20.05.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

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

[Ordinario N°1518, de 20.05.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

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

[Ordinario N°1519, de 20.05.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

La documentación que respalda el sistema de registro y control de asistencia denominado Vision by Mobile Insight, presentado por la empresa Truecpa Group Limitada, no cumple los requisitos mínimos de admisibilidad necesarios para proceder a su análisis por parte de este Servicio.

[Ordinario N°1520, de 20.05.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

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

[Ordinario N°1525, de 24.05.2021](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "NETREPORT", presentado por la empresa Netcontrol S.p.A., se ajusta a todas las exigencias establecidas por los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 01.12.2017, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1551, de 28.05.2021](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa Asemafor S.p.A., denominado "Control de Asistencia Asemafor" no da cumplimiento a todas las exigencias dispuestas en los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1552, de 28.05.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico, control de acceso.](#)

Las plataformas de registro y control de asistencia y aquellas destinadas a la creación, firma y gestión de documentación laboral electrónica, cuentan con regulaciones administrativas diversas, ninguna de las cuales ha sido acreditada a través de los antecedentes acompañados, por lo que no se autoriza la utilización del sistema denominado "KSEC" en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N°1567, 31.05.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Cronos Cloud Control", presentado por la empresa Sentra Software House Limitada, no da cumplimiento a todas las exigencias dispuestas en los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1568, de 31.05.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

La nueva aplicación móvil adicionada al sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa Gaxu Soluciones S.A., denominada "Prosago Móvil", se ajusta a todas las exigencias establecidas por los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1579, de 01.06.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

Las restricciones impuestas para verificar el sistema de registro y control de asistencia denominado "Sigasv Asistencia", presentado por la empresa Godelius S.A., no permiten determinar si dicha plataforma se ajusta a todas las exigencias técnicas vigentes sobre la materia, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N°1595, de 03.06.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa Nearway S.p.A., denominado "Módulo de Control de Asistencia de la Aplicación Nearway", no da cumplimiento a todas las exigencias dispuestas en los Dictámenes N°1140/27 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1613, de 07.06.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "LaborOffice", no da cumplimiento a todas las exigencias dispuestas en los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1662, de 15.06.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

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

[Ordinario N°1746, de 01.07.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "fullCAS", presentado por la empresa Mobius S.A., no se ajusta a todas las exigencias que sobre la materia establecen los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1783, de 07.07.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Relojcontroo.com", presentado por la empresa Qwantec Ingeniería Ltda., se ajusta a todas las exigencias establecidas por los dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1784, de 07.07.2021](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

La documentación que respalda la certificación del sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa ControlRoll Ltda., denominado "FaceID", no da cumplimiento a todas las exigencias técnicas vigentes sobre la materia, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N°1873, de 26.07.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

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

[Ordinario N°1874, de 26.07.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

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

[Ordinario N°1885, de 26.07.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "BIOEMACH V 1.0", presentado por la empresa Emach Card Ltda., no da cumplimiento a todas las exigencias técnicas vigentes sobre la materia por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N°1925, de 02.08.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

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

[Ordinario N°1982, de 09.08.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia electrónico.](#)

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa Asemafor S.a.P., denominado "Control de Asistencia Asemafor", no da cumplimiento a todas las exigencias

dispuestas en los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1983, de 09.08.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Sentra Cronos Cloud Control (SC3)", presentado por la empresa Sentra Software House Ltda., se ajusta a todas las exigencias establecidas por los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y 5849/133 de 04.12.2017, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1984, de 09.08.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Creasis 2021", presentado por la empresa Inversiones Santa Martina Limitada, se ajusta a todas las exigencias establecidas por los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y 5849/133 de 04.12.2017, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°1999, de 09.08.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Randstad On Move", presentado por las empresas Randstad Service Limitada y Randstad Chile S.A., no da cumplimiento a todas las exigencias contempladas en los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°2000, de 09.08.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "ENLACEGRUPOEFE", presentado por la empresa Sociedad Comercial Elipse Ltda., presenta serias deficiencias, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°2034, de 16.08.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

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

[Ordinario N°2036, de 16.08.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

El sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa por la empresa Genera S.A., denominado "Genhoras", no se ajusta a todas las exigencias que sobre la materia establecen los dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5948/133, de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N°2037, de 16.08.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

El sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa por la empresa Angular Consultoría y Soluciones Tecnológicas S.p.A., denominado "Check in Angular", no se ajusta a todas las exigencias que sobre la materia establecen los dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N°2055, de 17.08.2021.](#)

[Control de acceso, sistema de registro y control de asistencia digital, derecho fundamental, documentación laboral electrónica.](#)

1-. Control de acceso: La utilización de controles de acceso no tiene implicancias para el Derecho Laboral, a menos que el medio utilizado resulte discriminatorio o vulnere de alguna forma los derechos fundamentales de los trabajadores. En cuanto a su integración con un sistema de registro y control de asistencia, dicho proceso debe ajustarse a las condiciones latamente señaladas en el cuerpo del presente informe. 2-. Sistema de registro y control de asistencia: La plataforma denominada KSEC no se ajusta a todas las condiciones técnicas exigidas por los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales. 3-. Documentación laboral electrónica: La información tenida a la vista para la confección del presente informe no permite determinar si la plataforma KSEC da cumplimiento a las condiciones que sobre la materia establece el Dictamen N°0789/015 de 16.02.2015.

[Ordinario N°2057, de 17.08.2021.](#)  
[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa PRGTEC S.p.A., denominado "LaborOffice", no da cumplimiento a todas las exigencias dispuestas en los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°2141, de 02.09.2021.](#)  
[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Hcapital - RH 4U", presentado por la empresa HGV Human Technology S.p.A., no da cumplimiento a todas las exigencias técnicas vigentes sobre la materia, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N°2147, de 02.09.2021.](#)  
[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

La Dirección del Trabajo autoriza la utilización de sistemas de registro y control de asistencia computacionales, no a las empresas específicas que los comercializan e implementan por lo que, si se desea utilizar una plataforma que ya ha sido validada por esta Servicio, los empleadores no requieren volver a solicitar un pronunciamiento.

[Ordinario N°2178, de 06.09.2021.](#)  
[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

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

[Ordinario N°2246, de 20.09.2021.](#)  
[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa Ideal Chile S.A., denominado "Asistencia Laboral", presenta serias deficiencias por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°2257, de 20.09.2021](#)  
[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.

[Ordinario N°2273, de 24.09.2021](#)  
[Registro y control de asistencia, aplicación móvil, medios de control.](#)

1.- En virtud del poder de dirección de que goza el empleador, es éste quien tiene derecho a determinar el tipo de sistema de registro y control de asistencia a utilizar en la empresa. Sin embargo, si se tratara de un sistema informático, el mecanismo elegido debe cumplir con lo

dispuesto por este Servicio en los dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017. 2.- Si bien no existen inconveniente para que los trabajadores utilicen elementos propios para la prestación de sus servicios personales, en la medida que tal circunstancia obedezca a una manifestación libre de su voluntad. 3.- Si bien no existen inconvenientes jurídicos para utilizar la geolocalización como parte de los sistemas de registro de asistencia, la intensidad del control dependerá de la actividad desarrollada por los respectivos trabajadores por lo que, por regla general, es dable estimar que mantener encendido el GPS de los teléfonos celulares durante toda la jornada laboral excede los fines de una herramienta como la señalada, transformándola en un verdadero mecanismo de vigilancia. 4.- No se ajusta a la normativa vigente el bloqueo de los dispositivos o aplicaciones móviles, debiendo estas siempre permitir que los trabajadores realicen las marcaciones que correspondan.

[Ordinario N°2306, de 01.10.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

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

[Ordinario N°2307, de 01.10.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

El sistema de registro y control de asistencia digital denominado "SICA Plantabio S.A.", consultado por la empresa del mismo nombre, no cumple los requisitos mínimos de admisibilidad necesarios para proceder a su análisis por parte de este Servicio.

[Ordinario N°2308, de 01.10.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

El sistema de registro y control de asistencia digital denominado "SICA Agrícola Nancagua Ltda.", consultado por la empresa del mismo nombre, no cumple los requisitos mínimos de admisibilidad necesarios para proceder a su análisis por parte de este Servicio.

[Ordinario N°2309, de 01.10.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

El sistema de registro y control de asistencia digital denominado "SICA Puelche Fresh Ltda.", consultado por la empresa del mismo nombre, no cumple los requisitos mínimos de admisibilidad necesarios para proceder a su análisis por parte de este Servicio.

[Ordinario N°2310, 01.10.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

El sistema de registro y control de asistencia digital denominado "SICA Puelche S.A.", consultado por la empresa del mismo nombre, no cumple los requisitos exigidos por este Servicio.

[Ordinario N°2351, de 08.10.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

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

[Ordinario N°2365, de 12.10.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "fullCAS", presentado por la empresa Mobius S.A., se ajusta a todas las exigencias que sobre la materia establecen los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

Ordinario N°2420, de 19.10.2021.

Sistema de registro y control de asistencia, choferes y auxiliares, transporte rural colectivo de pasajeros.

El sistema de registro y control de asistencia y horas de trabajo, propuesto por la empresa Transportes Ventrosa S.p.A., se encontrará ajustado a Derecho una vez que se realice la modificación indicada en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N°2472, de 02.11.2021.

Sistema de registro y control de asistencia digital.

La documentación acompañada a la solicitud de autorización del sistema de registro y control de asistencia, denominado "Marcram", consultado por la empresa Puente Digital S.p.A., no cumple los requisitos mínimos de admisibilidad necesarios para proceder a su análisis por parte de este Servicio.

Ordinario N°2476, de 02.11.2021.

Sistema de registro y control de asistencia digital.

El sistema de registro y control de asistencia propuesto por la empresa Nearway S.p.A., denominado "Modulo de Control de Asistencia de la Aplicación Nearway", no da cumplimiento a todas las exigencias dispuestas en los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

Ordinario N°2481, de 02.11.2021.

Sistema de registro y control de asistencia digital.

El sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa Angular Contraloría y Soluciones Tecnológicas S.p.A., denominado "Check in Angular", no se ajusta a todas las exigencias que sobre la materia establecen los dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

Ordinario N°2499, de 03.11.2021.

Sistema de registro y control de asistencia digital.

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

Ordinario N°2500, de 03.11.2021.

Sistema de registro y control de asistencia digital.

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Workera", presentado por la empresa Qwantec Ingeniería Ltda., se ajusta a todas las exigencias establecidas por los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

Ordinario N°2521, de 05.11.2021

Sistema de registro y control de asistencia electrónico.

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

Ordinario N°2522, de 05.11.2021.

Sistema de registro y control de asistencia digital.

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Temporis", presentado por la empresa Proiecta Ingeniería de Software Ltda., se ajusta a todas las exigencias establecidas por los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°2575, de 11.11.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital, elementos de identificación biométrica.](#)

No existe inconveniente para que la empresa Biometrika S.A. comercialice productos destinados a la identificación de las personas, respecto de los cuales esta Dirección sólo se pronunciará cuando tales elementos sean incorporados a una solución utilizada en el ámbito de la relación laboral.

[Ordinario N°2640, de 18.11.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Hcapital - RH 4U", presentado por la empresa HGV Human Technology S.p.A., no da cumplimiento a todas las exigencias técnicas vigentes sobre la materia, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N°2661, de 23.11.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

El sistema de registro y control de asistencia denominado "Randstad On Move", presentado por las compañías Randstad Empresa de Servicios Transitorios Limitada y Randstad Chile S.A., no da cumplimiento a todas las exigencias contempladas en los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°2664, de 23.11.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

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

[Ordinario N°2665, de 23.11.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

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

[Ordinario N°2666, de 23.11.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa Asemafor S.p.A., denominado "Control de Asistencia Asemafor" no da cumplimiento a todas las exigencias dispuestas en los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

[Ordinario N°2667, de 23.11.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

La documentación que respalda la certificación del sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa ControlRoll Ltda., denominado "FaceID", da cumplimiento a todas las exigencias técnicas vigentes sobre la materia, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

[Ordinario N°2761, de 07.12.2021.](#)

[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

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

[Ordinario N°2864, de 20.12.2021.](#)  
[Sistema de registro y control de asistencia digital.](#)

La documentación técnica que respalda el sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa Farmacéutica Insuval S.A., no satisface los requisitos mínimos necesarios para emitir el pronunciamiento solicitado. Lo señalado, no obsta a que una vez corregida la omisión señalada sea reingresada para su revisión y eventual autorización.

