

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E. 44617 (428) 2023
E. 53367 (677) 2023

ORDINARIO N°: 874

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Sistema excepcional de distribución de jornada y descansos. Resolución N°1.185 de 27.09.2006 sobre guardias de seguridad.

RESUMEN:

- 1) El Ord. N°1665 de 15.06.2021 recoge la reiterada doctrina institucional extendiendo el alcance de las normas citadas a los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos de los guardias de seguridad y vigilantes privados que están previstas en los ciclos de la Resolución N°1.185, ya que no existe fundamento plausible para compensar solo los días festivos y no los domingos efectivamente trabajados.
- 2) La Resolución N°1.185 de 27.09.2006 no es aplicable a mayordomos, conserjes, rondines, porteros, nocheros, guardias marítimos portuarios y guardias que trabajan en aeropuertos y sus dependencias, debido a que el acto administrativo debe interpretarse y aplicarse de manera estricta a quienes allí señala.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 12.06.2023.
- 2) Pase N°74 de 04.04.2023 de Jefe de Departamento de Inspección (S).
- 3) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 14.03.2023.
- 4) Pase N°174 de fecha 28.02.2023 de Jefa de Gabinete de Director del Trabajo.
- 5) Presentación de fecha 23.02.2023 y 08.03.2023 de Federación Nacional de Sindicatos de Empresas Contratistas, Subcontratistas y otros.

SANTIAGO, 27 JUN 2023

**DE: NATALIA POZO SANHUEZA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

**A: SR. JUAN EDUARDO TAPIA CORVACHO
DIRECTOR DE RELACIONES LABORALES
FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE EMPRESAS CONTRATISTAS,
SUBCONTRATISTAS Y OTROS
JNTAPIA.30@GMAIL.COM**

Mediante antecedente 4), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico debido a que indica que el Ord. N°1665 de 15.06.2021 no se estaría cumpliendo en las oficinas de las Inspecciones del Trabajo en las comunas que señala en su presentación, por lo que solicita que se dé cumplimiento al referido oficio. Asimismo, que se indique si la Resolución N°1.185 de 27.09.2006 es aplicable a mayordomos, conserjes, rondines, porteros, nocheros, guardias marítimos portuarios y guardias que trabajan en aeropuertos y sus dependencias que, pese a que estos dos últimos no dependen del OS-10 de Carabineros, sino de la Autoridad Marítima y de la Dirección de Aeronáutica Civil, todos ellos están bajo la tutela de la Dirección del Trabajo.

Asimismo, solicita que se envíe una circular a las distintas oficinas a nivel nacional de la Dirección del Trabajo para que los funcionarios estén informados.

Al respecto, cumplo con informar lo siguiente:

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 27.09.2006, encontrándose todos ellos en plena armonía con las disposiciones legales invocadas.

El numeral 4) de la Resolución N°1.185 de fecha 27.09.2006, señala lo siguiente: *“El descanso compensatorio por los días festivos laborados no se entenderá comprendido en los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto las normas legales vigentes sobre la materia, esto es, por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios se deberá otorgar un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de que las partes acuerden una especial forma de distribución o de remuneración de tales días. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.”*

De lo citado se desprende que el empleador deberá otorgar un descanso compensatorio al trabajador cada vez que preste sus servicios en día festivo, el cual no

se encuentra contemplado en los días de descanso del respectivo ciclo. Ello sin perjuicio de que las partes podrán acordar una forma especial de distribución de los descansos o remuneratoria de aquellos días.

Si bien es cierto que el numeral en comento nada menciona respecto de los días domingo laborados, este Servicio se ha pronunciado reiteradamente acerca de los efectos que surgen a partir de prestar servicios durante esos días a propósito de la Resolución Marco N°1.185, ya citada.

Al respecto, el Ord. N°5946 de 14.12.2016, en referencia a la forma de compensar los días domingo trabajados por guardias de seguridad que se encuentran sujetos a un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, señala lo siguiente: *"Encontrándose exceptuados del descanso dominical, estos trabajadores deben prestar servicios en día domingo, como parte de su jornada ordinaria de trabajo, así como, tienen derecho a los descansos compensatorios establecidos en la misma norma, esto es que se les deberá otorgar un día de descanso a la semana por las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada día festivo, efectivamente trabajado. Además, en el caso que se consulta, de esos días de descanso dos, a lo menos, deberán recaer en día domingo"*.

A su vez, se ha indicado en los Dictámenes N°3673/122 de 05.09.2003, N°2915/52 de 20.07.2011 y Ordinario N°3559 de 17.07.2019, entre otros, que la labor que los guardias de seguridad y vigilantes privados desarrolla se adscribe a las actividades señaladas en el artículo 38 inciso primero N°2 del Código del Trabajo, toda vez que es de aquellas que *"...exigen continuidad por las necesidades que satisfacen."* Por lo anterior, 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 3° 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.

El Ord. N°1665 de 15.06.2021 recoge la reiterada doctrina institucional en el mismo sentido, extendiendo el alcance de las normas citadas a los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos de los guardias de seguridad y vigilantes privados que están previstas en los ciclos de la Resolución N°1.185 citada, ya que no existe fundamento plausible para compensar solo los días festivos y no los domingos efectivamente trabajados. Lo contrario sería atentar contra el Principio In Dubio Pro Operario que articula el Derecho del Trabajo.

Ahora bien, respecto de si la Resolución N°1.185 de 27.09.2006 es aplicable a mayordomos, conserjes, rondines, porteros, nocheros, guardias marítimos portuarios y guardias que trabajan en aeropuertos y sus dependencias, es del caso señalar que la

Resolución en análisis indica que ella se aplica a GUARDIAS DE SEGURIDAD y VIGILANTES PRIVADOS, por lo que no es posible aplicarla a los trabajadores por los cuales consulta debido a que el acto administrativo debe interpretarse y aplicarse de manera estricta a quienes allí señala.

Tal como se señala en el Ord. N°195 de 16.01.2014, las personas que desarrollan funciones de nocheros, porteros, rondines, entre otros, se encuentran afectos a la jornada ordinaria máxima semanal establecida en el inciso 1° del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales citadas y consideraciones expuestas, cumpto con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El Ord. N°1665 de 15.06.2021 recoge la reiterada doctrina institucional extendiendo el alcance de las normas citadas a los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos de los guardias de seguridad y vigilantes privados que están previstas en los ciclos de la Resolución N°1.185, ya que no existe fundamento plausible para compensar solo los días festivos y no los domingos efectivamente trabajados.
- 2) La Resolución N°1.185 de 27.09.2006 no es aplicable a mayordomos, conserjes, rondines, porteros, nocheros, guardias marítimos portuarios y guardias que trabajan en aeropuertos y sus dependencias, debido a que el acto administrativo debe interpretarse y aplicarse de manera estricta a quienes allí señala.

