



**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**  
**DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA**  
**UNIDAD DE PRONUNCIAMIENTOS, INNOVACIÓN Y ESTUDIOS**  
**LABORALES**

---

**Resumen Jurisprudencia Administrativa**

---

**febrero – marzo 2019**

## Índice

<b>Dictámenes febrero y marzo 2019.....</b>	<b>5</b>
Dictamen N° 569-6 de 11/02/2019.....	5
Dictamen N° 906-8 de 13/03/2019.....	5
Dictamen N° 954-9 de 15/03/2019.....	5
Dictamen N° 1085-10 de 26/03/2019.....	5
Dictamen N° 1086-11 de 26/03/2019.....	6
<b>Ordinarios febrero y marzo 2019 .....</b>	<b>6</b>
Ordinario N° 519 de 12/02/2019 .....	6
Ordinario N° 577 de 12/02/2019 .....	6
Ordinario N° 578 de 12/02/2019 .....	7
Ordinario N° 579 de 12/02/2019 .....	7
Ordinario N° 582 de 12/02/2019 .....	7
Ordinario N° 583 de 12/02/2019 .....	7
Ordinario N° 585 de 12/02/2019 .....	8
Ordinario N° 627 de 18/02/2019 .....	8
Ordinario N° 653 de 19/02/2019 .....	8
Ordinario N° 654 de 19/02/2019 .....	9
Ordinario N° 655 de 19/02/2019 .....	9
Ordinario N° 660 de 19/02/2019 .....	10
Ordinario N° 661 de 19/02/2019 .....	10
Ordinario N° 662 de 19/02/2019 .....	10
Ordinario N° 663 de 19/02/2019 .....	10
Ordinario N° 664 de 19/02/2019 .....	11
Ordinario N° 665 de 19/02/2019 .....	11
Ordinario N° 666 de 19/02/2019 .....	11
Ordinario N° 667 de 19/02/2019 .....	11
Ordinario N° 668 de 19/02/2019 .....	11
Ordinario N° 669 de 19/02/2019 .....	12
Ordinario N° 670 de 19/02/2019 .....	12
Ordinario N° 671 de 19/02/2019 .....	12
Ordinario N° 672 de 19/02/2019 .....	12
Ordinario N° 673 de 19/02/2019 .....	13
Ordinario N° 674 de 19/02/2019 .....	13
Ordinario N° 686 de 20/02/2019 .....	13

Ordinario N° 687 de 20/02/2019 .....	13
Ordinario N° 688 de 20/02/2019 .....	14
Ordinario N° 689 de 20/02/2019 .....	14
Ordinario N° 690 de 20/02/2019 .....	14
Ordinario N° 691 de 20/02/2019 .....	14
Ordinario N° 692 de 20/02/2019 .....	14
Ordinario N° 693 de 20/02/2019 .....	15
Ordinario N° 701 de 20/02/2019 .....	15
Ordinario N° 702 de 20/02/2019 .....	15
Ordinario N° 703 de 20/02/2019 .....	15
Ordinario N° 704 de 20/02/2019 .....	16
Ordinario N° 710 de 21/02/2019 .....	16
Ordinario N° 730 de 25/02/2019 .....	16
Ordinario N° 731 de 25/02/2019 .....	16
Ordinario N° 732 de 25/02/2019 .....	16
Ordinario N° 734 de 25/02/2019 .....	17
Ordinario N° 756 de 27/02/2019 .....	17
Ordinario N° 757 de 27/02/2019 .....	17
Ordinario N° 759 de 27/02/2019 .....	17
Ordinario N° 762 de 27/02/2019 .....	18
Ordinario N° 763 de 27/02/2019 .....	18
Ordinario N° 764 de 27/02/2019 .....	18
Ordinario N° 765 de 27/02/2019 .....	19
Ordinario N° 766 de 27/02/2019 .....	19
Ordinario N° 767 de 27/02/2019 .....	19
Ordinario N° 768 de 27/02/2019 .....	19
Ordinario N° 896 de 11/03/2019 .....	19
Ordinario N° 945 de 15/03/2019 .....	20
Ordinario N° 1015 de 19/03/2019 .....	20
Ordinario N° 1038 de 21/03/2019 .....	20
Ordinario N° 1039 de 21/03/2019 .....	20
Ordinario N° 1040 de 21/03/2019 .....	20
Ordinario N° 1041 de 21/03/2019 .....	21
Ordinario N° 1060 de 22/03/2019 .....	21
Ordinario N° 1061 de 22/03/2019 .....	21
Ordinario N° 1071 de 25/03/2019 .....	21