## Reglamento interno

### Ordinarios

[Ordinario N°580, de 12.02.2021.](#)

[Reglamento interno orden, higiene y seguridad, control alcohol y drogas.](#)

1) Toda medida de control del uso de alcohol y drogas en la empresa debe ser incorporada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa y respetar los principios y reglas que limitan el ejercicio de las facultades empresariales en este aspecto. 2) Las impugnaciones de ilegalidad de las disposiciones de un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, deben ser conocidas por la Inspección del Trabajo respectiva y someterse a procedimiento que establece el artículo 153 inciso final del Código del Trabajo. 3) En el régimen sancionatorio que el empleador decida regular en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 153 N°10 del Estatuto Laboral.

[Ordinario N°865, de 08.03.2021](#)

[Reglamento interno orden, higiene y seguridad, vigencia.](#)

Este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos solicitados.

[Ordinario N°1217, de 12.04.2021.](#)

[Reglamento interno, competencia Dirección del Trabajo.](#)

Con el objetivo de resguardar el correcto desarrollo de los procedimientos de investigación disciplinaria en el marco de la presente emergencia sanitaria, el empleador se encuentra habilitado a adoptar las medidas pertinentes, debiendo ajustarse dicha decisión a las condiciones establecidas en el artículo 156 del Código del Trabajo y considerar especialmente el derecho al debido proceso que asiste a los trabajadores, conforme se expone en el presente informe.

[Ordinario N°1565, de 31.05.2021.](#)

[Reglamento interno orden, higiene y seguridad, disposiciones obligatorias.](#)

Las obligaciones y prohibiciones contenidas en el Código de Ética de Antofagasta Minerals, así como el procedimiento allí establecido para la investigación de las infracciones y la aplicación de las sanciones correspondientes, no constituyen una regulación a la que daban sujetarse los trabajadores de Minera Los Pelambres sino una vez incorporada al reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la referida empresa y puesta en conocimiento de aquellos en la forma prevista por la ley.

[Ordinario N°1598, de 03.06.2021.](#)

[Reglamento interno, sanciones, potestad de mando.](#)

Las sanciones que puede aplicar el empleador ante una infracción del trabajador al Reglamento Interno de la empresa, sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita, y en multas, en conformidad a lo puesto en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

# Remuneraciones

## Dictámenes

Dictamen N°877/6, de 10.03.2021.

Libro remuneraciones electrónico.

1. Que conforme a la evolución del sistema normativo y las actuales herramientas y sistemas tecnológicos, resulta jurídicamente procedente que la obligación contenida en el artículo 62 del Código del Trabajo, consistente en la elaboración de un Libro Auxiliar de Remuneraciones, sea cumplida mediante procesos electrónicos. 2. El Libro Auxiliar de Remuneraciones (LAR) constituye un registro de naturaleza contable y de carácter obligatorio para aquellos empleadores con 5 o más trabajadores, que satisface objetivos normativos en el ámbito laboral, previsional y tributario, impreso en hojas foliadas y timbrada por el SII, cumpliendo los demás requisitos de forma para su presentación y validez. 3. El Libro de Remuneraciones Electrónico (LRE) consiste en una plataforma electrónica puesta a disposición de los empleadores en el portal web de la Dirección del Trabajo, a fin que de que éstos informen estandarizada y mensualmente los pagos de remuneraciones efectuados a sus respectivos trabajadores, con carácter de equivalente en soporte electrónico de la obligación contenida en el artículo 62 del Código del Trabajo. 4. Que, para los efectos de la implementación y cumplimiento de la obligación de registro de las remuneraciones, deberá estarse a la normativa y principios descritos en el presente Dictamen y en el manual o suplemento técnico que se elaborará al efecto.

Dictamen N°1826/24, de 14.07.2021

Reajuste Ingreso Mínimo Mensual, monto, Ley N°21.360.

Fija sentido y alcance de la Ley N°21.360, publicada en el Diario Oficial de 12.07.2021, en lo relativo al reajuste del monto del Ingreso Mínimo Mensual. Los montos del Ingreso Mínimo Mensual y sus efectos en materia laboral son los contenidos en el cuerpo del presente informe.

Dictamen N°2404/45, de 19.10.2021.

Contrato de Teleoperadores. Ley N°21.142. Remuneración variable. Alcance "Centro de Contacto o de llamadas".

1.- El sistema consistente en fijar a mediados del respectivo mes las nuevas condiciones de la remuneración variable de los teleoperadores no se encuentra ajustado a la nueva normativa que rige la materia. 2.- El alcance de la expresión "centro de contacto o de llamadas" es el que se indica en el presente dictamen.

Dictamen N°2588/51, de 12.11.2021.

Libro de remuneraciones electrónico.

Fija el sentido y alcance de los artículos 61, 515 y 517 del Código del Trabajo, en lo referido a la obligación de registro del Libro de remuneraciones electrónico.

## Ordinarios

Ordinario N°18, de 04.01.2021.

Ingreso Mínimo Mensual, jornada parcial, remuneración proporcional.

El legislador laboral en el artículo 44 inciso tercero del Código del Trabajo, ha establecido un criterio de proporcionalidad para calcular la remuneración de los trabajadores que reciben un sueldo equivalente al ingreso mínimo mensual y que han pactado una jornada de trabajo parcial, en términos tales que la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente y será proporcional a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria.

Ordinario N°152, de 18.01.2021.

Remuneración variable, base cálculo, licencia médica prolongada.

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre una materia sobre la cual existe controversia entre las partes, correspondiendo el conocimiento y resolución de la misma al Juzgado de Letras del Trabajo competente.

[Ordinario N°172, de 18.01.2021](#)

[Libro auxiliar remuneraciones, persona natural.](#)

Todo empleador que ocupe más de 5 trabajadores se encuentra obligado a llevar libro auxiliar de remuneraciones.

[Ordinario N°550, de 10.02.2021.](#)

[Semana corrida, remuneración variable, procedencia.](#)

En la medida que se reúnan las condiciones expuestas en el presente informe respecto de las remuneraciones variables, la empresa estaría obligada al pago del beneficio de semana corrida.

[Ordinario N°558, de 10.02.2021.](#)

[Remuneraciones, créditos y cuentas de ahorro, cooperativa Coopeuch, cajas compensación asignación familiar.](#)

1.- Los descuentos en las remuneraciones por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, son de aquellos obligatorios comprendidos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo, y por lo tanto, no corresponde considerarlos incluidos en el tope del 45% de la remuneración total del trabajador que establece el inciso 4° del mismo artículo 58, límite que solo se aplica para el conjunto de los descuentos que la doctrina denomina de tipo facultativos consagrados en los incisos 2° y 3° de la misma disposición legal. 2.- Una vez aplicadas las deducciones obligatorias en las remuneraciones de los trabajadores- como por ejemplo descuentos por créditos sociales en favor de las Cajas de Compensación y Asignación Familiar-, se deben efectuar descuentos facultativos, como pueden ser los créditos contraídos con Cooperativas de Ahorro y Crédito, respetando los límites legales destacados en el cuerpo del presente informe. 3.- Para efectuar los descuentos a las remuneraciones de los trabajadores socios de cooperativas es suficiente la autorización escrita del dependiente, en cada operación, haciendo excepción a la regla del inciso 3° del artículo 58 del Código del Trabajo, en cuanto se requiere acuerdo por escrito con el empleador, atendido que tales descuentos están contenidos en una ley especial, la que debería primar sobre la de general aplicación como es el Código del Trabajo, según lo permite el principio de especialidad de la ley. 4.- La jurisprudencia de este Servicio, no ha reconocido en el conjunto de deducciones facultativas, la existencia de un orden de prelación de créditos, asunto que deberá ser acordado por las mismas partes en orden a determinar los distintos porcentajes de descuentos de manera que en su conjunto no excedan de un 45% del total de las remuneraciones de los trabajadores.

[Ordinario N°855, de 05.03.2021.](#)

[Libro auxiliar de remuneraciones, persona natural.](#)

Todo empleador que ocupe 5 o más trabajadores se encuentra obligado a llevar libro auxiliar de remuneraciones.

[Ordinario N°894, de 10.03.2021.](#)

[Remuneración variable, pago de incentivos por confiabilidad y productividad en instrumento colectivo. Ausencia de trabajadores de su jornada laboral efectiva por motivos de la aplicación de Protocolos Covid-19.](#)

Los incentivos de confiabilidad y productividad acordados por las partes en las cláusulas octava y novena, respectivamente, del contrato colectivo vigente de 12.12.2018, y que se han seguido pagando en el transcurso del tiempo hasta la fecha en un piso mínimo acorde con las tablas de ponderación estipuladas en las mencionadas cláusulas contractuales, forma de cálculo no aceptada por la organización sindical, deberán ser pagados respetando un mínimo conforme al promedio de dichos estipendios percibidos por los trabajadores en los últimos tres meses efectivamente laborados, toda vez que la ausencia de éstos de sus labores efectivas ante casos vinculados con el contagio del virus Covid-19, constituyen periodos de inactividad por causas no imputables a los dependientes.

[Ordinario N°1013, de 19.03.2021.](#)

[Liquidación remuneraciones, anexo, artículo 54 bis inciso tercero Código del Trabajo.](#)

La empresa deberá respetar lo establecido en el inciso tercero del artículo 54 bis del Código del Trabajo, poniendo a disposición de sus trabajadores en el anexo a las liquidaciones de sus remuneraciones, la información pertinente que determine el monto de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que reciba en el mes el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

[Ordinario N°1076, de 29.03.2021.](#)

[Remuneraciones, gratificación.](#)

Atiende presentación acerca del beneficio de gratificación legal, específicamente, sobre la forma de dar cumplimiento a dicha obligación.

[Ordinario N°1256, de 16.04.2021.](#)

[Remuneración, sistema de pago, modificación.](#)

Alcances al nuevo sistema de pago de remuneraciones de Energy Fitness Clubs SpA.

[Ordinario N°1257, de 16.04.2021.](#)

[Gratificación, licencia médica.](#)

El empleador no está obligado al pago de la gratificación otorgada anticipadamente y mes a mes, si ésta ha sido incluida para el cálculo del subsidio por licencia médica, en tal caso, debe pagarse sólo la gratificación proporcional a los días efectivamente trabajados.

[Ordinario N°1749, de 01.07.2021.](#)

[Feriado legal, base cálculo, remuneración íntegra, remuneración mixta, trabajadores afectos.](#)

Para efectos de determinar la remuneración íntegra a que tienen derecho durante su feriado legal los dependientes que estén sujetos a un sistema de remuneración mixta, el valor obtenido del promedio de las remuneraciones variables percibidas en los tres últimos meses laborados debe dividirse por 30.

[Ordinario N°1937, de 03.08.2021.](#)

[Sueldo mínimo, reajuste, trabajador mayor 65 años.](#)

Para efectos del reajuste del sueldo mínimo, no es posible sostener que se es mayor de 65 años, al enterar 66 años. Aquel comienza a regir desde el día siguiente a aquel en que se cumplen 65 años.  
2. El empleador no está obligado a reajustar el sueldo base de la trabajadora por la cual se consulta, toda vez que cumplió 65 años y este hecho la posiciona en un rango etario diferenciado en la ley que reajusta el sueldo mínimo. Sin perjuicio de lo anterior, en virtud de la regla de la condición más beneficiosa, la que integra el Principio Protector en materia laboral, no es posible disminuir el sueldo base de la trabajadora debido a que, de hacerlo, se estaría vulnerando este principio orientador del Derecho del Trabajo.

[Ordinario N°1988, de 09.08.2021](#)

[Remuneraciones, bono de incentivo, licencia médica.](#)

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.

[Ordinario N°2172, de 06.09.2021.](#)

[Remuneración variable.](#)

1.- Atendido al carácter sinalagmático del contrato de trabajo y a las obligaciones consecuencialmente recíprocas que genera, fluye el necesario respeto de la premisa que reconoce que las remuneraciones se incorporan pura y simplemente al patrimonio del trabajador en el momento en que se efectúa la prestación, sin limitación alguna, resultando por ende, contraria a la normativa una estipulación contractual que limite el derecho del trabajador a devengar y percibir la

remuneración variable correspondiente por las operaciones y servicios prestados, tal como ocurre en el caso en análisis con el límite que remunera solo hasta el 130% del cumplimiento de las metas logradas. 2.- Para resolver la consulta realizada, es necesario previamente determinar si la operación o venta no prosperó por no observancia de las exigencias insertas en el contrato de trabajo, asunto que es de responsabilidad del trabajador y, por tanto, permite el descuento de las remuneraciones variables aun cuando estén devengadas y percibidas. Por el contrario, si la operación o venta no prosperó y fue necesaria su anulación por causa de un tercero ajeno a la relación laboral, no es lícito el descuento de remuneraciones variables devengadas y percibidas, puesto que, es un riesgo que debe ser asumido por el empleador. 3.- No corresponde a la luz de la normativa y jurisprudencia analizada, que se consideren como descuentos de líneas activas o desactivaciones desvalorizadas, a renuncias voluntarias de clientes, portabilidades de otras compañías o migraciones de suscripción a prepago, cuando la única labor del trabajador en este sentido es dar aviso de tales hechos ya acaecidos, por cuanto, tal obligación no es de modo alguno causa de dichas renuncias, portabilidades o migraciones descritas, y no es posible establecer una relación de dependencia entre el comportamiento del cliente y el incumplimiento del trabajador.