Saluda a Ud.



Natalia Pozo Sanhueza
NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEL DEPARTAMENTO JURÍDICOS



LBP/FJBS
Distribución:
 - Jurídico
 - Partes
 - Control
 - Depto. Inspección



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E 77057 (903) (2023)

Jurídico

ORDINARIO N°: 875 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Descanso compensatorio. Art.38 n°7 del Código del Trabajo. Procedencia.

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

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 08.05.2023 de Jefa de Unidad Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 30.03.2023 de doña Anita Pinto Llantén

SANTIAGO, 27 JUN 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: DOÑA ANITA PINTO LLANTÉN
PUENTE ARENAS N°325
anpintos@gmail.com
QUILICURA

Mediante presentación del Ant.2), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico respecto a determinar si resulta jurídicamente procedente que el empleador decida unilateralmente compensar en dinero a los trabajadores que se desempeñan bajo el artículo 38 N°7 del Código del Trabajo, sin otorgarles un día compensatorio en virtud de la citada norma. Agrega que los días festivos que laboran no se refieren a feriados irrenunciables.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud., que el artículo 35 del Código del Trabajo, en su inciso 1° dispone que:

"Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

Por su parte, el inciso 1° del artículo 38 del mismo Código, en su numerales 2 y 7, establece:

"Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

2. en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;

7. en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la Ley N°18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades..."

A su vez, los incisos 4° y 5° del mismo artículo, prescriben:

"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos."

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas es posible inferir, en primer término, que los trabajadores tienen derecho a gozar de un descanso semanal que, por regla general, recae en día domingo, como también, en aquellos que la ley declare festivos.

Del mismo análisis de la norma se desprende que dichos trabajadores que realizan actividades comprendidas en los numerales 2 y 7 del inciso 1° del mencionado artículo 38, vale decir, aquellas que requieren continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria y los que se desempeñan en establecimientos de comercio y servicios que atiendan directamente al público, tienen derecho a que al menos dos de los días de descanso compensatorio que les corresponden recaigan en domingo, salvo las situaciones de excepción que allí se prevén. Igualmente, y de conformidad al artículo 38 bis del mismo Código, los trabajadores que se desempeñen en los establecimientos comerciales y de servicios precedentemente aludidos, tienen derecho a gozar de siete días adicionales de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato.

De iguales normas fluye además que el artículo 38 del Código del Trabajo contempla excepciones al descanso dominical y en días festivos en los casos y situaciones que en forma taxativa enumera en su inciso 1°, cuyo fundamento descansa principalmente en la naturaleza especial de las labores que se prestan y en la necesidad de evitar perjuicios al interés de la comunidad y de la empresa.

Entre dichas situaciones de excepción está la prevista en el numeral 7 del artículo en comento, referida a los trabajadores de establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, los que al igual que los señalados en el N° 2, gozaban del derecho a que, a lo menos, dos de los descansos compensatorios que les correspondía hacer uso en el respectivo mes calendario, recayeran en domingo.

Ahora bien, la ley N°20.823, publicada en el Diario Oficial de 7.04.2015 incorporó al Código del Trabajo el artículo 38 bis, cuyo texto es el siguiente:

"Sin perjuicio de lo señalado en el inciso cuarto del artículo anterior, los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso primero del mismo artículo gozarán, adicionalmente a ello, de siete días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo. Solo mediante acuerdo escrito entre el empleador y los trabajadores, o con el o los sindicatos existentes, hasta tres de dichos domingos podrán ser reemplazados por días sábado, siempre que se distribuyan junto a un domingo también de descanso semanal. Este derecho al descanso dominical no podrá ser compensado en dinero, ni acumulado de un año a otro".

De la disposición legal antes transcrita se colige que el legislador ha otorgado a los trabajadores comprendidos en el número 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, siete días de descanso en domingo, adicionales a los que consagra el inciso 4° de dicho precepto, disposición esta última que como ya se expresara, obliga a hacer recaer en domingo, al menos dos de los días de descanso compensatorios devengados en el respectivo mes calendario.

De este modo entonces, preciso es afirmar, que, por aplicación de la citada norma legal, los trabajadores exceptuados del descanso dominical en virtud del número 7 del inciso 1° del citado artículo 38, vale decir, aquellos que se desempeñen en establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, tienen derecho a que su empleador les otorgue en domingo, siete días más de descanso, durante cada año de vigencia del contrato de trabajo.

En relación con lo precedentemente señalado, es necesario señalar que mediante Dictamen N°4755/058, de 14.09.2015 y sobre la base de los fundamentos y consideraciones que allí se exponen, este Servicio precisó que el beneficio de siete días adicionales de descanso en domingo que prevé el artículo 38 bis del Código del Trabajo, resulta aplicable a todos los trabajadores comprendidos en el numeral 7 del artículo 38 del mismo cuerpo legal, con independencia de que sus labores se relacionen o no con la atención directa al público.

Por otro lado, considerando la naturaleza consensual del contrato de trabajo -así declarado en el artículo 9° del Código del Trabajo- el acuerdo sobre la jornada, puede formarse no solo a través de la manifestación expresa de voluntad de los contratantes, sino también por la manifestación tácita de la misma, derivada esta última, de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo, así como el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que confirman o modifican las que constan escrituradas en el contrato de trabajo.

Por lo que, ya se trate de una estipulación expresa del contrato de trabajo, o bien, de un acuerdo tácito, la entrada en vigencia de la Ley N°20.823, por la que se agregó al Código del Trabajo el artículo 38 bis, no habilita al empleador para que éste de forma unilateral modifique el sistema de distribución de la jornada semanal.

En ese sentido lo ha expresado este Servicio mediante Dictamen N°3996/52 de 07.08.2015, al indicar que:

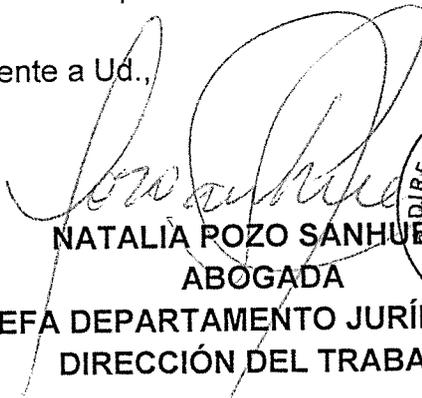
"No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique el sistema de turnos que se venía utilizando con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N°20.823, sin que previamente cuente con el acuerdo de los trabajadores, en orden a que éstos accedan a modificar dicha cláusula esencial del contrato de trabajo".