Ordinario N° 1093 de 26/03/2019 .....	22
Ordinario N° 1112 de 27/03/2019 .....	22
Ordinario N° 1113 de 27/03/2019 .....	22
Ordinario N° 1114 de 27/03/2019 .....	22
Ordinario N° 1115 de 27/03/2019 .....	22
Ordinario N° 1116 de 27/03/2019 .....	22
Ordinario N° 1117 de 27/03/2019 .....	23
Ordinario N° 1118 de 27/03/2019 .....	23
Ordinario N° 1119 de 27/03/2019 .....	23
Ordinario N° 1120 de 27/03/2019 .....	23
Ordinario N° 1123 de 27/03/2019 .....	24
Ordinario N° 1124 de 27/03/2019 .....	24
Ordinario N° 1125 de 27/03/2019 .....	24
Ordinario N° 1126 de 27/03/2019 .....	24
Ordinario N° 1127 de 27/03/2019 .....	24
Ordinario N° 1128 de 27/03/2019 .....	25
Ordinario N° 1129 de 27/03/2019 .....	25
Ordinario N° 1130 de 27/03/2019 .....	25
Ordinario N° 1133 de 27/03/2019 .....	25
Ordinario N° 1148 de 28/03/2019 .....	25

## Dictámenes febrero y marzo 2019

### Dictamen N° 569-6 de 11/02/2019

Caso Fortuito o Fuerza Mayor; Prestación de Servicios; Causal de Exoneración; Jornada Pasiva; Deber de Protección; Suspensión de Labores; Medidas Preventivas.

En caso de configurarse un caso fortuito o fuerza mayor se suspenden las principales obligaciones que emanan del contrato de trabajo. Excepcionalmente, si los hechos ocurrieron estando los trabajadores a disposición del empleador se podría configurar jornada pasiva que da derecho a recibir remuneración.

Con todo, el inspector del trabajo puede ordenar la suspensión de las labores que pudiesen constituir un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores, en cuyo caso éstos seguirán percibiendo sus remuneraciones.

### Dictamen N° 906-8 de 13/03/2019

Estatuto de salud; Jornada ordinaria de trabajo; Duración.

El límite fijado por la ley para la jornada ordinaria del personal regido por la Ley N° 19.378 es de naturaleza semanal

### Dictamen N° 954-9 de 15/03/2019

Ley 21.122; Sentido y alcance; Contrato por obra o faena; Etapas o tareas de una obra; Contrataciones sucesivas; Improcedencia; Labores de carácter permanente; Análisis particular; Feriado; Feriado proporcional; Pago diferido; Comunicación de término de contrato; Indemnización; Base de cálculo; Carácter no remuneratorio.

Fija sentido y alcance de la ley N° 21.122, publicada en el Diario Oficial de 28.11.2018, que modifica el Código del Trabajo en Materia de Contrato de Trabajo por Obra o Faena.

### Dictamen N° 1085-10 de 26/03/2019

Ley 20.940; Derecho a Información; Titulares; Organización Sindical; Facultades de representación; Fines principales; Protección de datos personales; Principio de reserva.

1.- Para que una organización sindical representando debidamente a uno de sus trabajadores afiliados –en cumplimiento de las finalidades que le son propias– exija información o datos privados de aquel trabajador a su empleador, quien la posee con ocasión de la relación laboral que lo vincula con aquel, deberá encontrarse autorizada expresamente por dicho trabajador. De contar con dicha autorización, no resultaría aplicable lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, pues aquella organización sindical no actúa a nombre propio, sino en representación y autorizada por el titular de dicha información, es decir el trabajador. Complementa Dictamen Ordinario N° 823/20 de 26.02.2003.