[Ordinario N°2249, de 20.09.2021.](#)

[Contrato de trabajo, teleoperadores, remuneraciones, jornada de trabajo.](#)

Respecto a las materias consultadas, debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N°2578, de 11.11.2021.](#)

[Remuneraciones, ingreso mínimo remuneracional, bonos.](#)

Incumbe al empleador ejercer privativamente la facultad de dirigir, organizar y administrar su empresa, lo que supone efectuar las adecuaciones que estime necesarias para incluir o no determinados bonos en los ítems que conforman la remuneración del trabajador, sin que corresponda a este Servicio limitar sus atribuciones.

[Ordinario N°2781, de 07.12.2021.](#)

[Semana corrida, base de cálculo, días de descanso a considerar.](#)

La fórmula de cálculo de la semana corrida es la señalada en el cuerpo de este informe. Debe considerarse en la base de cálculo de la semana corrida todos los días de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas por el trabajador en domingo y festivos.

[Ordinario N°2795, de 09.12.2021.](#)

[Gratificación convencional garantizada, anticipos, periodicidad de pago, remuneraciones.](#)

1.- Las cotizaciones previsionales correspondientes a las gratificaciones convencionales garantizadas deben ser enteradas en forma mensual al ser devengadas éstas últimas en dicho período de tiempo. 2.- Deberá cumplirse con lo establecido en el contenido de este informe para determinar la incidencia que tiene la gratificación convencional garantizada anticipada mensualmente en: los subsidios por licencia médica, seguro de cesantía, seguro social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, subsidio por incapacidad laboral y seguro de invalidez y sobrevivencia. 3.- El anticipo mensual pagado por concepto de gratificación debe considerarse incluido en la base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva por falta de aviso previo. 4.- No es legalmente procedente que tanto el bono de producción como el bono de seguridad pactados en el instrumento colectivo vigente sean pagados con un mes de desfase.

[Ordinario N°2798, de 09.12.2021.](#)

[Semana corrida, base de cálculo.](#)

El bono de cumplimiento de metas y sus indicadores, en los términos analizados en el cuerpo de este informe, no cumple los requisitos para formar parte de la base de cálculo de la semana corrida, sin perjuicio, de lo que pueda resolver la justicia ordinaria de ser requerida su intervención.

[Ordinario N°2898, de 23.12.2021.](#)

[Remuneración íntegra, liquidación, feriado.](#)

La remuneración íntegra correspondiente a días de feriados continuos que se extiende por dos meses contiguos, en el caso de remuneraciones variables, debe liquidarse sobre la base de los mismos últimos tres meses trabajados.

## Servicios de emergencia

### Ordinarios

[Ordinario N°575, de 12.02.2021.](#)

No procede legalmente que los trabajadores que se desempeñan como cuartereros conductores de los Cuerpos de Bomberos, renuncien al descanso compensatorio en la jornada diaria siguiente acordando un pago, por la interrupción del descanso diario que consagra el inciso tercero del artículo 152 bis del Código del Trabajo, cuando el trabajador deba concurrir a un acto de servicio o emergencia relacionado con sus funciones.

[Ordinario N°758, de 03.03.2021.](#)

[Informe Comisión Medio Ambiente y Recursos Naturales, Servicio biodiversidad y áreas protegidas y sistema nacional áreas protegidas.](#)

Informa al tenor de lo solicitado.

## Sistema de votación electrónica

### Ordinarios

[Ordinario N°98, de 12.01.2021.](#)

[Sistema votación electrónica.](#)

Atiende presentación de empresa Cloud Comunicaciones S.p.A., sobre sistema de votación electrónica.

[Ordinario N°831, de 05.03.2021.](#)

[Sistema votación electrónica.](#)

La documentación acompañada, relacionada con el sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, denominado NVOTES, no asegura el cumplimiento de todas las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que no se autoriza su utilización.

[Ordinario N°847, de 05.03.2021.](#)

[Sistema votación electrónica.](#)

Atiende presentación de empresas Neolegal Chile y Neovoting S.p.A., sobre sistema de votación electrónica.

[Ordinario N°1376, de 29.04.2021.](#)

[Sistema votación electrónica.](#)

Atiende presentación empresa LogicSafe Chile S.A., sobre sistema de votación electrónica.

[Ordinario N°1392, de 03.05.2021.](#)

[Sistema votación electrónica.](#)

La documentación acompañada, relacionada con el sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, no asegura

el cumplimiento de todas las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que no se autoriza su utilización.

[Ordinario N°1432, de 11.05.2021.](#)

[Sistema votación electrónica.](#)

La plataforma electrónica de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, denominado "Votación.Inteligente", se ajusta a todas las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que se autoriza su utilización.

[Ordinario N°1523, de 24.05.2021.](#)

[Sistema votación electrónica.](#)

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

[Ordinario N°1578, de 01.06.2021.](#)

[Sistema votación electrónica.](#)

El sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, denominado "CUSTOM VOTE", se ajusta a todas las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que se autoriza su utilización.

[Ordinario N°2054, de 17.08.2021.](#)

[Sistema votación electrónica, organización sindical, asociación de funcionarios. Administración del Estado.](#)

La documentación técnica acompañada, relacionada con el sistema informático denominado "Survey Monkey", no asegura que dicha solución cumpla con todas las exigencias vigentes para el desarrollo de los procesos de votaciones de las organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado a través de medios electrónicos, por lo que no se autoriza su utilización.

[Ordinario N°2126, de 31.08.2021.](#)

[Sistema votación electrónica.](#)

La documentación acompañada, relacionada con un sistema de votaciones digitales para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, no asegura el cumplimiento de todas las exigencias vigentes sobre cumplimiento de todas las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que no se autoriza su utilización.

[Ordinario N°2482, de 02.11.2021.](#)

[Sistema de votación electrónica.](#)

El sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado presentado por la empresa Outec Ltda., denominado "Cloudvoting", se ajusta a todas las exigencias vigentes sobre la materia, por lo que se autoriza su utilización.

[Ordinario N°2520, de 04.11.2021.](#)

[Sistema de votación electrónica.](#)

Esta Dirección se encuentra impedida de emitir el pronunciamiento requerido toda vez que, por expreso mandato legal, la materia consultada debe ser conocida por los Tribunales de Justicia.

[Ordinario N°2582, de 11.11.2021.](#)

[Sistema de votación electrónica.](#)

El cambio de razón social de una empresa comercializadora de un sistema de votaciones por medios digitales no altera la respectiva autorización emitida por este Servicio, en la medida que la plataforma se mantenga bajo las mismas condiciones técnicas en virtud de las cuales fue autorizada.

# Teletrabajo

## Dictámenes

Dictamen N°258/3, de 22.01.2021.

Trabajo a distancia o teletrabajo.

1. La obligación contenida en el artículo 152 quáter L, será exigible desde el momento en que se pacta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo a los términos señalados en el presente informe. 2. La obligación al empleador de proporcionar equipos y herramientas, consagrada en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, no impide que las partes acuerden que el trabajador pueda utilizar elementos de su propiedad y que el empleador pueda pagar una asignación por su uso para efectos laborales. Lo anterior, considerando para dicha asignación un monto que sea razonable y suficiente para cubrir los costos efectivamente incurridos por el trabajador. 3. La asignación de colación o beneficio de alimentación que se pueda pactar en el marco del teletrabajo o trabajo a distancia mantiene su carácter compensatorio, y, dada su naturaleza contractual, su otorgamiento debe efectuarse en los términos acordados en el contrato o anexo, según corresponda. El otorgamiento de dichos beneficios, su terminación o su modificación en el sentido de perder su naturaleza compensatoria requerirán siempre de la manifestación escrita de la voluntad de las partes que lo convinieron para poder implementarlo. 4. En el caso de los teletrabajadores excluidos del límite de jornada, las partes no se encuentran obligadas a indicar en el contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el numeral 4) del artículo 152 quáter K del Código del Trabajo, los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador. 5. El derecho a desconexión debe ejercerse considerando los términos expuestos en el presente informe, debiendo destacar que no resulta procedente que un trabajador excluido de limitación de jornada de trabajo se reporte al inicio y término del período en que hace uso de este derecho.

Dictamen N°1653/19, de 14.06.2021.

Teletrabajo o trabajo a distancia.

1. Conforme a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo, de forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá capacitar al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud, lo que podrá ejecutar través del organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744 al que se encuentra afiliado o de forma directa. En este último caso, se encuentra habilitado para la contratación de entidades externas, debiendo ajustarse la capacitación a lo dispuesto en el Reglamento dictado en conformidad al artículo inciso 1° del 152 quáter M del Código del Trabajo. 2. La determinación de si este tipo de capacitación se puede enmarcar dentro de los objetivos de la Ley N°19.518, y consecuentemente, si habilita al acceso de beneficios tributarios por parte de las empresas, conforme a lo establecido en los artículos 35 y 36 de dicho cuerpo legal, es un aspecto privativo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, careciendo esta Dirección de competencia para emitir un pronunciamiento en el sentido requerido.

Dictamen N°1949/32, de 05.08.2021.

Teletrabajo o trabajo a distancia, Conaf.

Los trabajadores de la Corporación Nacional Forestal podrán desempeñar funciones bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en cuyo caso se encontrarán afectos, en cuanto a la extensión y distribución de jornada, a lo dispuesto en el artículo 21 del D.L. N°249 de 05.01.1974, correspondiendo aplicar supletoriamente, en aquello que carezca de una regulación especial en materia de descanso y jornada, las normas establecidas en el Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo.

## Ordinarios

Ordinario N°297, de 25.01.2021.

Teletrabajo o trabajo a distancia, colación.

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre una materia en la cual existe controversia entre las partes, correspondiendo el conocimiento y resolución de la misma, al Juzgado de Letras del Trabajo Competente.

[Ordinario N°950, de 15.03.2021.](#)

[Teletrabajo y trabajo a distancia, entrega de materiales.](#)

Las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, sin perjuicio que las partes acuerden que el trabajador pueda utilizar elementos de su propiedad, en conformidad a lo expuesto por la jurisprudencia administrativa de este Servicio.

[Ordinario N°1036, de 19.03.2021.](#)

[Teletrabajo, trabajo a distancia, contrato de trabajo, firma electrónica.](#)

No existe impedimento para que el contrato de trabajo o su anexo, en el marco del teletrabajo o trabajo a distancia, sea suscrito de forma electrónica, en la medida que se cumplan los presupuestos establecidos en la Ley N°19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha Firma y no se afecten las facultades fiscalizadoras de este Servicio, considerando para ello lo expuesto en el presente informe.

[Ordinario N°1041, de 23.03.2021.](#)

[Teletrabajo o trabajo a distancia, Ley N°21.220, implementos y herramientas de trabajo.](#)

1. En aquellos casos en que un trabajador estuviese prestando servicios a distancia, en los términos analizados en este informe y con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N°21.220, deberá ajustarse dicha prestación a los términos que el articulado permanente que la precitada ley fijó para las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, según corresponda. 2. Cualquiera sea la modalidad en que cada trabajador preste servicios a favor del empleador, será obligación de este último otorgar a aquél los implementos y herramientas que necesite para cumplir con sus labores. El empleador debe asumir su disposición a los trabajadores para que estos presten los servicios para los que han sido contratados, no pudiendo traspasarles, en todo o parte, tal responsabilidad, en virtud del principio de ajenidad que identifica a la relación laboral y el riesgo de empresa que, por naturaleza, debe soportar el empleador, ya que el trabajador, en estricto rigor, no es socio ni participe del dominio de la empresa. No obstante lo anterior, en el caso de las modalidades de teletrabajo y trabajo a distancia regulados por la Ley N°21.220, el legislador expresamente reguló el cumplimiento de tales obligaciones.

