



Departamento Jurídico y Fiscalía
E66071/2021

2539

ORDINARIO N°: _____

MATERIA: Dirección del Trabajo. Competencia.
Consulta genérica.

Jurídico

RESUMEN: 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.

ANTECEDENTES: Presentación de Sra. Alejandra Escobedo Cabello, Presidenta del Sindicato Gesic-Car Ripley, de 19.05.2021.

SANTIAGO,

05 NOV 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRA. ALEJANDRA ESCOBEDO CABELLO
Bombero Ossa 1010, Oficina 504
Santiago**

Mediante presentación señalada en el antecedente, Usted ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, referente a si el empleador puede descontar a los trabajadores las horas que utilizan para ir a vacunarse por el COVID-19, indicando que, si bien su empleador otorga permisos para acudir a vacunarse, descuenta las horas que el trabajador utiliza para esta acción.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica que estructura y fija funciones de la Dirección del Trabajo, en el literal b) inciso 2° de su artículo 1°, establece que a este Servicio le compete "Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo".

Por su parte, el artículo 5° letra b), del precitado cuerpo legal, dispone:

"Al Director le corresponderá especialmente:

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al

pronunciamiento de los tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento”.

Del análisis de las disposiciones citadas se desprende, que la facultad interpretativa otorgada por el legislador a esta Dirección se encuentra radicada en el Director/a del Trabajo, autoridad que está facultada para fijar el sentido y alcance de la legislación y reglamentación laboral, limitada al marco que le señala el propio Código del Trabajo y su ley orgánica.

Por su parte, al Departamento Jurídico le corresponde responder consultas legales, relacionadas con la legislación y reglamentación laboral, cuando se trate de materias en las que existe precedente, a través de anteriores pronunciamientos jurídicos de la Dirección del Trabajo, o que se mantenga la doctrina institucional, según así además se indica en Ordinario N°8 de 04.01.2021 de este Departamento.

Ahora bien, en su presentación solicita un pronunciamiento con respecto a si el empleador puede descontar al trabajador las horas que utiliza para ir a vacunarse por el COVID-19, sin aportar antecedentes de la o las empresas en la que se aplicarían lo eventuales descuentos, tales como, razón social, rut o domicilio; nombre de los trabajadores a los que se habría realizado los eventuales descuentos; monto de los descuentos, entre otros.

En tal sentido, resulta pertinente destacar que la doctrina de este Servicio, contenida en Ordinario N°8 de 04.01.2021, entre otros, ha precisado que no resulta jurídicamente procedente pronunciarse de modo genérico sobre materias respecto de las cuales no se cuenta con información suficiente, por lo que no será posible emitir el pronunciamiento solicitado, toda vez que para ello sería necesario efectuar un análisis particular, considerando mayores antecedentes.

Sin perjuicio de lo expuesto, en lo que respecta al permiso para ir a vacunarse, se informa que la Ley N°21.347, incorporó un nuevo artículo 66 ter al Código del Trabajo, estableciendo lo siguiente:

“En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación”.

Por su parte la doctrina de este Servicio, que fija el sentido y alcance de la Ley N°21.347, se encuentra contenida en Dictamen N°1706/22 de 24.06.2021, el que concluye, en lo pertinente, que:

“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”.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones, normas citadas y jurisprudencia anotadas, cumpla con informar a Usted que la Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, por tratarse de una consulta de carácter genérico, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

JDTP/GFR

Distribución:

- Jurídico ✓
- Partes