El citado pronunciamiento manifiesta además que: *"el sentido que corresponde otorgar al artículo 38 bis del Código del Trabajo, no es otro que, los 7 días domingo de descanso revisten el carácter de adicionales a aquellos que conforme a lo dispuesto en los incisos 3 y 4 del artículo 38, ya tenían derecho los trabajadores del comercio".*

Conforme a lo anterior, el empleador, por una parte, se encuentra obligado a respetar el régimen de jornada y descansos acordado con el trabajador, mismo que se cumplía con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N°20.823, a menos que ambas partes consientan en establecer un nuevo sistema de distribución de la jornada semanal.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumpro con informar a Ud. que, las empresas exceptuadas del descanso dominical en virtud de lo dispuesto en el art.38 N°7 del Código del Trabajo, están obligadas a otorgar un día de descanso compensatorio por cada domingo y festivo laborado por sus trabajadores, no siendo jurídicamente procedente que el empleador modifique dicho sistema unilateralmente, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,



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

LEP/EZD

Distribución:

- Partes
- Jurídico



DEPARTAMENTO JURÍDICO
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E. 86755(1082)/2023

ORDINARIO N° 876

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Organizaciones sindicales. Provisión de cargos vacantes.
Dirección del Trabajo. Competencia. Autonomía sindical.

RESUMEN:
Esta dirección carece de competencia para pronunciarse acerca de la procedencia de proveer el cargo vacante de director de un sindicato, toda vez que, en virtud de la autonomía sindical de que gozan las organizaciones sindicales como la de la especie, son estas las facultadas para determinar si, en conformidad con los estatutos que las rigen, corresponde o no efectuar dicha provisión de cargo. Ello sin perjuicio de que, cualquier controversia que pudiere generarse sobre el particular al interior de la organización, deberá ser sometida a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 16.05.2023 y 12.06.2023 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación recibida el 04.05.2023, del representante legal de Productos Alimenticios El Golf Ltda.

SANTIAGO, 27 JUN 2023

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A : REPRESENTANTE LEGAL
PRODUCTOS ALIMENTICIOS EL GOLF LTDA.
joha.dominguez.r@gmail.com**

Mediante presentación citada en el antecedente 2), requiere un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si, en virtud de las disposiciones legales vigentes y de acuerdo con lo establecido en los estatutos del Sindicato Interempresa Productos Alimenticios Dominó Limitada, RSU 13015035, resulta procedente el reemplazo de su presidente —quien habría renunciado a su cargo—, por el tesorero de dicha organización.

Lo anterior, por cuanto, su representada, dedicada al rubro de la explotación de restaurantes bajo la marca «Dominó», fue informada de la renuncia del aludido presidente, permaneciendo en sus funciones la secretaria y el tesorero de la organización. Agrega que este último habría manifestado a la empleadora que él subrogaría al presidente, sin proporcionar antecedente alguno que lo habilite para ello.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

La norma del artículo 235 inciso quinto del Código del Trabajo, dispone:

El mandato sindical durará no menos de dos años ni más de cuatro y los directores podrán ser reelegidos. El estatuto determinará la forma de reemplazar al director que deje de tener tal calidad por cualquier causa.

Del precepto antes transcrito es posible inferir, en lo que interesa, que el legislador ha entregado en forma exclusiva a la organización sindical, a través de sus estatutos, la facultad de establecer un procedimiento para el reemplazo del director que por cualquier circunstancia ha dejado de tener esa calidad.

Tal disposición legal, incorporada por la ley N°19.759, que entró a regir el 01.12.2001 y que sustituyó en este aspecto al derogado artículo 248 del Código del Trabajo, que reglamentaba el procedimiento para el reemplazo del dirigente que hubiere perdido la calidad de tal por cualquier causa, se sustenta en lo dispuesto en el artículo 212 del Código del Trabajo, que se traduce en el reconocimiento del derecho de los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica: «...de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas».

De lo anterior se sigue que, por expreso mandato del legislador, tienen el mismo valor las disposiciones legales aplicables a los sindicatos que las contempladas en los respectivos estatutos. Asimismo, la fuerza obligatoria de las últimas radica en la autonomía de que gozan las organizaciones en referencia, principio reconocido por el artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República y que constituye la materialización de la aplicación de los Convenios 87, 98 y 135 de la OIT, ratificados por nuestro país.

Lo expuesto precedentemente obliga a sostener que, este Servicio no está facultado para intervenir en la reglamentación de aquellas materias que, como en la especie, son propias del funcionamiento interno de la organización, por cuanto es esta última la que, en ejercicio de tal autonomía, debe fijar y determinar las reglas que en cada situación corresponde aplicar —ya sea a través de sus estatutos o, en su defecto, mediante la adopción de los respectivos acuerdos de asamblea—.

Ello sin perjuicio de que, cualquier controversia que pudiere generarse sobre el particular al interior de la organización, deberá ser sometida a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Finalmente, en relación con la materia en análisis, resulta útil señalar que, a partir de lo dispuesto en la disposición legal antes transcrita y comentada, esta Dirección ha concluido, mediante dictamen N°4161/203, de 10.12.2002, que «El trabajador que asuma en reemplazo del director sindical que por cualquier causa deje de tener tal

calidad, deberá hacerlo en la misma condición que el sustituido, es decir, si el director que ha dejado de tener tal posición gozaba de fuero, permisos y licencias quien lo reemplace lo hará en iguales términos. Por el contrario, si se trata de un director que por aplicación del artículo 325, inciso 3° del Código del Trabajo, no ha alcanzado las más altas mayorías y, por ende, no goza de dichas prerrogativas, deberá asumir el cargo en la misma situación».

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia institucional invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que, esta dirección carece de competencia para pronunciarse acerca de la procedencia de proveer el cargo vacante de director de un sindicato, toda vez que, en virtud de la autonomía sindical de que gozan las organizaciones sindicales como la de la especie, son estas las facultadas para determinar si, en conformidad con los estatutos que las rigen, corresponde o no efectuar dicha provisión de cargo. Ello sin perjuicio de que, cualquier controversia que pudiere generarse sobre el particular al interior de la organización, deberá ser sometida a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.,



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



LBP/MPKC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- C/c Sindicato Interempresa
Productos Alimenticios Dominó Limitada.
Dieciocho N°45, piso 5, Santiago



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E122417(1384)2023

Jurídico

ORD. N°: 877

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Estatuto de Salud. Acumulación de feriado.