[Ordinario N°1044, de 23.03.2021.](#)

[Teletrabajo o trabajo a distancia, cobradores telefónicos, servicios internet o suministros eléctricos, modificación procedimiento reajuste metas mensuales.](#)

1.- No se ajusta a la normativa laboral ni a lo acordado entre las partes, la modificación contractual unilateral pretendida por la empresa "Sociedad de Cobranzas Payback Ltda.", que con fecha 26 y 27 de junio de 2020, excluyó de los ajustes proporcionales de las metas mensuales a los cortes de servicios de internet y de energía eléctrica que impiden a los trabajadores realizar sus labores, por cuanto, existe un acuerdo de voluntades vigente entre las partes que establece lo contrario, el principio de ajenidad que inspira al derecho del trabajo no permite traspasar los riesgos de la operación propios del empleador a los trabajadores, la jornada pasiva que opera en la práctica protege a los trabajadores en caso fortuito o de fuerza mayor y, finalmente, la Ley N° 21.220 que modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo, consagró la prohibición de menoscabo, especialmente en las remuneraciones de los trabajadores que acuerden con su empleador el cambio de modalidad a distancia o teletrabajo. 2.- La empresa "Sociedad de Cobranzas Payback Ltda.", en virtud de lo anteriormente concluido, debe restituir toda disminución en las remuneraciones de los trabajadores que se hayan producido por la falta de aplicación del acuerdo contractual vigente, que reajusta las metas de los dependientes en forma proporcional al tiempo en que no pudieron prestar efectivamente sus servicios por causas que le son inimputables, como es el corte del servicio de internet o de suministro eléctrico.

[Ordinario N°1194, de 05.04.2021](#)

[Teletrabajo o trabajo a distancia, gastos de operación, funcionamiento, mantención y reparación.](#)

El monto destinado a cubrir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos necesarios para el trabajo a distancia o teletrabajo debe cumplir los criterios de suficiencia y razonabilidad, siendo su determinación un aspecto casuístico que debe considerar las particularidades de la prestación de servicios en el caso concreto, no pudiendo fijar ex ante esta Dirección un valor destinado a cumplir la obligación establecida en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo.

#### [Ordinario N°1195, de 05.04.2021](#)

##### [Teletrabajo o trabajo a distancia, asignación movilización y colación.](#)

1. En el marco del trabajo a distancia y teletrabajo el empleador se encuentra obligado a proporcionar los equipos, herramientas y materiales de trabajo, incluyendo los elementos de protección personal, que sean necesarios para la prestación de servicios de los trabajadores y, adicionalmente, deberá asumir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos, conforme se da cuenta en el presente informe. 2. No procede el cese unilateral de las asignaciones de movilización y colación por haber perdido su naturaleza compensatoria, debiendo respetarse para efecto de su pago las condiciones establecidas por las partes, quienes son las habilidades para modificarlas o suprimirlas al tenor de lo dispuesto en el inciso 3 del artículo 5 del Código del Trabajo.

#### [Ordinario N°1197, de 05.04.2021.](#)

##### [Teletrabajo o trabajo a distancia, asignación movilización y colación.](#)

1. El contenido del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo deberá ajustarse a lo establecido en el artículo 152 quáter K) del Código del Trabajo, considerando las prevenciones referidas en el presente informe. 2. No procede el cese unilateral de las asignaciones de movilización y colación bajo la consideración de haber perdido su naturaleza compensatoria, debiendo respetarse para efecto de su pago las condiciones establecidas por las partes, quienes son las habilitadas para modificarlas o suprimirlas al tenor de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 5° del Código del Trabajo. 3. El monto destinado a cubrir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos necesarios para el trabajo a distancia o teletrabajo debe cumplir los criterios de suficiencia y razonabilidad, siendo su determinación un aspecto casuístico.

#### [Ordinario N°1203, de 06.04.2021.](#)

##### [Teletrabajo o trabajo a distancia, asignación, naturaleza compensatoria.](#)

No procede el cese o modificación unilateral de una asignación por haber perdido su naturaleza compensatoria, debiendo respetarse las condiciones establecidas por las partes, siendo estas las únicas habilitadas para modificarlas o decidir que dicho pago se destine al cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo en el marco del trabajo a distancia o teletrabajo.

#### [Ordinario N°1245, de 16.04.2021](#)

##### [Teletrabajo o trabajo a distancia, lugares de trabajo.](#)

En aquellos casos en que el lugar de trabajo es designado y habilitado por el empleador en dependencias de sus clientes, nos encontramos frente a una situación que no se enmarca en la regulación del trabajo a distancia y teletrabajo por expresa disposición del inciso 2° del artículo 152 quáter H del Código del Trabajo, sin embargo, en caso de duda, las partes se encuentran habilitadas para presentar la respectiva consulta o denuncia, según sea el caso en cualquiera de las Inspecciones del Trabajo.

#### [Ordinario N°1285, de 21.04.2021.](#)

##### [Teletrabajo o trabajo a distancia, competencia Dirección del Trabajo.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para establecer el lugar en el que debe prestar servicios el trabajador, cuando se pacte la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como asimismo carece de competencia para autorizar la prestación de servicios en un lugar diverso al que han establecido las partes de la relación laboral.

[Ordinario N°1507, de 19.05.2021.](#)

[Combinación teletrabajo y asistencia a lugar de trabajo, control de jornada de trabajo.](#)

1.- No existe inconveniente jurídico para que los dependientes que presten servicios en la modalidad de teletrabajo, combinando trabajo a distancia con asistencia a las instalaciones de su empleador, se encuentren sujetos a un sistema de registro y control de asistencia digital, en la medida que dichos mecanismos se ajusten a las exigencias establecidas en los citados Dictámenes N°1140/27 de 14.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017. 2.- Salvo en el caso de las dos excepciones indicadas en el presente informe, los empleadores deben disponer siempre de un solo sistema de registro y control de asistencia para todos los trabajadores, sin importar si estos se encuentran asistiendo físicamente a prestar servicios o, por el contrario, lo hacen a través de la modalidad de teletrabajo. 3.- Las plataformas digitales de registro y control de asistencia regulados mediante los Dictámenes N°1140/027 de 14.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, no constituyen sistemas especiales de control de jornada, sino que, por el contrario, son mecanismos generales o comunes para todas las actividades económicas, pues ellos son asimilados al "libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro" exigidos por el citado inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo.

[Ordinario N°1725, de 25.06.2021.](#)

[Teletrabajo o trabajo a distancia, entrega materiales, desconexión, implementos y herramientas, lugar de trabajo, retorno trabajo presencial, competencia Dirección del Trabajo, consulta genérica, Tribunales de Justicia.](#)

Atiende requerimiento de Confederación de Sindicatos bancarios y del Sistema Financiero, Comercio, Comunicaciones, Telecomunicaciones y Actividades Conexas de Chile, sobre normativa aplicable a las relaciones de trabajo que se desarrollen mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

[Ordinario N°2110, de 27.08.2021.](#)

[Teletrabajo o trabajo a distancia, registro teletrabajo.](#)

Los requerimientos de información para el registro electrónico de pactos de trabajo a distancia y teletrabajo se fundamentan en las consideraciones expuestas en el presente informe.

[Ordinario N°2250, de 20.09.2021.](#)

[Teletrabajo o trabajo a distancia, asignaciones pactadas, Ley N°21.220.](#)

Las asignaciones derivadas de la aplicación de la Ley N°21.220, sobre teletrabajo, en la medida que respondan al concepto de "devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo", no tienen el carácter de remuneración y por tanto no están afectas a cotizaciones previsionales. Sobre la tributación de las mismas, corresponde pronunciarse exclusivo y específico del Servicio de Impuestos Internos.

[Ordinario N°2295, de 28.09.2021](#)

[Teletrabajo o trabajo a distancia, sistema digital de control de productividad.](#)

1.- La utilización de medios de control digitales para verificar el cumplimiento de las obligaciones contractuales se encuentra ajustada a Derecho. 2.- Si bien la utilización de sistemas de control de la producción de los trabajadores se encuentra ajustada a Derecho, la intensidad de la supervisión dependerá de las labores realizadas, debiendo evitarse que los medios empleados pierdan su naturaleza y se transformen en medios de vigilancia personal. 3.- En virtud del poder de dirección de que goza el empleador, es éste quien tiene derecho a determinar los sistemas de control, tanto de jornada como de producción, a utilizar en la empresa, no resultando necesario requerir la anuencia de los trabajadores, a menos que el medio de supervisión requiera de la utilización de elementos personales de los trabajadores.

[Ordinario N°2318, de 04.10.2021.](#)

[Teletrabajo o Trabajo a distancia. Aplicabilidad. Trabajadores en el extranjero. Ley N°21.220.](#)

Resulta legalmente improcedente otorgar por la vía administrativa efectos en el extranjero a la Ley N°21.220, sobre teletrabajo, aún con acuerdo de las partes de la relación laboral.

Ordinario N°2417, de 19.10.2021.

Teletrabajo o trabajo a distancia. Trabajadores en el extranjero. Ley N°21.220.

Resulta legalmente improcedente otorgar por la vía administrativa efectos en el extranjero a la Ley N°21.220, sobre teletrabajo, aún con acuerdo de las partes de la relación laboral.

Ordinario N°2794, de 09.12.2021.

Teletrabajo, legislación laboral, territorialidad.

La ley laboral chilena sólo rige dentro del territorio de la República y, en consecuencia, en el marco del trabajo a distancia o teletrabajo, los chilenos o extranjeros que se encuentren fuera del país, aunque realicen actos que vayan a producir efecto en Chile, quedan regidos por las leyes extranjeras correspondientes.

## Trabajadores portuarios, a bordo de naves y gente de mar

### Dictámenes

Dictamen N°1561/17, de 31.05.2021.

Negociación colectiva, gente de mar o personal embarcado.

1. Se encontrarán habilitados para presenciar y certificar las votaciones que requieran realizarse ante ministro de fe a bordo de una nave, aquellas personas indicadas en los estatutos de la organización. 2. A la luz de lo dispuesto en el artículo 255 del Código del Trabajo, en el procedimiento de negociación colectiva el ministro de fe únicamente debe certificar la votación de la huelga y las nuevas ofertas del empleador, debiendo tomar la votación, efectuar escrutinio y levantar el acta, dejando constancia de las situaciones observadas y aquellas requeridas por los participantes, para después entregare copia del acta, la cual debe hacerla llegar a la Inspección del Trabajo. 3. Bajo las condiciones señaladas en el presente informe, para el ejercicio de la huelga las naves que se encuentren en alta mar deberán dirigirse al primer puerto a que arribe la nave en territorio nacional y a aquella en la que exista cónsul en territorio extranjero, a fin de que los trabajadores puedan desembarcar. 4. En lo que respecta al desembarco de trabajadores en el extranjero, corresponderá estarse a la normativa en el Reglamento Consular, específicamente al artículo 117 de dicho cuerpo legal. La referida norma que establece que el capitán de la nave o el representante del Armador depositarán en la Oficina Consular respectiva el pasaje de regreso al puerto de restitución para ser entregado al trabajador desembarcado por el funcionario consular, quien podrá autorizar que se entregue al interesado el valor del pasaje en dinero, en casos justificados.

Dictamen N°1950/33, de 05.08.2021

Trabajo portuario, contrato de trabajo, mandato civil.

El mandato civil otorgado por trabajadores portuarios o representantes de la empresa de muellaje, para suscribir contratos de trabajo, no es un instrumento jurídico válido para celebrar dichas convenciones.

Dictamen N°2487/47, de 02.11.2021.

Personal embarcado o gente de mar.

Se reconsidera el Dictamen N°1980/83 de 11.05.2004, en su numeral 3), en cuanto que el armador no podrá destinar personal embarcado a labores de carga y descarga de naves mercantes a los centros de cultivo o de un buque a otro, debido a que la gente de mar debe prestar servicios y labores propias de la navegación marítima cuando se encuentren embarcados.

## Ordinarios

[Ordinario N°151, de 18.01.2021.](#)

[Trabajadores embarcados o gente de mar, uso vocablo retén, cuadros reguladores.](#)

La disposición recogida en el cuadro regulador de trabajo a bordo, respecto al uso dado por el empleador al vocablo "Retén", que se encuentra al interior de las naves M/N Don José, CB 6810, matrícula Valparaíso 3017, MN Minke, CA 4357, matrícula Valparaíso 3342, M/N Don Don Julián, CB 7214 matrícula Valparaíso 3052, M/N Coho, CB 7166, matrícula Valparaíso 3040, todas ellas pertenecientes a la Compañía Naviera Frasal S.A. no se ajustaría a Derecho.

[Ordinario N°174, de 18.01.2021.](#)

[Trabajadores embarcados o gente de mar , rabajador técnico de peces, trabajador a bordo de naves especiales.](#)

Los trabajadores denominados "técnicos de peces", encargados de los procesos de preparación, carga, traslado y descarga de peces vivos a bordo de naves especiales dedicadas a tales labores, forman parte de la dotación de las naves de la empresa "Compañía Naviera Frasal", al mediar un contrato de embarco y realizar dichos trabajadores su servicio a bordo de las distintas naves de dicho naviero, por lo tanto, se cumple en la práctica con los requisitos legales que hacen aplicable a estos trabajadores, el régimen legal dispuesto en los artículos 96 a 132 del Código del Trabajo referido al contrato de los trabajadores embarcados o gente de mar.