2.- El ejercicio de los distintos tipos de derecho a información conferidos a las organizaciones sindicales en el Título II del Libro IV del Código del Trabajo, no obsta a que dichas organizaciones soliciten, en virtud de su poder de representación de sus trabajadores afiliados y en los términos antes expuestos, información o datos privados de sus representados, pues en este último caso, dichas organizaciones no actúan como titulares, sino a nombre y en lugar de dichos trabajadores.

### **Dictamen N° 1086-11 de 26/03/2019**

**Derecho de alimentación; Pago de pasajes; Ampliación del tiempo de traslado; Postergación del inicio de la jornada; Anticipación del término de la jornada; Madre que mantiene al menor en el hogar; Complementa dictamen N°2495/67, de 07.06.17;**

La trabajadora que mantiene a su hijo menor de dos años en su hogar y ejerce el derecho de alimentación postergando el inicio o anticipando el término de la jornada en una o media hora, no tiene derecho a acceder a los derechos que consagra el inciso 5° del artículo 206 del Código del Trabajo, esto es, el pago del valor de los pasajes y la ampliación del lapso de permiso. Complementétese la doctrina contenida en dictamen N°2495/67, de 07.06.17 y reconsidérese toda aquella que resulte contradictoria o no conciliable con el sentido interpretativo desarrollado en el cuerpo del presente informe.

## **Ordinarios febrero y marzo 2019**

### **Ordinario N° 519 de 12/02/2019**

**Documentación Laboral; Gestión por medios electrónicos; Jornada de Trabajo; Trabajo en sistema de turnos.**

- 1.- No existe impedimento para que los empleadores utilicen medios tecnológicos para mejorar la gestión interna de las empresas, en la medida que la solución utilizada respete los derechos de los trabajadores y se ajuste a la normativa vigente.
- 2.- No resulta posible emitir un pronunciamiento en abstracto respecto del sistema de turnos consultados, sin que previamente exista una constatación en terreno de estos.

### **Ordinario N° 577 de 12/02/2019**

**Empresas que no pueden ejercer el Derecho a huelga; Competencia Dirección del Trabajo; Ministerio de Economía Fomento y Turismo;**

- 1.- Este Servicio no es competente para informar sobre el procedimiento para calificar a una empresa en condición de estratégica en virtud de lo dispuesto en el artículo 362 del Código del Trabajo, recayendo dicha competencia en los Ministerios de Economía, Fomento y Turismo, de Defensa Nacional y del Trabajo y Previsión Social, en conjunto.

2.- El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo a través de Resolución Exenta N°41 de 2017, aprobó un mecanismo de coordinación para calificación de las corporaciones o empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga a través de la cual se establecen los requisitos que debe cumplir la solicitud de calificación y los antecedentes que deben acompañarse por el solicitante, como la resolución de dicho proceso de calificación.

### **Ordinario N° 578 de 12/02/2019**

#### **Contrato de Trabajo; Contrato a Honorarios;**

El vínculo de prestación de servicios de una enfermera o auxiliar de enfermería, en el domicilio del paciente, por regla general, carecería de los elementos de subordinación y dependencia inherentes al contrato de trabajo, razón por la que no resulta procedente emitir pronunciamiento tratándose de un pacto de naturaleza civil, sin perjuicio, de que la verificación de los hechos concretos, en un procedimiento de fiscalización o en sede judicial, permita establecer que se está en presencia de una relación laboral.

### **Ordinario N° 579 de 12/02/2019**

#### **Contrato de Trabajo; Cláusula tácita.**

Entre Comercial CCU Chile y sus trabajadores que prestan servicios en la región de Coquimbo, con vínculo contractual actualmente vigente y contratados con anterioridad al 20 de septiembre de 2011, existe una cláusula tácita que obliga al empleador a otorgar descanso a tales dependientes el 20 de septiembre de cada año, resultando improcedente la imputación de esta jornada a feriado, efectuar descuento sobre las remuneraciones u otra forma de compensación.