RESUMEN:
La funcionaria que se encuentra regida por la Ley N°19.378, que desea acumular su feriado, debe pedir expresamente a la entidad empleadora hacer uso conjunto de su feriado con el correspondiente al año siguiente.

ANTECEDENTES:

- 1) Asignación de 07.06.2023.
- 2) Pase N°399 de 22.05.2023 de la Sra. Jefa de Gabinete del Sr. Director del Trabajo.
- 3) Folio N°E346548/2023 de 18.05.2023 de la Contraloría General de la República.
- 4) Presentación de 18.05.2023 de doña Verónica Muriel Rodríguez Ayub

SANTIAGO, 27 JUN 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SRA. VERÓNICA MURIEL RODRÍGUEZ AYUB
LUZ N°2959
LAS CONDES
Ayub.muriel@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 4) Ud. ha solicitado a la Contraloría General de la República un pronunciamiento referido a la situación que la aqueja que consiste en que su empleadora la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Colina le habría señalado que no puede hacer uso de los días de feriado correspondientes al año 2021 por no haber efectuado la postergación de dicho feriado antes del 31 de diciembre de 2021, señalando que a esa fecha se encontraba haciendo uso de licencia maternal. Agrega que pertenece al CESFAM de Colina. Dicho Órgano Contralor derivó su solicitud a esta Dirección por tener competencia respecto de la entidad empleadora.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 18, incisos 6° y 7° de la Ley N°19.378 dispone:

“El personal solicitará su feriado indicando la fecha en que hará uso de él, el que en ningún caso podrá ser denegado discrecionalmente.

Cuando las necesidades del establecimiento lo requieran, el Director podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que éste quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario pidiere, expresamente, hacer uso conjunto de su feriado con el que le correspondiere al año siguiente. Sin embargo, no podrán acumularse más de dos períodos consecutivos de feriado.”

Por su parte el inciso 5° del artículo 4 bis del Decreto N°1.889, de 1995, del Ministerio de Salud establece:

“El personal solicitará su feriado indicando la fecha en que hará su uso de él, el que en ningún caso podrá ser denegado discrecionalmente. Cuando las necesidades del servicio lo requieran, el Director podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que este quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario pidiere, expresamente, hacer uso conjunto de su feriado con el que le correspondiere al año siguiente.”

De las disposiciones legal y reglamentaria antes transcritas se colige que los funcionarios regidos por la Ley N°19.378 tienen derecho a hacer uso conjunto del feriado con aquel que le correspondiere al año siguiente siempre que lo solicite expresamente.

Por su parte, esta Dirección ha señalado mediante Dictamen N°6121/98, de 28.12.2016, numeral 1) que el funcionario es quien debe pedir expresamente la acumulación de feriado, sin efectuar distinciones la norma respecto de aquellos trabajadores que estén haciendo uso de licencia médica respecto de los que no lo están.

Agrega dicho pronunciamiento que por consiguiente, la sola circunstancia de estar haciendo uso de licencia médica no puede significar la acumulación

automática del feriado del respectivo funcionario para el año siguiente, por requerir la normativa una petición expresa del funcionario.

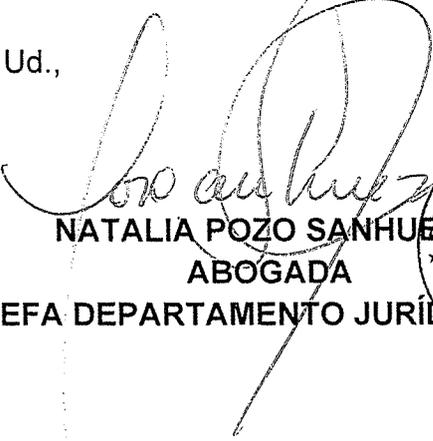
En efecto, la acumulación de feriado es una situación excepcional, y como tal, de interpretación restrictiva, no pudiendo esta Dirección conceder beneficios que la ley no otorga, más aún, si existen otras posibilidades distintas de la petición presencial para poder presentar dicha solicitud, por ejemplo, mediante correo electrónico, atendida la circunstancia de que la ley no limita la petición a su presentación de forma personal.

Por último, el inciso 2° del artículo 18 de la Ley N°19.378 establece que el feriado corresponderá a cada año calendario. Sobre este particular esta Dirección ha señalado mediante Dictamen N°5636/131, de 09.12.2005, que el año calendario comprende el período de doce meses contados desde el 1° de enero hasta el 31 de diciembre.

Por lo tanto, de acuerdo a la norma antes citada existe un plazo para solicitar la acumulación de feriado, el que no puede sobrepasar al día 31 de diciembre del año en que se debió utilizar el feriado.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas cumpla con informar a Ud. que la funcionaria que se encuentra regida por la Ley N°19.378, que desea acumular su feriado, debe pedir expresamente a la entidad empleadora hacer uso conjunto de su feriado con el correspondiente al año siguiente.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




LBP/MSGC/msgc
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Sr. Director



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E.38256(605)2023

879

ORDINARIO N°: _____

Jurídico

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Exención establecida en la Ley 18.156. Procedencia retiro de fondos previsionales. Dirección del Trabajo competencia.

RESUMEN:

Este Servicio Fiscalizador, carece de atribuciones para pronunciarse respecto a su solicitud de retiro de sus Fondos Previsionales y los requisitos necesarios para ello.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 01.06.2023, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Presentación digital, de 16.02.2023, de don Carlos Daniel Vargas Ferrer.

SANTIAGO, 27 JUN 2023

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. CARLOS DANIEL VARGAS FERRER
ANGAMOS N° 339 DPTO. 310
SANTIAGO
carlosdvar9as9@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente solicita un pronunciamiento de este Servicio acerca de la solicitud a su empleador de la firma de un anexo de contrato de trabajo que le permita retirar sus fondos previsionales de la AFP, recomendación que le habrían indicado en su AFP.

Al respecto, cabe tener presente que la Ley N° 18.156, establece exención de cotizaciones previsionales a los técnicos extranjeros, estableciendo en su art.1, lo siguiente:

"Art.1.- Las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal, estarán exentos, para los efectos de esos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados, en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y

b) Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

La exención que establece el inciso anterior no comprenderá los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la ley 16.744."