[Ordinario N°1090, de 29.03.2021.](#)

[Trabajo portuario, reglamento.](#)

Las empresas de muellaje deberán otorgar la boleta de garantía regulada en los artículos 3, numeral II, letra c); 13; y 13 bis del Decreto Supremo N°48 de 1986, que aprueba el "Reglamento Sobre Trabajo Portuario", del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por cada oficina operativa que mantenga el empresario en cada recinto portuario o frente de atraque en el desarrollo de sus faenas.

[Ordinario N°1091, de 29.03.2021.](#)

[Trabajadores portuarios, requisitos.](#)

Los trabajadores que realizan las labores de encarpe, desencarpe, cortina, amarre y desamarre al interior de Puerto Lirquén pueden ser calificados como trabajadores portuarios, atendido que cumplen con los requisitos fundamentales de acuerdo a la doctrina institucional descrita en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N°1375, de 29.04.2021.](#)

[Jornada de trabajo, personal embarcado o gente de mar.](#)

Los trabajadores embarcados que desempeñan labores a bordo de naves especiales tipo remolcadores, independiente del servicio que se encuentren realizando, están sujetos a una jornada de trabajo de 56 horas semanales distribuidas en 8 horas diarias, con un descanso de 8 horas continuas dentro de cada día calendario.

[Ordinario N°1564, de 31.05.2021.](#)

[Gente de mar o personal embarcado.](#)

1) Las labores y funciones realizadas por la gente de mar a bordo de naves de la marina mercante nacional, deben regirse según lo prevenido en el "Reglamento Sobre Formación, Titulación y Carrera Profesional de la Gente de Mar", en el "Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves de la Marina Mercante Nacional" y a lo dispuesto en el certificado de dotación mínima de seguridad aprobada para cada nave. 2) El contrato de trabajo, suscrito entre los trabajadores embarcados y el armador, debe contener las estipulaciones mínimas dispuestas en el artículo 10 del Código del Trabajo, señalando expresamente la naturaleza de los servicios prestados, entendiéndose que la determinación de los servicios debe ser comprendida en el sentido de establecer o consignar en forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados.

[Ordinario N°1659, de 15.06.2021.](#)

[Negociación colectiva, gente de mar o personal embarcado.](#)

1. Reitera la doctrina contenida en el Dictamen N°1561/017, de 31.05.2021, emitido por esta Dirección respecto de las votaciones que se lleven a efecto a bordo de una nave durante el transcurso de un proceso de negociación colectiva iniciado por un sindicato constituido por trabajadores embarcados que prestan servicios en territorio marítimo nacional, y sobre el principio de buena fe que debe primar entre las partes de dicha negociación. 2. Las acciones del empleador destinadas a entorpecer la negociación colectiva y sus procedimientos serán consideradas prácticas desleales, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde al juzgado de letras del trabajo competente.

[Ordinario N°1681, de 16.06.2021.](#)

[Trabajadores portuarios.](#)

1) El empleador portuario debe disponer de una cierta cantidad de trabajadores para realizar sus faenas en forma segura, conforme con sus atribuciones y facultades privadas para administrar su empresa y la normativa indicada en el presente informe. 2) No existe inconveniente jurídico para que en el contrato de un trabajador portuario se contemplen dos o más funciones, no necesariamente similares, que estará obligado a desempeñar, siempre que éstas sean específicas, sea que se trate de funciones alternativas o complementarias.

[Ordinario N°1700, de 23.06.2021.](#)

[Trabajadores portuarios.](#)

Rechaza solicitud de reconsideración de dictamen N°3764/186 de 09.10.2001.

[Ordinario N°1889, de 27.07.2021.](#)

[Trabajador portuario, elecciones primarias, vocales de mesa, trabajadores designados.](#)

A los trabajadores que deban laborar para su empleador el día en que se realicen votaciones populares y escrutinios, y que sean designados vocales de mesa, delegados de la junta electoral, o miembros de los colegios escrutadores de acuerdo a lo dispuesto en el D.F.L. N°2 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, la doctrina administrativa de esta Dirección, contenida en los Dictámenes N°s 2760/25, del 19.10.2020 y 1449/15, del 12.05.2021 señala que les corresponde otorgar a dichos dependientes permiso por todo el tiempo que sea necesario para el adecuado desempeño de las mismas, por lo tanto, podrán ausentarse de sus labores por un lapso superior a las dos horas establecidas en el inciso 2° del artículo 165 del mismo cuerpo legal.

[Ordinario N°2231, de 14.09.2021.](#)

[Trabajadores portuarios.](#)

La autoridad competente podrá rebajar el número de turnos requeridos para renovar el permiso de seguridad portuaria dispuesta en Decreto Supremo N°49 de 1999, que aprueba el "Reglamento Curso Básico de Seguridad de Faenas Portuarias", del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ajustándose a lo expresado en el cuerpo del presente oficio.

[Ordinario N°2362, de 12.10.2021.](#)

[Trabajo portuario.](#)

Los antecedentes aportados por el requirente no alteran los principios jurídicos expuestos en la extensa jurisprudencia administrativa emitida por este Servicio en materia de trabajo portuario, , parte de la cual ha sido citada en el cuerpo del presente oficio, determinando, de esta manera, que los llamados "*trabajadores extraportuarios*", deben regirse por las normas generales dispuestas en el Código del Trabajo, y no por lo establecido en el Libro I, Título II, Capítulo III, Párrafo 2° del mismo cuerpo normativo, ya que dichos dependientes no tienen asignado por el ordenamiento jurídico laboral nacional, un tratamiento especial en materia de contratación.

# Trabajadores de la educación

## Dictámenes

[Dictamen N°998/7, de 19.03.2021.](#)

[Asistente de la educación, Ley N°21.199.](#)

1. Se deja sin efecto en el numeral 3) denominado “Asistentes de la educación que prestan servicios en establecimientos particulares subvencionados regidos conforme al Decreto con Fuerza de Ley N°2, del Ministerio de Educación, de 1998”, del dictamen N° 3445/022 de 11.07.2019, aquella parte en que se consigna que lo que permite descartar de la aplicación de sus normas a los asistentes de la educación que cumplen funciones administrativas o auxiliares en establecimientos particulares subvencionados, los que se regirán por la normativa del Código del Trabajo y supletoriamente por la Ley N° 19.464, por cuanto sus funciones no son de apoyo al proceso educativo y de aprendizaje.

2. Los efectos de los artículos 38, 39, 40 y 41, de la Ley N° 21.109, disposiciones que establecen derechos y beneficios para los asistentes de la educación pública, se extenderán o beneficiarán a los asistentes de la educación del estamento 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.

3. El artículo único de la Ley N°21.199 comprende al personal que cumple labores de auxiliar de aseo, inspector de pasillo, bibliotecario, secretaria, auxiliar administrativo, portero o nochero, en dichos establecimientos educacionales, toda vez que dichas funciones se ajustan a las categorías de profesional, técnico, administrativo y auxiliar, según corresponda en cada caso.

4. El empleador deberá otorgar a los asistentes de la educación que fueron excluidos de los efectos del artículo 41 de la Ley N° 21.109, los días de feriado a que tenían derecho, en los términos del presente informe.

5. Déjese sin efecto el Ordinario N°5715, de 11.12.2019, y toda doctrina anterior de este Servicio que sea incompatible con la desarrollada en este dictamen.

[Dictamen N°1654/20, de 14.06.2021](#)

[Establecimientos educacionales, teletrabajo o trabajo a distancia, emergencia sanitaria Covid-19, Ley N°21.220.](#)

1) Nada impide que los docentes y asistentes de la educación puedan pactar con sus empleadores, ya sea al inicio de la relación laboral o durante su vigencia, la prestación de servicios bajo las modalidades trabajo a distancia o teletrabajo.

2) Dado que la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo requiere acuerdo de las partes, es dable concluir que, en términos generales, en ausencia de pacto entre las partes, y sin perjuicio de lo que los tribunales competentes resuelvan en cada caso concreto, la Ley N°21.220 no resulta aplicable a los docentes y asistentes de la educación que se encuentren prestando el servicio educacional de forma remota a partir de disposiciones normativas emanadas de la autoridad pertinente por la emergencia sanitaria causada por el COVID-19.

3) Aplicando el principio de ajenidad, atendido que las prestaciones de servicios por parte de los trabajadores en la relación laboral constituyen una obligación de hacer, y que, por otra parte, corresponde al empleador administrar su empresa o hacerse cargo del riesgo de la misma, es el empleador quien, en toda modalidad de prestación de servicios por sus trabajadores, sean éstos remotos o presenciales, debe proveer los elementos o materiales necesarios para que sus dependientes puedan realizar las labores convenidas en sus contratos de trabajo.

[Dictamen N°1919/28, de 02.08.2021.](#)

[Asociación de funcionarios, servicios locales de educación pública, quórum, elección directorio, procedencia.](#)

1. Los sindicatos constituidos por personal no docente de los departamentos de educación de las corporaciones municipales, traspasados a los servicios locales de Educación Pública, que pasen a regirse por las reglas de las asociaciones de funcionarios, dispondrán del plazo de un año, contado desde el depósito de los estatutos, a que alude el artículo cuadragésimo tercero transitorio de la Ley N°21.040, para cumplir con el quórum previsto en el inciso primero del artículo 13 de la Ley N°19.296, que exige a las asociaciones constituidas en reparticiones que tengan más de cincuenta funcionario reunir un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen a lo menos, el diez por

ciento del total de los que allí presten servicios. Asimismo, conforme con el inciso 3° del citado artículo 13, se entenderá que se ha dado cumplimiento igualmente a lo preceptuado en el mencionado artículo transitorio si, al vencimiento del plazo de un año allí otorgado, la asociación de funcionarios reuniere doscientos cincuenta o más afiliados, cualquiera sea el porcentaje que estos representen en relación con el total de funcionarios del Servicio Local respectivo. 2. Con el objeto de determinar el cumplimiento de los quórum de constitución previstos en el artículo 13 de la ley N°19.296, tratándose de las asociaciones de funcionarios que agrupan a dependientes que se desempeñan en los niveles y unidades de la organización interna de los Servicios Locales de Educación Pública, a que se refieren los artículos 25 y 47 de la Ley N°21.040, deberá considerarse únicamente dicho universo de trabajadores de la respectiva dotación pública. 3. No resulta procedente que los miembros de las asociaciones de funcionarios constituidas en los Servicios Locales de Educación Pública elijan directorios de carácter comunal.

[Dictamen N°2002/34, de 09.08.2021.](#)

[Ley N°21.040, artículo 42 transitorio, derechos adquiridos.](#)

Fija el sentido y alcance del inciso 3° del artículo cuadragésimo segundo transitorio, de la Ley N°21.040.

[Dictamen N°2039/36, de 23.08.2021.](#)

[Remuneraciones, docentes, Ley N°20.903.](#)

Atiende diversas consultas acerca de la nueva estructura de remuneraciones de los profesionales de la educación, creada por la Ley N°20.903

[Dictamen N°2222/37, de 14.09.2021.](#)

[Estatuto docente, actividades curriculares no lectivas.](#)

Las clases de preparación para la Prueba de Selección Universitaria y las Pruebas de Transición constituyen actividades curriculares no lectivas.

[Dictamen N°2403/44, de 19.10.2021.](#)

[Feriado progresivo Ley N°20.994. Trabajadores Jardines Infantiles. Periodo de interrupción de actividades escolares.](#)

Complementa doctrina contenida en Dictamen N°6255/150 de 28.12.2017, que informa sobre el sentido y alcance de la Ley N°20.994 que "Regula Beneficio que Indica, para Trabajadores de Establecimientos de Educación Parvularia Administrados en Convenio con la Junta Nacional de Jardines Infantiles", en el sentido que indica.

[Dictamen N°2569/50, de 10.11.2021.](#)

[Estatuto docente, Ley N°20.903, Sistema de Desarrollo Profesional Docente, docentes excluidos del sistema.](#)

El régimen remuneratorio de los profesionales de la educación que hayan optado por excluirse del Sistema de Desarrollo Profesional Docente (SDP) y celebren un contrato de trabajo con un nuevo empleador está constituido por las asignaciones y demás beneficios pecuniarios vigentes antes de la Ley N°20.903, en la medida que el docente, o su nuevo empleo, en su caso, cumplan con las condiciones normativas para percibirlos.