### **Ordinario N° 582 de 12/02/2019**

#### **Protección a la maternidad; Bono compensatorio sala cuna; Establecimiento sin autorización Junji;**

Resulta jurídicamente procedente que las trabajadoras Sra. Nicole Lillo Torres, Sra. Marina Pereira Pereira y Sra. Macarena Tobar Bravo convengan con su empleadora, Alimentos el Globo S.A., el otorgamiento de un bono en dinero, en compensación del beneficio de sala cuna, para financiar los cuidados de sus respectivos hijos, en sus correspondientes domicilios, mientras no se habilite en la comuna de Collipulli donde residen y prestan servicios las dos primeras trabajadoras, y en la comuna de Renaico, donde reside y presta servicios la última de ellas, una sala cuna debidamente autorizada, o no se haga uso de alguna de las alternativas legales de cumplimiento de tal obligación, previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo.

### **Ordinario N° 583 de 12/02/2019**

#### **Jornada de Trabajo; Jornada Parcial; Distribución; Garzones.**

1.- No existe inconveniente jurídico para contratar a trabajadores que cumplen funciones de garzones, con la jornada máxima de 45 horas semanales, con jornada parcial de hasta 30 horas semanales o con la jornada de 60 horas semanales, siempre que cumplan con los requisitos previstos en el artículo 27 del Código del Trabajo y que el movimiento sea notoriamente escaso y se encuentren a disposición del público.

2.- Igualmente, procede pactar en el contrato de trabajo de jornada parcial las alternativas de distribución de la jornada, pudiendo modificar las opciones por aquella que requiera el empleador, siempre que este avise con una semana de anticipación al trabajador, para otorgar certeza acerca de la forma como debe cumplir las obligaciones contractuales para el período siguiente.

### **Ordinario N° 585 de 12/02/2019**

#### **Finiquito; Competencia Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia.**

1.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse cuestiones pendientes de una relación laboral ya extinguida, y que deban ser conocidas por los Tribunales del Trabajo.

2.- No resulta procedente atender consultas de carácter genérico en que no resulte factible analizar circunstancias fácticas concretas.

### **Ordinario N° 627 de 18/02/2019**

#### **Ley N°21.015; Inclusión de personas con discapacidad; Registro electrónico; registro de contratos de trabajo; modificación del registro.**

1.- Si el trabajador por el que se consulta tiene la calidad de persona con discapacidad, que cuenta con la calificación y certificación prevista en el artículo 13 de la ley N°20.422, y además, es asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, el empleador podrá informar, para efectos del registro del contrato de trabajo ante este Servicio, cualquiera de las dos condiciones del trabajador, teniendo presente la posterior verificación que se hará de la información por parte de esta Entidad.

2.- Tratándose de modificar el registro de contratos de trabajo cuando ha existido un error en registrar la información cabe recurrir al instructivo que detalla un procedimiento de anulación de registro.

### **Ordinario N° 653 de 19/02/2019**

#### **Negociación Colectiva; Extensión de beneficios; Aporte del 75% de la cuota sindical ordinaria.**

Los trabajadores respecto de quienes se ha efectuado extensión de beneficios de un contrato colectivo, antes de la entrada en vigencia de la Ley N°20.940, deben aportar a la organización sindical respectiva un monto equivalente al 75% de la cuota sindical observada al momento de la presentación del proyecto correspondiente, sin que les afecten los aumentos de valor de la cuota que los afiliados pacten posteriormente.



## Ordinario N° 654 de 19/02/2019

### Competencia; Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar a priori si determinados hechos invocados por el empleador permiten configurar la causal de término de relación laboral prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, correspondiendo dicha determinación a los Tribunales de Justicia.

## Ordinario N° 655 de 19/02/2019

### Ley N°21.015; Inclusión de personas con discapacidad; empresa de servicios transitorios; cumplimiento alternativo; contrato de trabajo; Procedimiento; cumplimiento obligación alternativa; registro electrónico; deber de protección.

1.- Al tenor de la normativa citada, este ente Fiscalizador carece de competencia para pronunciarse respecto de las condiciones pactadas en un "contrato de prestación de servicios", así como las eventuales controversias que pudiesen suscitarse entre las partes contratantes derivadas de la ejecución de contratos de carácter civil o mercantil, en el marco del artículo 157 ter, literal a) del Código del Trabajo, excediendo el ámbito de atribuciones conferidas al tenor de las normas invocadas, una decisión en contrario.