Por su parte, el artículo 7° de la Ley N° 18156 se refiere a la devolución de las cotizaciones previsionales indicando lo siguiente:

"Art. 7:.- En el caso de que trabajadores extranjeros registraren cotizaciones en una Administrador de la a de Fondos de Pensiones, podrán solicitar la devolución de los fondos previsionales que hubieren depositado, siempre que den cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 1° de esta ley."

Por su parte, esta Dirección del Trabajo, ha señalado que para que proceda la exención señalada, aplicable a los técnicos extranjeros y a las empresas que contraten a dicho personal, es menester que se reúnan los siguientes requisitos copulativos, a saber:

- a) Que las empresas celebren contratos con personal técnico extranjero;
- b) Que el técnico extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile cualquiera sea su naturaleza jurídica.
- c) Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la mantención de la afiliación, por parte del trabajador a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile.

Ahora bien, para los efectos de dar cumplimiento al requisito signado en la letra a), debe entenderse por "técnico" todo trabajador "que posea los conocimientos de una ciencia o arte", circunstancia que debe acreditarse por la empresa mediante certificados u otros documentos que comprueben esos conocimientos debidamente legalizados en conformidad al artículo 345 del Código de Procedimiento Civil y, en su caso, traducidos oficialmente al español por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Por su parte, en lo que respecta al requisito señalado en la letra b), cabe hacer presente que la ley en referencia no sólo exige que el técnico extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión fuera del país, sino que también que dicho sistema les otorgue a lo menos prestaciones por enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

La afiliación antes indicada debe acreditarse por parte de la empresa mediante certificación de la institución de seguridad social del país de origen del técnico, legalizada en la forma exigida para comprobar la calidad de técnico a que se ha hecho referencia con ocasión del requisito a), indicado anteriormente, y en la que conste, expresamente, que cubre las prestaciones prescritas por la ley.

Por último, para los efectos de dar cumplimiento al requisito individualizado en la letra c), el contrato individual de trabajo que celebre el técnico extranjero debe contener, además de las estipulaciones obligatorias a que se refiere el artículo 10 del Código del Trabajo, una que exprese inequívocamente la voluntad de dicho trabajador de mantener su

afiliación al régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile, a que se refiere el requisito b) antes indicado.

Ahora bien, atendido el carácter previsional de su consulta, corresponde mencionar que, la Superintendencia de Pensiones, a través de Ordinario N°30477 de 30.12.2011, reproducido en Dictamen N° 1539/17 de 28.03.2012 de este origen, advirtió que la Ley N°18.156 es una ley de excepción y de aplicación restrictiva cuyo fundamento histórico de sus disposiciones estuvo en la situación de los trabajadores extranjeros que mantienen fuera de Chile un régimen previsional que les cubre los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, en tanto desempeñen actividades en este país, siendo innecesario que además coticen durante el período por el cual permanecen en Chile, por tratarse de un tiempo transitorio.

Señala que, *"La afiliación antes indicada debe acreditarse por parte del trabajador mediante certificación de la institución de seguridad social del país donde el técnico se encuentre adscrito, debidamente legalizada y en la que conste, expresamente que cubre las prestaciones prescritas por la ley, esto es, enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y en su caso, traducida al idioma español por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile."*

Agrega que, el sentido que tuvo el legislador con esta ley, resguarda de que todos los trabajadores sean chilenos o extranjeros que realicen labores dentro de su territorio, tengan una cobertura de seguridad social, sin embargo, acepta también que un trabajador técnico extranjero puede estar cubierto en su país, estimándose innecesario una doble cobertura para los mismos riesgos. En razón de ello, señala, es que, para efectos de aplicar la Ley N° 18.156, necesariamente el trabajador debe acreditar ya sea para eximirse de cotizar o para obtener la devolución de sus cotizaciones, el haber estado amparado en un sistema de seguridad social que lo protegiera frente a los eventos de enfermedad, invalidez, vejez o muerte."

No obstante, explicita que, los trabajadores extranjeros no pueden mediante la aplicación de la Ley N°18.156 quedar exentos de cotizar para las coberturas de accidente del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la Ley de la Ley N°16.744 ni del Seguro Obligatorio de Cesantía.

Aplicando lo expuesto en párrafos precedentes al caso en consulta, posible resultaría sostener, en la medida que a su respecto concurren todos los requisitos copulativos ya analizados, podría quedar comprendido en la exención previsional, calificación que deberán hacer las partes involucradas y a la revisión, si fuera del caso, del órgano competente.

Ahora bien, en conformidad al inciso octavo y noveno del artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, se desprende que el legislador ha entregado a la Dirección del Trabajo la facultad de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones relativas a la declaración y pago de las cotizaciones previsionales pudiendo aplicar las multas administrativas que la misma norma establece.

Asimismo, es posible colegir que el Director del Trabajo como los Directores Regionales del Trabajo, se encuentran facultados para efectuar las denuncias ante el juez del crimen correspondiente tratándose de declaraciones incompletas o falsas que presumiblemente sean maliciosas.

De ese modo, este Servicio fiscalizador, reiteradamente ha señalado que, tratándose de trabajadores extranjeros, el hecho que éstos no posean la nacionalidad chilena no exime a sus empleadores del cumplimiento de las normas previsionales, las

cuales rigen por igual para todos los habitantes de la República, sean chilenos o extranjeros aun cuando el trabajador extranjero no reúna los requisitos de migraciones sobre residencia o permanencia legal.

De consiguiente, si el trabajador extranjero presta sus servicios personales, intelectuales o materiales bajo subordinación y dependencia, el empleador se encuentra obligado a dar cumplimiento a todas las normas laborales y previsionales vigentes, entre ellas, las obligaciones previsionales que correspondan. Salvo que concurran a su respecto todos los requisitos copulativos ya analizados, calificación que deberán hacer las partes involucradas, y cuyo pronunciamiento final corresponderá a la Superintendencia de Pensiones, órgano competente, en conformidad al numeral 3 del artículo 94 del decreto ley N° 3.500, de 1980, el cual prevé que compete a esa Superintendencia "Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación del Sistema, con carácter obligatorio para las Administradoras, las sociedades administradoras de cartera de recursos previsionales, y dictar normas generales para su aplicación."

Similar atribución contiene la letra i) del artículo 3 del decreto con fuerza de ley N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. este Servicio Fiscalizador, carece de atribuciones para pronunciarse respecto a su solicitud de retiro de sus Fondos Previsionales y los requisitos necesarios para ello.

Saluda atentamente a Ud.,


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




LEP/MECB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
E Informes en Derecho
E67634 (807) 2023

Jurídico

ORDINARIO N°: 880 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Documentación laboral electrónica.