[Dictamen N°2719/54, de 29.11.2021.](#)

[Acceso a las prestaciones del seguro de desempleo. Ley N°21.227. Establecimientos Educativos.](#)

1. En los establecimientos educativos que hayan podido continuar prestando el servicio educativo de manera remota, conforme a los criterios que establezca el Ministerio de Educación, se debe evaluar, caso a caso, la suspensión de los contratos de sus trabajadores. 2. Los establecimientos educativos dependientes de Corporaciones Municipales, particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2 de 1998, del Ministerio de Educación, y técnicos profesionales regidos por el D.L. N°3.166 no pueden hacer uso de las prestaciones de la Ley N°21.227, mientras reciban los pagos correspondientes. 3. Los establecimientos particulares pagados podrán acceder a las prestaciones de la referida ley en la medida que, en el

establecimiento específico de que se trata, se cumplan los requisitos normativos para la suspensión del contrato de trabajo o los pactos de reducción de jornada de trabajo.

[Dictamen N°2958/61, de 30.12.2021.](#)

[Ley N°21.342, establecimientos educacionales.](#)

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, desarrollados en este Informe.

## Ordinarios

[Ordinario N°27, de 06.01.2021.](#)

[Estatuto docente, titularidad, hora extensión docente, Ley N°21.176.](#)

[Ley N°21.176 sobre titularidad de las horas extensión docente.](#)

[Ordinario N°77, de 11.01.2021.](#)

[Asistente de la educación, beneficios adeudados, relación laboral terminada, fallecimiento trabajador.](#)

Beneficios adeudados por el empleador a trabajador, asistente de la educación. Relación laboral terminada por fallecimiento del trabajador. La materia planteada debe ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia.

[Ordinario N°147, de 18.01.2021.](#)

[Estatuto docente, beneficio de la titularidad, Ley N°19.648.](#)

Los solicitantes cumplían al 31.07.2018 con los requisitos establecidos en la norma para acceder al beneficio de la titularidad, prerrogativa que se hizo exigible a su empleador con la entrada en vigencia de la Ley N°21.152, esto es, el 25.04.2019. No obstante lo anterior, ambos suscribieron finiquitos de contrato de trabajo al término del año escolar 2019, por lo que correspondería someter la situación en análisis al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, a objeto que estos resuelvan en cada caso particular si el finiquito suscrito por las partes responde efectivamente a la realidad laboral, o si, por el contrario, se estaría simulando una contratación sucesiva.

[Ordinario N°156, de 18.01.2021.](#)

[Estatuto docente, contrato plazo fijo, extensión horaria, finiquito.](#)

1. De no concurrir ninguno de los requisitos señalados en este informe para la contratación sucesiva a plazo fijo, estaríamos frente a una relación laboral única, cuya fecha de inicio sería aquella de la celebración del primer contrato, aunque entre un contrato y el siguiente se haya suscrito un finiquito. 2. No resulta necesario suscribir un finiquito una vez que venza el plazo por el cual fue pactada la extensión horaria, toda vez que esta es una modificación a la jornada de trabajo del docente que producirá sus efectos en los términos que las partes los hayan convenido.

[Ordinario N°184, de 18.01.2021.](#)

[Estatuto docente, feriado proporcional, docente, establecimiento particular subvencionado.](#)

Atendido que no se han aportado antecedentes que permitan modificar la doctrina precedentemente expuesta, no cabe sino rechazar la reconsideración solicitada.

[Ordinario N°274, de 25.01.2021.](#)

[Estatuto docente, titularidad, horas extensión, Ley N°21.176.](#)

No le asiste el derecho a acceder al beneficio de la titularidad de las horas de extensión previsto en el inciso primero de la Ley 21.176, por no dar cumplimiento al total de los requisitos.

[Ordinario N°295, de 25.01.2021.](#)

[Asistente de la educación, ingreso mínimo mensual, Ley N°19.464.](#)

No procede enterar el ingreso mínimo mensual de los asistentes de la educación de los establecimientos particulares subvencionados con el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N°19.464.

[Ordinario N°434, de 04.02.2021.](#)

[Estatuto docente, Ley N°20.903 de 2016, establecimiento particular subvencionado, DFL N°2 de 1998.](#)

La bonificación proporcional se pagará a las profesionales de la educación hasta que el establecimiento particular subvencionado de acuerdo al D.F.L. N°2, de 1998, ingrese al Sistema de Desarrollo Profesional Docente establecido en la ley N°20.903, de 2016.

[Ordinario N°435, de 04.02.2021.](#)

[Estatuto docente, establecimiento educacional Técnico Profesional; D.L. N°3.166, de 1980, horas curriculares no lectivas.](#)

La doctrina vigente de este Servicio contenida entre otros, en los dictámenes Nros. 1911/045 de 05.05.2017, 5068/117 de 26.10.2017, referida a los pactos de libre disponibilidad de las horas curriculares no lectivas y a la obligación de consignar en los contratos de trabajo las actividades curriculares no lectivas, en particular, aquellas establecidas en el inciso 6° del artículo 80 del Estatuto Docente, resulta aplicable al caso en consulta, debiendo las partes de común acuerdo efectuar los ajustes de los contratos, consensando que no lograrse faculta al empleador para hacer las adecuaciones que correspondan de forma unilateral y así dar cumplimiento a la norma legal.

[Ordinario N°533, de 09.02.2021.](#)

[Programa de integración escolar.](#)

1) Las horas que realizan los docentes de aula regular para la planificación, evaluación y seguimiento del Programa de Integración Escolar deben ser imputadas a aquella parte de la jornada de trabajo destinada a docencia de aula. 2) La proporción semanal entre horas lectivas, no lectivas y recreos, respecto de aquellas jornadas inferiores a 44 horas cronológicas semanales para los años 2017 y 2018 fue establecida en base a una proporción del 70% de la jornada destinada a horas de aula, la que no puede excederse. 3) Esta Dirección deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre las remuneraciones de los docentes, atendido el carácter genérico de la consulta. 4) Este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado por el empleador, por tratarse de un asunto que escapa a la competencia que la ley le ha conferido.

[Ordinario N°611, de 16.02.2021.](#)

[Estatuto docente, titularidad, Leyes N°s 19.648 y 21.152.](#)

1. El beneficio de la titularidad docente se otorga a los profesionales de la educación que hayan cumplido con los requisitos copulativos consagrados por la Ley N°19.648, modificada por la Ley N°21.152, al 31.07.2018, en la medida que, a esa fecha, el docente haya estado cumpliendo las funciones docentes de aula a contrata por las horas mínimas exigidas al respecto, además de contar con la antigüedad señalada en la misma norma. 2. No acceden a la titularidad docente los profesionales de la educación que al 31 de julio de 2018 desempeñaban funciones de carácter técnico pedagógico, tales como las labores de: orientador, curriculista, evaluador o coordinador del CRA, encargado de la sala de recursos de enlaces, o de apoyo dentro del establecimiento educacional.

[Ordinario N°627, de 24.02.2021.](#)

[Estatuto docente, Titularidad, Ley N°21.176.](#)

La obtención de la titularidad de las horas contratadas por aplicación de lo dispuesto en la Ley N°19.648, de 02.12.1999, cuyo texto fue modificado por la Ley N°21.152, de 25.04.2019, no priva al profesional de la educación para acceder a la titularidad de las horas de extensión horaria contratadas, en la medida que se encuentre en la hipótesis descrita en el artículo único de la Ley N°21.176.

[Ordinario N°632, de 24.02.2021.](#)

[Corporación municipal, colación, docente, asistentes de la educación.](#)

1) El período de descanso para colación, que por acuerdo de las partes se considera como trabajado, no puede ser calificado como docencia de aula ni como actividad curricular no lectiva y, por ende, no debe ser considerado dentro de la jornada de trabajo de los profesionales de la educación para efectos de aplicar la tabla de proporcionalidad de las horas destinadas a dichas funciones. 2) Si las partes habían acordado imputar el tiempo de colación a la jornada de trabajo de los asistentes de la educación, dicho pacto debe mantenerse en los mismos términos luego de la entrada en vigencia del artículo 39 de la Ley 21.109, en la medida que suponga para los trabajadores un beneficio mayor que el establecido en la ley.

[Ordinario N°828, de 05.03.2021.](#)

[Corporación municipal, Ley N°19.880.](#)

La Ley N°19.880 no resulta aplicable respecto de las corporaciones creadas en virtud de lo dispuesto por el artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley N°1-3.063 de 1980, del Ministerio del Interior, por ser entidades privadas que no forman parte de la Administración del Estado.

[Ordinario N°829, de 05.03.2021.](#)

[Estatuto docente, bonificación retiro voluntario, Ley N°20.976, pensión invalidez, compatibilidad de beneficios.](#)

1. La Corporación Municipal no puede, con posterioridad a la renuncia voluntaria para acceder a la bonificación por retiro voluntario, poner término al contrato de trabajo del profesional de la educación por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional en relación a las respectivas funciones docentes. 2. La bonificación por retiro voluntario establecida en la Ley N° 20.976 es compatible con el beneficio de jubilación por el que se consulta.

[Ordinario N°947, de 15.03.2021.](#)

[Estatuto docente, competencia Dirección del Trabajo.](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar la causal de término invocada por el empleador, los hechos en que esta se funda, y la eventual reincorporación del trabajador al establecimiento en que prestaba servicios toda vez que se trata de materias cuyo conocimiento y resolución se encuentran radicadas en los Tribunales de Justicia.

[Ordinario N°1043, de 23.03.2021.](#)

[Asistentes de la educación, establecimiento particular subvencionado, remuneraciones.](#)

La trabajadora por la que se consulta debió percibir, por concepto de bonificación de excelencia y asignación por desempeño en condiciones difíciles, los montos que hubieren sido pactados en el contrato de trabajo o, en su caso, los montos calculados de acuerdo a las funciones convenidas y ejecutadas.

[Ordinario N°1175, de 01.04.2021.](#)

[Estatuto docente, competencia Dirección del Trabajo, término contrato de trabajo, causales, tribunales de justicia.](#)

La competencia para pronunciarse si su despido por aplicación del artículo 72, letra d) del D.F.L. N°1, DE 1996, se encuentra o no, ajustado a derecho, corresponde a los Tribunales del Trabajo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 75 inciso 2, del mismo cuerpo legal.

[Ordinario N°1176, de 01.04.2021.](#)

[Estatuto docente, competencia Dirección del Trabajo, término contrato de trabajo, causales, tribunales de justicia.](#)

La competencia para pronunciarse si su despido por aplicación del artículo 72, letra d) del D.F.L. N°1, de 1996, se encuentra o no, ajustado a derecho, corresponde a los Tribunales del Trabajo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 75 inciso 2, del mismo cuerpo legal.

[Ordinario N°1185, de 01.04.2021.](#)

[Feriado trabajadores jardines infantiles, trabajadores establecimientos educación parvularia, Junji, Ley N°20.994.](#)

Al personal que se desempeña en establecimientos de educación parvularia financiado mediante transferencia de fondos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles que, durante el período de receso o suspensión de actividades establecido en la Ley N°20.994, ha hecho uso de licencia médica no le asiste el derecho a impetrar el beneficio del feriado en otra época del año.

[Ordinario N°1229, de 12.04.2021.](#)  
[Asistente de la educación, Ley N°21.109.](#)

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 o proporcional del Código del Trabajo.

[Ordinario N°1231, de 12.04.2021.](#)  
[Asistentes de la educación, Ley N°21.109, feriado.](#)

El feriado que corresponde a los asistentes de la educación que desempeñen labores administrativas y auxiliares, en establecimientos educacionales particulares subvencionados, es aquel regulado en el artículo 41 de la Ley N°21.109.

[Ordinario N°1282, de 21.04.2021](#)  
[Corporación educacional, feriado legal.](#)

El personal que se desempeñan en la administración central de una Corporación Educacional se rige, en materia de feriado legal, por las disposiciones del Código del Trabajo, sin perjuicio de que las partes puedan aumentar el número de días de ese beneficio en razón del principio de la autonomía de la voluntad.

[Ordinario N°1283, de 21.04.2021.](#)  
[Establecimiento particular subvencionado, feriado legal, Ley N°21.109.](#)

El personal que desempeña sus labores en el nivel o administración central de los sostenedores de establecimientos particulares subvencionados se rige, en materia de feriado legal, por las disposiciones del Código del Trabajo.

[Ordinario N°1331, de 28.04.2021.](#)  
[Feriado legal, asistentes de la educación, Ley N°21.109, corporación municipal.](#)

Los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales deberán gozar de feriado en época estival durante 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 fijado por Resolución de la Secretaría Regional Ministerial de Educación respectiva.