2.- Para que opere la medida alternativa prevista en el artículo 157 ter literal a) del Código Laboral, la empresa obligada directa deberá celebrar o ejecutar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o asignatario de una pensión de invalidez bajo la modalidad de régimen de subcontratación o contrato de prestación de servicios transitorios.

3.- Al tenor del artículo 8° literal a) del Reglamento, las empresas que presten servicios a las empresas obligadas directas deberán tener registrados los contratos de las personas con discapacidad en el registro establecido en el artículo 5° de este instrumento normativo, con prescindencia del número total de sus trabajadores.

4.- El Ministerio de Desarrollo Social, a través de la SENADIS, -Servicio Nacional de la Discapacidad-, ha implementado el proyecto Sello Chile Inclusivo, que como lo señalan sus bases, es un reconocimiento público que entrega el Gobierno de Chile a través de este Servicio, a organismos públicos, organizaciones no gubernamentales y empresas privadas de todo tamaño o rubro, que demuestren ejemplaridad en materia de inclusión de personas en situación de discapacidad.

5.- La jornada de trabajo de los trabajadores con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, contratados por una empresa que se encuentre en la hipótesis prevista en el inciso 1° del artículo 157 bis del Código Laboral, será aquella pactada por las partes, de conformidad al tratamiento general establecido por el legislador en materia de jornada de trabajo.

## **Ordinario N° 660 de 19/02/2019**

**Ley N°21.015; Inclusión de personas con discapacidad; registro electrónico; lugar de trabajo; régimen de subcontratación.**

1.- No resulta necesario contar con el consentimiento del trabajador para registrar el contrato de trabajo de la persona con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez, así como sus modificaciones o terminaciones, al ello constituir una obligación legal impuesta por nuestro ordenamiento jurídico, que no está sujeta a la voluntad de las partes contratantes.

2.- El lugar de la prestación de servicios no determina la efectividad de haber ejecutado conforme a derecho la medida alternativa de cumplimiento descrita por la letra a) del artículo 157 ter del Código del Trabajo, siendo lo relevante para estos efectos la existencia de trabajo en régimen de subcontratación o la existencia de trabajo bajo la modalidad de servicios transitorios, lo cual deberá ser determinado caso a caso, en consideración a las características específicas de cada vínculo laboral.

## **Ordinario N° 661 de 19/02/2019**

**Dirección del Trabajo; Competencia; Contrato de Trabajo; Falta de antecedentes.**

Este Servicio ha debido abstenerse de emitir el pronunciamiento requerido, toda vez que las consultas que se formulan a este ente Fiscalizador, deben señalar precisamente los hechos concretos que motivan su solicitud, supuesto que no concurre en la presentación de la especie, dado que en ella se plantea una interrogante de carácter general.

## **Ordinario N° 662 de 19/02/2019**

**Fuero Sindical; Dirigente de una organización de grado superior; término contrato de trabajo; Término contrato de trabajo.**

1.- Las actuaciones de la Inspección del Trabajo de Villarrica, se ha ajustado a las normas de procedimiento tanto como a la preceptiva legal y doctrina institucional vigente, no habiendo, a juicio del suscrito, motivo para modificar o revertir lo decidido por la citada autoridad.

2.- Habiéndose verificado la falta de representatividad en la empresa de la que el denunciante era dependiente, correspondía necesariamente decidir la improcedencia de la reincorporación a funciones, pues la autoridad fiscalizadora no podía desconocer una circunstancia ineludible, cual es que el fuero de que está revestido el dirigente, al menos respecto de este empleador, no podía invocarse al no contar con trabajadores que representar.

## **Ordinario N° 663 de 19/02/2019**

**Organización sindical; Desafiliación; cuota sindical; competencia; Dirección del Trabajo; Tribunales de justicia.**

Deniega solicitud de reconsideración de la doctrina contenida en el ordinario N°531, de 19.02.2018, emitido por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, según la cual esta Dirección no está facultada para determinar si corresponde continuar descontando la cuota ordinaria mensual de las remuneraciones de un trabajador que ha comunicado al empleador su renuncia al sindicato respectivo.