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

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 05.06.2023, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 21.03.2023 de Sr. Andrés Meza Barrientos en representación de empresa Azsoft S.p.A.

SANTIAGO, 27 JUN 2023

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR.
ANDRÉS MEZA BARRIENTOS
AZSOFT S.P.A.
AVENIDA LYNCH N°930, DEPARTAMENTO D53
VALDIVIA
andres.meza.b@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, a fin de determinar si la solución tecnológica que presenta, denominada "Prevn", la cual permitiría generar, firmar, gestionar y notificar la documentación derivada de las relaciones laborales a través de medios electrónicos, se ajusta a la normativa vigente sobre la materia.

A mayor abundamiento, indica su presentación que la solución consistiría en *"...una plataforma digital, que permite confeccionar y suscribir documentos, relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, y que consiste en un portal web y aplicaciones para sistemas operativos Android, iOS y Huawei."*

Aclarado lo anterior, cúpleme informar a usted que este Servicio, a través del Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, ha establecido los requisitos de operación de las plataformas de creación, firma, gestión y notificación de la documentación laboral electrónica, los cuales son copulativos, no alternativos, por lo que el incumplimiento de cualquiera de ellos importa que el sistema completo no se ajuste a la normativa vigente.

Ahora bien, a través del Ord. N°111 de 19.01.2023 esta Dirección se pronunció acerca de la solución consultada señalando, en lo sustantivo, que ella no se ajustaba a la normativa vigente por cuanto no enviaría automáticamente todos los documentos finalizados a los trabajadores.

En tal orden de ideas, es del caso precisar que se entiende por documento finalizado o cerrado aquel que ha sido perfeccionado y producirá efectos jurídicos, requiera o no de la rúbrica de una o ambas partes de la relación laboral.

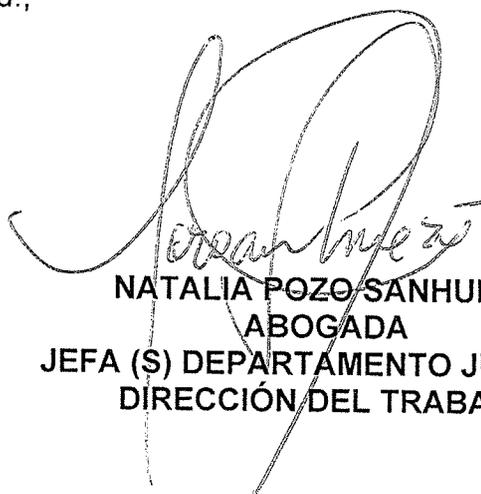
Así, por ejemplo, el contrato individual se entenderá finalizado una vez que ambas partes lo hayan firmado.

Por su parte, el comprobante de pago de las remuneraciones se entenderá cerrado una vez que haya sido emitido por el sistema electrónico, dado que no requiere ser firmado por el trabajador. No obstante, si por acuerdo de las partes el dependiente tiene la obligación de suscribir el documento, este se considerará finalizado cuando se haya estampado la referida rúbrica digital.

Pues bien, analizados los antecedentes acompañados a su presentación es dable señalar que se habría corregido la observación señalada, lo que permitiría el envío automático de la documentación a los trabajadores asegurando, de este modo, que siempre cuenten con una copia de los documentos en un medio electrónico que se encuentre bajo su control.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a usted que la plataforma digital denominada "Prevn", consultada por la empresa Azsoft S.p.A., destinada a la generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica, se ajusta a las exigencias vigentes contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

Saluda a Ud.,


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




LBP/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;
- Control



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.100520(1377)2023

ORDINARIO N°: 881 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

RESUMEN:

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

ANTECEDENTES:

Presentación de 25.04.2023, de Sr. Marcos Juanillo Maluenda, Presidente Sindicato N°2 de Trabajadores de Empresa Servicios Integrados de Salud Ltda.

SANTIAGO, 27 JUN 2023

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. MARCOS JUANILLO MALUENDA
SINDICATO N°2 DE TRABAJADORES DE EMPRESA SERVICIOS
INTEGRADOS DE SALUD LTDA.
AV. RECOLETA N°464
RECOLETA
Sindicatosis2@gmail.com**

Mediante presentación del antecedentes pide cuenta de una solicitud de pronunciamiento jurídico que habría requerido de manera conjunta con el Sindicato Interempresa de Trabajadores de Clínica Dávila y Servicios Médicos S.A. y el Sindicato de Trabajadores de Empresas de Servicios Integrados de Salud Ltda., mediante el cual, consultan acerca de la procedencia de que como trabajadores del sector privado de salud que se desempeñan en sistema de turnos, se les haga extensivo lo dispuesto en Dictamen N°E.12618 de 13.07.2021, de la Contraloría General de la República, respecto de los trabajadores de salud del sector público, en cuanto al derecho de alimentación.

Al respecto cumpla con informar a Ud. en primer término, que la presentación aludida en su requerimiento no ha sido habida en los registros de esta Dirección.

Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, cumpla con informar, que la doctrina institucional vigente, que se pronuncia sobre la materia por la que consulta, contenida, entre otros, en Ord. N°150 de 27.01.2023 y Ord. N°1423 de 18.08.2022, ha precisado que, no obstante no ser posible aplicar la interpretación de la Contraloría General de la República del artículo 206 del Código del Trabajo, a los trabajadores de la salud del sector privado, los dependientes que laboren afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos en el que se imposibilite o menoscabe el ejercicio del derecho de alimentación, podrían pactar con su empleador la acumulación del tiempo destinado al referido derecho que no pudieron hacer efectivo.

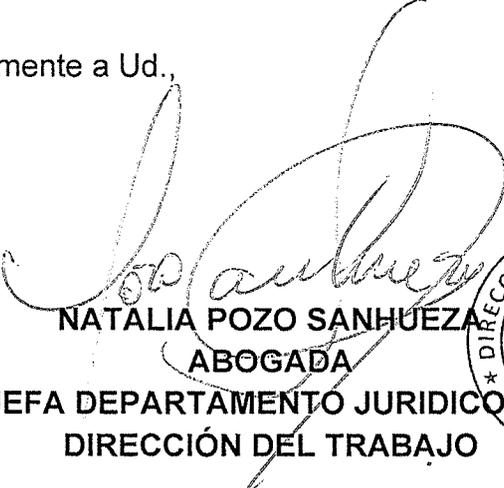
Puede acceder a la jurisprudencia institucional citada, en la página web de este Servicio, en los siguientes links:

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-123525.html>

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122601.html>

Es todo cuanto puedo informar al tenor de lo solicitado.