[Ordinario N°1424, de 10.05.2021.](#)  
[Asistente de la educación, establecimiento educacional particular subvencionado, emergencia sanitaria Covid-19.](#)

La situación en que se encuentra no la exime de dar cumplimiento a las obligaciones que emanan de su contrato individual de trabajo. Lo anterior no obsta, que se pueda formular una denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva en el evento de estimar que su empleador no ha dado cumplimiento a las medidas de higiene y seguridad que la ley le exige, circunstancia que ha puesto su salud.

[Ordinario N°1454, de 13.05.2021.](#)  
[Estatuto docente, jornada, colación, asistentes de la educación, Ley N°21.109.](#)

1) No existe inconveniente en que las partes acuerden aumentar la proporción de horas destinadas a actividades curriculares no lectivas de los profesionales de la educación que ejercen la función docente propiamente tal, toda vez que el tope máximo establecido por el legislador está referido al tiempo semanal de docencia de aula. 2) Si las partes han acordado un descanso para colación por un tiempo mayor al establecido en el artículo 39 de la Ley N°21.109, dicho pacto debe mantenerse,

imputando 30 minutos a la jornada de trabajo cuando el asistente esté contratado por 43 horas semanales o más, o bien, si la jornada pactada fuera inferior a 43 horas semanales, pero con una jornada diaria superior a 8 horas.

[Ordinario N°1455, de 13.05.2021.](#)

[Asistente de la educación, Ley N°21.109, colación, feriado.](#)

1) 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. 2) No existe obligación legal de registrar en el respectivo sistema de control de asistencia el tiempo destinado a colación, sin perjuicio del derecho que asiste al empleador de incorporar tal obligación en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad. 3) El legislador no estableció formalidades para el llamado a cumplir labores esenciales durante el feriado, establecido en el inciso 2° del artículo 41 de la ley N°21.109, sin perjuicio de que las partes puedan convenir la manera en que deba realizarse la respectiva comunicación. 4) La Dirección del Trabajo, carece de competencia para pronunciarse sobre si determinados hechos podrían configurar causal de terminación de la relación laboral, materia que es facultad privativa de los tribunales de justicia. 5) No es posible hacer una calificación en abstracto de las labores esenciales a que pueden ser llamados los asistentes de la educación durante el feriado, toda vez que ellas dependen de la necesidad de cada establecimiento educacional. 6) 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. 7) 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.

[Ordinario N°1670, de 15.06.2021.](#)

[Feriado Ley N°21.109, asistentes de la educación, establecimiento particular subvencionado.](#)

Los efectos de los artículos 38, 39, 40 y 41 de la Ley N°21.109 no se extienden a los trabajadores que laboran en la oficina o casa central de la entidad sostenedora.

[Ordinario N°1723, de 25.06.2021.](#)

[Indemnización legal por años de servicio, base de cálculo, docentes, bonificación reconocimiento profesional.](#)

Procede incluir en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio las asignaciones por Tramo de Desarrollo Profesional, de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios y la bonificación de Reconocimiento profesional, de los docentes que las perciben.

[Ordinario N°1756, de 02.07.2021.](#)

[Asistente de la educación, establecimiento particular subvencionado, feriado.](#)

A los asistentes de la educación de los estamento profesional, técnico, administrativo y auxiliar, que prestan servicios en educación parvularia, básica y media en los establecimientos particulares subvencionados regidos por el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, se les extenderán los derechos y obligaciones establecidos en los artículos 38, 39, 40 y 41 de la Ley N°21.109.

[Ordinario N°1757, de 02.07.2021.](#)

[Asistentes de la educación, establecimiento educacional particular subvencionado, feriado.](#)

Los asistentes de la educación que prestan servicios en los establecimientos particulares subvencionados regidos por el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación tienen derecho al feriado regulado por el artículo 41 de la Ley N°21.109.

[Ordinario N°1810, de 12.07.2021.](#)

[Asistentes de la educación, establecimiento educacional particular subvencionado, Ley N°21.199.](#)

Los asistentes de la educación que prestan servicios en los establecimientos particulares subvencionados regidos por el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación tienen derecho al feriado regulado por el artículo 41 de la Ley N°21.109.

[Ordinario N°1882, de 26.07.2021.](#)

[Asistente de la educación, establecimiento educacional particular subvencionado, Ley N°21.199.](#)

Los efectos del artículo 41 de la Ley N°21.109 que regula el feriado se aplican a los asistentes de la educación que prestan servicios en un establecimiento particular subvencionado regido por el D.F.L. N°2, DE 1998, del Ministerio de Educación.

[Ordinario N°1883, de 26.07.2021.](#)

[Asistente de la educación, establecimiento educacional subvencionado, Ley N°21.199.](#)

La doctrina establecida en el Dictamen N°3445/22 de 11.07.2019 fue reconsiderada parcialmente por el Dictamen N°998/7 de 19.03.2021.

[Ordinario N°1884, de 26.07.2021.](#)

[Convenio colectivo, docentes, sector municipal.](#)

El convenio colectivo acompañado, de fecha 10.09.2009, celebrado entre la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia y la Comisión Negociadora, como mandataria del Colegio de Profesores de Chile A.G, Comunal Cerro Navia, en representación de los docentes que se indicarían en nómina adjunta y que prestaban servicios en los Establecimientos administrados por la Corporación, no se encuentra registrado en la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente, oficina con jurisdicción en las comuna de Quinta Normal, Lo Prado, Cerro Navia, Pudahuel y Estación Central, circunstancia que en ningún caso le resta valor a dicho instrumento toda vez que se suscribe en el contexto de un acuerdo de voluntades de quienes concurren a él.

[Ordinario N°1890, de 27.07.2021.](#)

[Asistente de la educación, Ley N°21.109.](#)

1. 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. 2. Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de materias que inciden en la potestad de dirección y administración, cuyo ejercicio corresponde exclusivamente al empleador.

[Ordinario N°1989, de 09.08.2021.](#)

[Evaluación de desempeño.](#)

1. El empleador puede, en el ejercicio de sus facultades de organizar y dirigir su empresa, calificar y evaluar el desempeño de sus trabajadores, con la limitación del respeto de los derechos fundamentales de estos últimos. 2. El sistema de evaluación practicado por el empleador debe encontrarse incluido en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

[Ordinario N°2245, de 20.09.2021.](#)

[Docentes, remuneraciones, Sistema de Desarrollo Profesional.](#)

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.

[Ordinario N°2258, de 20.09.2021.](#)

[Docentes, Sistema de Desarrollo Profesional Docente, remuneraciones, bonificación reconocimiento profesional.](#)

Remite enlace de dictamen que indica.

[Ordinario N°2259, de 20.09.2021.](#)

[Docente, Sistema de Desarrollo Profesional Docente, remuneraciones.](#)

Remite enlace de dictamen que indica.

[Ordinario N°2296, de 28.09.2021.](#)  
[Establecimientos educacionales, Ley N°21.220.](#)

La Ley N°21.220 no resulta aplicable a los docentes y asistentes de la educación que se encuentren prestando el servicio educacional de forma remota a partir de dispositivos normativas emanadas de la autoridad pertinente por la emergencia sanitaria causada por el COVID-19.

[Ordinario N°2316, de 04.10.2021.](#)  
[Establecimiento Educacional. Técnico Profesional. D.L. N°3.166 de 1988.](#)

Si las partes acordaron una remuneración básica mínima nacional superior a la legal, solo en el caso de haberse generado una remuneración complementaria adicional luego de efectuado el comparativo, la diferencia superior a la legal será imputada a dicha remuneración, de lo contrario, es decir, no habiéndose generado esta última, el mayor valor será absorbido por la nueva estructura de remuneraciones.

[Ordinario N°2333, de 05.10.2021.](#)  
[Estatuto Docente. Corporación Municipal. Término relación laboral.](#)

La Corporación Municipal no tiene obligación de informar las razones que motivaron su decisión de no renovar el contrato de trabajo como tampoco la de dar aviso previo del término del contrato de trabajo.

[Ordinario N°2359, de 08.10.2021.](#)  
[Docentes. Beneficio pactado instrumento colectivo. Remuneración Sistema de Desarrollo Profesional Docente.](#)

En caso que el empleador no dé cumplimiento al pago del "Bono de Antigüedad" en los términos consignados en el Informe de Exposición, ese hecho deberá denunciarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

[Ordinario N°2390, de 13.10.2021.](#)  
[Estatuto Docente. Ley N°20.903. Remuneraciones. Estructura.](#)

1. Los establecimientos educacionales particulares subvencionados y técnicos profesionales regidos por el Decreto Ley N°3.166 de 06.02.2018, del Ministerio de Educación Pública, que pactaron con sus trabajadores una remuneración básica mensual superior a la legal, deben rebajar el monto de dicho estipendio y limitarlo a las cantidades legales, imputando la diferencia a la remuneración complementaria adicional. 2. Atendida la incompatibilidad establecida en el inciso 4° del artículo 33 transitorio de la Ley N°20.903, en caso de que se haya generado remuneración complementaria adicional, no procede pagar la diferencia que resulte entre la Remuneración Básica Mensual superior a la legal, pactada en el contrato individual o colectivo de trabajo y el monto de la Remuneración Básica Mínima Nacional fijado por ley, de forma tal que, el mayor valor será absorbido por la nueva estructura de remuneraciones. 3. La sustitución del sistema remuneratorio que se produce debido al ingreso al SDP opera por el solo ministerio de la ley, no siendo necesario, en consecuencia, que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o que modifiquen los ya existentes.

[Ordinario N°2473, de 02.11.2021.](#)  
[Asistentes de la Educación. Leyes Nros. N°21.109 y 21.199.](#)

Los efectos del artículo 41 de la Ley N°21.109 se aplican a los asistentes de la educación del estamento profesional, técnico, administrativo y auxiliar que desempeñen sus funciones en los establecimientos educacionales particulares subvencionados regidos por el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación.

[Ordinario N°2495, de 03.11.2021.](#)  
[Asistentes de la educación. Establecimiento particular subvencionado regido por el D.F.L N°2 de 1998, del Ministerio de Educación.](#)

1. El número de días que durará la interrupción del feriado del asistente de la educación estará determinado por la naturaleza de las labores esenciales encomendadas, las que deben ir dirigidas asegurar la correcta prestación del servicio educacional al inicio del año escolar. 2. Los asistentes de la educación convocados a cumplir labores esenciales tienen derecho a que se les compense los días trabajados en cualquier otra época del año, compensación que implica el otorgamiento de esos días de descanso y no, su retribución económica.

[Ordinario N°2496, de 03.11.2021.](#)

[Corporación Municipal. Encargado de convivencia escolar. Asignación de responsabilidad técnico-pedagógica.](#)

El profesional de la educación que desempeña la función de Encargado de Convivencia Escolar en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal tiene derecho a percibir la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica por tratarse de funciones superiores de carácter técnico pedagógica.

[Ordinario N°2524, de 05.11.2021.](#)

[Asistentes de la educación. Ley N°21.199.](#)

La Ley N°21.199 vino a interpretar el artículo 56 de la Ley N°21.109, entendiéndose que se incorpora a ésta última y asume su fecha de vigencia.

[Ordinario N°2577, de 11.11.2021.](#)

[Asistentes de la Educación. Feriado.](#)

1. Con anterioridad a la aplicación de la Ley N°21.152, si el contrato de trabajo del asistente de la educación concluía antes del término del año laboral vigente le correspondía recibir el pago del feriado proporcional, beneficio establecido en el artículo 73 del Código del Trabajo, pese a encontrarse afecto en materia de feriado por lo dispuesto en el artículo 74 del mismo cuerpo legal. 2. El feriado de los asistentes de la educación que desempeñan sus funciones Educación, se encuentra regulado por el artículo 41 de la Ley N°21.109, sin que resulten aplicables las disposiciones del Código del Trabajo que se refieren al feriado proporcional y progresivo. 3. La normativa actual que regula el feriado de los asistentes de la educación que prestan servicios en establecimientos particulares subvencionados regidos por el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, contenida en el artículo 41 de la Ley N°21.109, no considera la posibilidad de compensar en dinero el feriado toda vez que se trata de un derecho laboral de carácter irrenunciable.

[Ordinario N°2584, de 11.11.2021.](#)

[Ley N°21.306, bono de vacaciones, bono especial, asignación de reconocimiento.](#)

Para determinar el monto a pagar por el bono de vacaciones y el bono especial, establecidos en los artículos 25 y 88 de la Ley N°21.306, respectivamente, resulta procedente incluir las sumas percibidas por concepto de Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios.

[Ordinario N°2628, de 18.11.2021.](#)

[Remuneraciones Docentes en Sistema de Desarrollo Profesional Docente.](#)

Remite enlace de dictamen que indica.

[Ordinario N°2630, de 18.11.2021.](#)

[Remuneraciones Docentes en Sistema de Desarrollo Profesional Docente.](#)

Remite enlace de dictamen que indica.

[Ordinario N°2764, de 07.11.2021.](#)

[Asistentes de la educación, Ley N°21.109, feriado.](#)

El feriado de los Asistentes de la Educación será, por regla general, 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. En tal aspecto, importa destacar que la ley permite fijar como fecha de término del feriado estival, cinco días previos al inicio del año escolar.

[Ordinario N°2765, de 07.12.2021.](#)

[Bonificación por retiro voluntario de la Ley N°20.976, incompatibilidad con otras indemnizaciones, renuncia a la bonificación por retiro voluntario, declaración de vacancia del cargo, pago de indemnizaciones.](#)

1. El bono por retiro voluntario dispuesto por la Ley N°20.976 no es compatible con toda otra indemnización, cualquiera sea su origen, que se pague por concepto de término de la relación laboral o de los años de servicios prestados, al cual concurra su empleador, como sería el caso de la indemnización pactada en el convenio colectivo de 1990, cuyo pago reclama. 2. Una vez que un docente formaliza su renuncia ante su institución empleadora, para efectos de acceder a la bonificación establecida en la Ley N°20.976, atendido el carácter de irrevocable de la misma, ya no es posible renunciar al beneficio en análisis. 3. La obligación impuesta al sostenedor en orden a informar mensualmente al Departamento Provincial respectivo, del Ministerio de educación, sobre las horas vacantes de su dotación, se debe efectuar al término de la relación laboral, esto es, cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que haya renunciado, oportunidad que la ley establece como cese de la relación laboral.

[Ordinario N°2770, de 07.12.2021.](#)

[Docente, titularidad, programa de integración escolar.](#)

Las horas de planificación, evaluación y seguimiento del Programa de Integración Escolar así como las demás actividades curriculares no lectivas deben ser consideradas para computar las veinte horas cronológicas que como mínimo exige la ley para acceder al beneficio de la titularidad establecido en la Ley N°19.648, modificada por la Ley N°21.152, respecto de los docentes de aula común o regular que se desempeñan en establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Lampa.

[Ordinario N°2771, de 07.12.2021.](#)

[Asistentes de la educación, feriado.](#)

El feriado de los Asistentes de la Educación será, por regla general, 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. En tal aspecto, importa destacar que la ley permite fijar como fecha de término del feriado estival, cinco días previos al inicio del año escolar.

[Ordinario N°2772, de 07.12.2021.](#)

[Asistentes de la educación, feriado.](#)

El feriado de los Asistentes de la Educación será, por regla general, 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. En tal aspecto, importa destacar que la ley permite fijar como fecha de término del feriado estival, cinco días previos al inicio del año escolar.

[Ordinario N°2773, de 07.12.2021.](#)

[Asistentes de la educación, Ley N°21.109.](#)

Remite copia del Dictamen N°998/7 de 19.03.2021.

[Ordinario N°2774, de 07.12.2021.](#)

[Asistentes de la educación, feriado.](#)

El feriado de los Asistentes de la Educación será, por regla general, 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.

[Ordinario N°2776, de 07.12.2021.](#)

[Asistentes de la educación, Ley N°21.109, feriado.](#)

El feriado de los Asistentes de la Educación será, por regla general, 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.

[Ordinario N°2777, de 07.12.2021.](#)  
[Asistentes de la educación, Ley N°21.109, feriado.](#)

El feriado de los Asistentes de la Educación será, por regla general, 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.

[Ordinario N°2787, de 07.12.2021.](#)  
[Docentes, feriado legal, establecimientos particulares pagados, cláusula tácita.](#)

Al personal que cumple sus labores en un establecimiento educacional particular pagado, le corresponde respecto a su feriado legal la aplicación de las reglas generales del Código del Trabajo, dando cumplimiento a ello por medio de la modalidad prevista en el artículo 74 del Código del Trabajo. Los docentes que a la fecha del presente informe hacen uso del feriado legal de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto Docente, tienen derecho a seguir impetrando el beneficio en los términos expresamente reconocidos por su empleador. Para determinar la existencia de una cláusula tácita, se requiere la aplicación de un procedimiento inspectivo ordinario, requerido a la Inspección Comunal o Provincial del Trabajo competente. No procede que el empleador convoque a sus trabajadores a actividades de perfeccionamiento, de acuerdo a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N°2778, de 07.12.2021.](#)  
[Asistentes de la educación, colación, feriado.](#)

1.- No existe obligación legal de registrar el inicio y término del tiempo destinado a colación, tampoco los descuentos por atraso, sin perjuicio de lo establecido en el reglamento interno del establecimiento. 2.- La Dirección del Trabajo, carece de competencia para pronunciarse si el accidente de un asistente de la educación durante su colación constituye accidente del trabajo. 3.- Es el propio legislador laboral quién ha fijado la duración del tiempo destinado a la colación y las condiciones en que deben estar contratados los asistentes de la educación para gozar de dicho beneficio. 4.- El Dictamen N°3445/022 de 11.07.2019, atiende las consultas efectuadas respecto del feriado de los asistentes de la educación.

[Ordinario N°2779, de 07.12.2021.](#)  
[Asistentes de la educación, nueva contratación, colación, feriado.](#)

1.- La imputación de los 30 minutos de descanso para colación a la jornada de trabajo procede en alguno de los casos expresamente previstos en el artículo 39 de la Ley N°21.109, salvo acuerdo de las partes con condiciones más beneficiosas para el asistente. 2.- No procede la interrupción del feriado invernal de los asistentes de la educación para ser convocados a cumplir labores esenciales. 3.- La alternativa para acreditar la idoneidad psicológica de los asistentes de la educación previo a su contratación, requerida en la presentación, no se enmarca dentro de las competencias de este Servicio, más aún, si existe norma expresa que señala el modo y la oportunidad para acreditar dicha condición.

[Ordinario N°2789, de 09.12.2021.](#)  
[Corporación municipal, reglamento interno.](#)

No existe inconveniente jurídico para que la Corporación de Educación y Salud de San Bernardo confeccione su reglamento interno de orden, higiene y seguridad, incorporando las sanciones que establece el artículo 15 N°10 y 11 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de las normas particulares previstas en los estatutos jurídicos que rigen las relaciones laborales al interior de ella.

[Ordinario N°2790, de 09.12.2021.](#)  
[Asistentes de la educación, establecimiento particular subvencionado, feriado.](#)

1. El feriado de los asistentes de la educación que desempeñan sus funciones en un establecimiento particular subvencionado regido por el D.F.L. N°2, DE 1998, del Ministerio de Educación, se encuentra regulado por el artículo 41 de la Ley N°21.109, sin que resulten aplicables las disposiciones del Código del Trabajo referidas al feriado. 2. La circunstancia de otorgarse una licencia médica, cualquiera sea su causa, durante el lapso en que el legislador entiende que el

trabajador ha hecho uso de su feriado legal de acuerdo a lo establecido en el artículo 41 de la Ley N°21.109, no confiere al trabajador el derecho de ejercer el mismo en una oportunidad distinta.

[Ordinario N°2851, de 17.12.2021.](#)

[Estatuto Docente, Corporación Municipal, remuneraciones, transferencia de recursos.](#)

A la recurrente le asistió el derecho a percibir las asignaciones por las que consulta, mientras se desempeñó en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Lo Prado.

[Ordinario N°2850, de 17.12.2021.](#)

[Estatuto Docente, remuneraciones, asignación especial, asignación de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico pedagógica, establecimiento educacional particular subvencionado.](#)

Se deben considerar los montos percibidos por los docentes por conceptos de bienes y de asignación de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica para calcular la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Si se genera Remuneración Complementaria Adicional esos beneficios deben entenderse comprendidos dentro de los montos pagados mensualmente bajo aquel ítem remuneratorio. Si no se genera Remuneración Complementaria Adicional estos beneficios se entienden absorbidos por el nuevo sistema de remuneraciones de la carrera docente, sin que corresponda pagar diferencia alguna por esos conceptos.

[Ordinario N°2861, de 20.12.2021.](#)

[Ley 21.227, establecimiento particular subvencionado.](#)

Informa al tenor de lo solicitado. Acceso prestaciones del seguro de desempleo. Ley N°21.227. Establecimiento educacional particular subvencionado.

[Ordinario N°2890, de 23.12.2021.](#)

[Asistentes de la educación, colación.](#)

Siendo la colación un descanso dentro de la jornada de carácter irrenunciable, es obligación del empleador otorgarla. En caso que ello no fuera posible, las partes deben acordar la forma como se compensará ese descanso.

[Ordinario N°2893, de 23.12.2021.](#)

[Asistentes de la educación, ley N°21.109, feriado, jornada de trabajo.](#)

Remite copia dictamen N°3445/22, 11.07.2019

[Ordinario N°2896, de 23.12.2021.](#)

[Establecimientos particulares subvencionados, Ley N°21.227, seguro de desempleo.](#)

Los establecimientos educacionales particulares subvencionados no pueden hacer uso de las prestaciones de la Ley N°21.227, mientras reciban de los servicios o instituciones los pagos correspondientes, debiendo sus trabajadores percibir el total de los emolumentos legales y convencionales, en la oportunidad legal correspondiente.

[Ordinario N°2897, de 23.12.2021.](#)

[Asistentes de la educación, colación, fuerza mayor, Ley N°21.109.](#)

Siendo la colación un descanso dentro de la jornada de carácter irrenunciable, es obligación del empleador otorgarla tan pronto cese la fuerza mayor. En caso que ello no fuera posible, las partes deben acordar la forma como se compensará ese descanso. No resulta ajustado a derecho compensar el derecho a colación con el recargo del pago de la jornada extraordinaria, de acuerdo a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N°2899, de 23.12.2021.](#)

[Estatuto docente, corporación municipal, destinación, remuneraciones.](#)

No resulta procedente que el empleador haya suprimido el pago de la “Asignación Municipal Incentivo La Puerta” e incorporado un nuevo ítem remuneratorio, que denominó “Planilla Suplementaria Ley 20.903”, con ocasión de la destinación de la profesional de la educación.

[Ordinario N°2905, de 23.12.2021.](#)

[Establecimientos educacionales particular pagados, feriado progresivo.](#)

1. El trabajador pueda acceder a los días adicionales a que por concepto de feriado progresivo tenga derecho de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo con la prevención que el ejercicio de dicho derecho debe efectuarse dentro del período de interrupción de las actividades escolares sin que corresponda hacer uso de los días adicionales en un período distinto. 2. Las obligaciones laborales generadas de la existencia de una cláusula tácita, como podría ser el beneficio al que usted alude, requieren de la constatación y/o comprobación de circunstancias fácticas, esto es, que respecto de cada trabajador se configure la reiteración en el tiempo del otorgamiento de dicho beneficio, materia que supone recabar información a través de un procedimiento de fiscalización.

[Ordinario N°2909, de 23.12.2021.](#)

[Asistentes de la educación, certificación de idoneidad psicológica.](#)

La certificación de idoneidad psicológica para desempeñarse como asistente de la educación, debe acreditarse de forma previa a su contratación, no siendo obligatorio para el trabajador, realizar una nueva declaración en el curso de la relación laboral, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe. Siendo la mencionada certificación un requisito para la contratación del asistente de la educación, frente a un resultado negativo, el empleador no podrá seleccionar a ese trabajador para iniciar la nueva relación laboral.

[Ordinario N°2949, de 29.12.2021.](#)

[Asistentes de la educación, Ley N°21.209, subcontratación.](#)

No resulta procedente el trabajo en régimen de subcontratación de los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados, de acuerdo lo señalado en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N°2950, de 29.12.2021.](#)

[Asistentes de la educación, Ley N°21.209.](#)

Se adjunta en pie de página el enlace directo donde puede obtener copia de los Dictámenes N°3445/022 de 11.07.2019 y N°998/7 de 19.03.2021, de este Servicio, donde se aclara el derecho a la reducción de la jornada, colación y feriado a todos los asistentes de la educación de las categorías señaladas. Los asistentes de la educación que desempeñan sus labores en establecimientos educacionales particulares subvencionados, gozan de los derechos establecidos en la Ley N°21.109 y sus modificaciones, no así los asistentes de establecimientos educacionales particulares pagado, a quienes se les aplican las reglas generales del Código del Trabajo. Será acuerdo de las partes la forma en que será compensado el tiempo en que el asistente de la educación prestó servicios por sobre la jornada ordinaria de 44 horas semanales o el tiempo en que se hizo uso de la colación imputable a la jornada, a los que tienen derecho por haber sido implementada la Ley con posterioridad a su entrada en vigencia.



Departamento Jurídico  
Resumen Anual Jurisprudencia Administrativa

**Dirección del Trabajo / 2021**