Saluda atentamente a Ud.,


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



LBP/MOP
Distribución

-Jurídico

-Partes

-Control

-sindicatointerempresadavila@gmail.com

-serviciosintegradosdesalud@gmail.com



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E37655(349)2023

Jurídico

ORD. N°: 882

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Ley N°21.530. Alcances.

RESUMEN:
Los trabajadores beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 son los que se señalan en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 15.06.2023 de la Sra. Jefa del Departamento Jurídico y Fiscal (S).
- 2) Dictamen N°423/12 de 22.03.2023.
- 3) Ordinario N°381 de 17.03.2023 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Asignación de 28.02.2023.
- 5) Correo electrónico de 17.02.2023.
- 6) Correo electrónico de 15.02.2023.

SANTIAGO, **27 JUN 2023**

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SR. JORGE MONTES ARRAZTOA
ROSARIO NORTE N°100, OF. 302
LAS CONDES
jmontes@pmvabogados.cl

Mediante presentación del antecedente 6) Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento referido a la procedencia de otorgar el beneficio de descanso compensatorio concedido por la Ley N°21.530 respecto de personal que se desempeñó en establecimientos de salud privado como recepcionistas u otros cargos administrativos.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 1° de la Ley N°21.530 dispone:

“Otórgase, por única vez y de manera excepcional, un beneficio denominado “descanso reparatorio” a los trabajadores y las trabajadoras de establecimientos de salud privados, a los de farmacias y de almacenes farmacéuticos, sin distinción de la calidad contractual en virtud de la cual se encuentren vinculados a dichos establecimientos, farmacias y almacenes farmacéuticos. Este beneficio consistirá en catorce días hábiles de descanso, que podrán utilizarse en forma total o parcial. El tiempo durante el cual los trabajadores y las trabajadoras hayan hecho uso del beneficio establecido en este artículo se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, será compatible con el uso de feriados y permisos, y podrá utilizarse inmediatamente antes o después de éstos. Se podrá hacer uso de este beneficio durante el período de tres años contado desde la fecha de publicación de esta ley, conforme a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Con todo, si al término de la relación laboral quedan días pendientes de utilizar, el empleador o empleadora deberá compensarlos en dinero al trabajador o trabajadora. Para estos efectos, consignará el valor de los días pendientes que le habrían correspondido utilizar en la respectiva remuneración, entendiéndose trabajados para todos los efectos legales.”

Del precepto transcrito se infiere que el “descanso reparatorio” concedido por esta normativa es un beneficio consistente en un determinado número de días de descanso que se otorga a las personas trabajadoras de establecimientos de salud privados, a los de farmacia y almacenes farmacéuticos, cualquiera sea la calidad contractual en virtud de la cual se encuentren vinculados a dichos establecimientos.

Mediante Dictamen N°423/12, de 22.03.2023, sobre este particular se determinó que respecto de entidades como clínicas, centros médicos, laboratorios clínicos, laboratorios farmacéuticos y otros similares corresponderá otorgar el beneficio de descanso en estudio respecto de los trabajadores y trabajadoras que se hayan desempeñado en ellos durante el período fijado por la ley en la medida que se trate de establecimientos que participaron en el efectivo combate de la pandemia de COVID-19, que es la finalidad perseguida por la ley.

De la norma antes transcrita se infiere entonces que quedan incluidas estas entidades dentro de lo que se entiende por establecimientos del área de salud privada pues se trata de una ley especial que otorga de manera extraordinaria un beneficio de descanso adicional a aquellos trabajadores y trabajadoras que con ocasión del combate de la pandemia por COVID-19 se vieron expuestos a una

mayor carga de trabajo, a un mayor estrés y a un mayor peligro de contagio de tal manera que, para los efectos de tener derecho a este beneficio, se debe atender a esta finalidad claramente establecida en la historia de la ley.

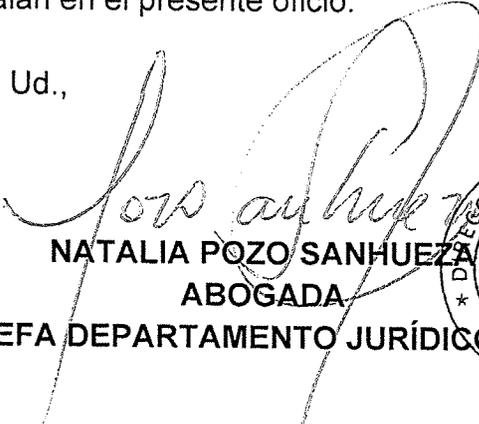
Lo antes señalado se desprende tanto del nombre de la ley –“...como reconocimiento a su labor durante la pandemia de COVID-19” – como de la tramitación del proyecto de ley, que en reiteradas oportunidades se señala que dice relación con la pandemia por COVID-19, lo cual ha implicado la implementación de medidas para su contención, las que han significado una mayor carga laboral para el personal de salud, tanto de establecimientos públicos como privados, con un mayor riesgo de contagio para quienes realizan esta atención y consecuencias en su salud tanto física como mental.

De esta manera, son trabajadores beneficiarios de este derecho los que se desempeñaron, cumpliendo todos los requisitos exigidos por la normativa, en las entidades que se detallan en el ya citado artículo 1° de la Ley N°21.530, en la medida que hayan realizados funciones propias del combate de la pandemia de COVID-19.

Por consiguiente, aparece que esta normativa no solo resulta aplicable respecto del personal propiamente de salud sino que también respecto del personal que, desempeñándose en los establecimientos que señala la ley, hizo posible el trabajo para la contención de la pandemia como sería el caso de los recepcionistas de establecimientos de salud. Ahora bien, respecto de su consulta respecto de otro tipo de personal que realice funciones administrativas, dado que su presentación no lo explicita y no se adjunta documentación pertinente sobre este particular, no resulta procedente que esta Dirección se pronuncie de modo genérico, dada su doctrina reiterada sobre esta materia contenida, entre otros, en Ordinario N°1700, de 26.05.2020, sin perjuicio de la orientación general señalada en el presente oficio.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas cumpla con informar a Ud. que los trabajadores beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 son los que se señalan en el presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




LBP/MSGC/msgc
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
E Informes en Derecho
E75931 (897) 2023

ORDINARIO N°: 883 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:

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

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

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 05.06.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 30.03.2023 de Sr. Gonzalo Toledo Brito, en representación de Sociedad de Documentos Inteligentes S.p.A.

SANTIAGO, **27 JUN 2023**

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR.

GONZALO TOLEDO BRITO

SOCIEDAD DE DOCUMENTOS INTELIGENTES S.P.A.

gonzalo.toledo@dcdoc.cl

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto de la utilización en el ámbito de las relaciones laborales de un sistema de reconocimiento facial denominado "Smart Recognition", el cual cumpliría, básicamente dos funciones; Enrolamiento o identificación de un trabajador; y firma electrónica simple para los documentos cuando sea necesario rubricarlos.

A mayor abundamiento, explica su presentación que: *“La solución es un desarrollo que opera con Inteligencia Artificial, es una aplicación informática que permite capturar y analizar los rasgos faciales de una persona a través de fotografías o videos para verificar su identidad. La tecnología está basada en el reconocimiento facial para reconocer a una persona y confirmar que es ella misma a través de alguno de los rasgos únicos e inconfundibles que tenemos cada ser humano en nuestro rostro.”*

Precisado lo anterior, es dable señalar que usted realiza las siguientes consultas acerca de la herramienta biométrica referida:

i) Acerca de la posibilidad de utilizar el reconocimiento facial como una firma electrónica simple para los documentos laborales. Sobre la materia, es necesario indicar que la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de esta Dirección contenida, entre otros, en el Ord. N°4348 de 11.11.2013, ha reconocido el valor jurídico de la biometría como firma electrónica simple, de modo que no hay inconvenientes jurídicos para utilizar la solución consultada como firma electrónica simple en la documentación laboral.

ii) En cuanto a de la posibilidad de integrar la solución biométrica de que se trata con sistemas de gestión de documentación laboral, regulados por el Ord. N°0789/015 16.02.2015 y, asimismo, con sistemas digitales de registro y control de asistencia, normados por el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, es necesario señalar que no existen inconvenientes en proceder de acuerdo con lo consultado siempre y cuando, en cada caso, el producto final se ajuste al marco normativo citado.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a usted lo siguiente:

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

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

Saluda a Ud.,

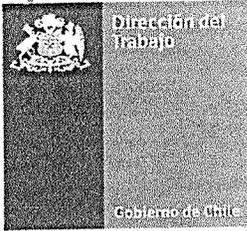


Natalia Pozo Sanhueza
NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



[Signature]
LBP/RCG
Distribución:

- Jurídico;
- Partes;
- Control



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E101541 (1359) 2023

ORDINARIO N°: 884 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sistema de registro y control de asistencia electrónico.

RESUMEN:

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

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 05.06.2023, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 25.04.2023 de Sr. Juan Pablo López Maluenda, en representación de la empresa Sogitech S.p.A.

SANTIAGO, **27 JUN 2023**

**DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SR.
JUAN PABLO LÓPEZ MALUENDA
EMPRESA SOGITECH S.P.A.
jpl@ciberlegal.cl**

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, a fin de determinar si el sistema de registro y control de asistencia, denominado "Sogitech", perteneciente a la empresa del mismo nombre, y su respectivo proceso de verificación, se ajustan a las exigencias que sobre la materia establecen el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021.

Ahora bien, precisado lo anterior, es del caso indicar que al realizar el examen de admisibilidad de la presentación, se ha constatado que sólo se acompaña

la carta conductora omitiendo la demás documentación técnica exigida por el citado pronunciamiento lo cual, a su vez, impide realizar el análisis solicitado.

En conclusión, analizada la información acompañada a la luz de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a usted que, al no haberse acompañado la documentación técnica mínima exigida por que el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, el requerimiento no ha superado el examen de admisibilidad por lo que se rechaza la solicitud de revisión del sistema de registro y control de asistencia, denominado "Sogitech".

Saluda atentamente a Ud.,




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




LBP/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes.
- Control.



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
E Informes en Derecho
E152711 (1552) 2023

ORDINARIO N°: 887 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Sistema especial de registro y control de asistencia electrónico.

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

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones 27.06.2023 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 19.06.2023 de Sr. Juan Pablo López Maluenda, en representación empresa Victoria S.A.

SANTIAGO, 29 JUN 2023

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SR.
JUAN PABLO LÓPEZ MALUENDA
EMPRESA VICTORIA S.A.
jpl@ciberlegal.cl**

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, a fin de determinar si el sistema de registro y control de asistencia que presenta, denominado "GeoVictoria Embarcados", y su respectivo proceso de verificación, se ajustan a las exigencias que sobre la materia establece la Resolución Exenta N°686 de 09.07.2023 de la Dirección del Trabajo, que establece sistema obligatorio de registro y control de asistencia, horas de trabajo, descansos, y determinación de remuneraciones del personal embarcado.

Precisado lo anterior, es del caso indicar que, a fin de validar el cumplimiento de las indicadas exigencias, la solicitante acompañó informe de certificación emitido por la empresa CyberLegal S.p.A., Rut, N°77.180.832-8, suscrito por el Sr. Juan Pablo López Maluenda.

En tal contexto, es del caso señalar que, revisados los antecedentes acompañados con el objeto de determinar el cumplimiento de los requisitos que deben comprender los sistemas computacionales de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo del personal embarcado, es posible realizar las siguientes observaciones formales:

9.7-. Reportes, letra e) Reporte de modificaciones y/o alteraciones de descansos.

Observación: La denominación de las columnas del reporte se debe ajustar a lo solicitado por la Resolución Exenta de que se trata.

9.7.1-. Parámetros de búsqueda. A fin de configurar los reportes requeridos, el sistema debe ofrecer ciertos filtros en el orden que se indica en la Resolución Exenta N°686.

Observación: Si bien la plataforma contempla todos los filtros requeridos, estos deben encontrarse visibles y no dentro de un botón, como aparece en el sistema analizado.

Ahora bien, dado que las observaciones planteadas son meramente formales y, por ende, no afectan el correcto funcionamiento de la plataforma, es dable estimar que el sistema se ajusta a las exigencias vigentes sobre la materia. Lo cual no obsta a la obligación de la empresa desarrolladora de corregir los citados reparos a la brevedad.

En conclusión, analizada la información acompañada a la luz de la norma administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a usted que la plataforma presentada por la empresa Victoria S.A., denominada "GeoVictoria Embarcados", se ajusta a todos los requisitos que sobre la materia establece la Resolución Exenta N°686 de 09.07.2023 de la Dirección del Trabajo, que establece un sistema obligatorio de registro y control de asistencia, horas de trabajo, descansos, y determinación de remuneraciones para el personal embarcado, por lo que se autoriza su utilización en dicho contexto.

Saluda atentamente a Ud.,



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



[Signature]
BP/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;
- Control;