### **Ordinario N° 664 de 19/02/2019**

#### **Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Constitución; Procedencia.**

Las empresas están obligadas a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad en cada faena, sucursal o agencia en que se desempeñen más de 25 dependientes, aún si existe una alta movilidad de los trabajadores en ellas.

### **Ordinario N° 665 de 19/02/2019**

#### **Contrato de Trabajo; Relación Laboral Única; Contrataciones sucesivas.**

Excepcionalmente las partes están legalmente facultadas para suscribir o celebrar contratos a plazo fijo en forma sucesiva. Por el contrario, si no se cumple alguna de dichas exigencias, no obstante mediar finiquito entre las distintas contrataciones, se estaría en presencia de una relación laboral única, cuya fecha de inicio sería la de la celebración del primer contrato a plazo fijo.

### **Ordinario N° 666 de 19/02/2019**

#### **Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Constitución; Quorum.**

Si efectivamente en la empresa de que se trata laboran veinticinco trabajadores o menos, no se encontraría obligada a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Lo anterior, sin perjuicio de lo que pueda verificarse en el ejercicio de las facultades fiscalizadoras de competencia de este Servicio.

### **Ordinario N° 667 de 19/02/2019**

#### **Negociación Colectiva; Extensión de Beneficios; Ley N°20.940.**

Aquellas extensiones unilaterales de beneficios realizadas con anterioridad al 01.04.2017, tendrá pleno efecto dicha extensión más allá de la entrada en vigencia de la Ley N°20.940, hasta el término del instrumento colectivo que se haya extendido unilateralmente, en la oportunidad antedicha.

A contar del 01.04.2017 no se podrán realizar nuevas extensiones unilaterales de beneficios respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua legislación.

### **Ordinario N° 668 de 19/02/2019**

#### **Contrato Individual; Invalidez; Obligación Empleador Terminación Contrato Individual; Causales.**

La obtención de pensión por invalidez en virtud del Nuevo Sistema de Pensiones del D.L 3.500, de 1980, cuyo es el caso, es compatible con la condición de trabajador dependiente, atendido que dicha circunstancia no constituye causal legal de terminación del contrato individual.

### **Ordinario N° 669 de 19/02/2019**

#### **Negociación Colectiva; Contrato Colectivo Término; Convenio Colectivo; Vigencia.**

1.- La extinción del contrato colectivo suscrito entre el Sindicato N°1 de la Empresa Armacero-Matco S.A. y el empleador, a causa de la suscripción anticipada de un convenio colectivo por las mismas partes ha implicado que, a partir del 09.06.2017 y hasta el 09.06.2020, los trabajadores afectos pasaran a regirse únicamente por este último instrumento.

2.- Las partes que anticiparon la negociación colectiva celebrando un nuevo instrumento colectivo quedarán regidos por el convenio colectivo que celebraron, sin que resulte aplicable el efecto de ultraactividad en comento.

### **Ordinario N° 670 de 19/02/2019**

#### **Registro de asistencia; Sistema electrónico computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

La documentación tenida a la vista, relativa al sistema de registro y control de asistencia propuesto por la empresa AMF Seguridad S.p.A., no cumple los requisitos mínimos necesarios para emitir el pronunciamiento solicitado. Lo señalado, no obsta a que una vez corregidas las deficiencias indicadas en el cuerpo del presente informe la solicitud sea reingresada para su revisión y eventual autorización.

### **Ordinario N° 671 de 19/02/2019**

#### **Competencia; Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia.**

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 AFC y, en definitiva, por la Superintendencia de Pensiones.

### **Ordinario N° 672 de 19/02/2019**

#### **Registro de asistencia; Sistema electrónico computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

La documentación técnica que se ha tenido a la vista para la confección del presente informe, relativa al sistema de registro y control de asistencia denominado "Plenum", propuesto por la empresa Plenum Chile S.A., no cumple los requisitos mínimos necesarios para emitir el pronunciamiento solicitado. Lo señalado, no obsta a que una vez corregidas

las deficiencias indicadas en los párrafos que anteceden, la solicitud sea reingresada para su revisión y eventual autorización.

### **Ordinario N° 673 de 19/02/2019**

**Remuneraciones; descuentos; Trabajadores exceptuados del límite de jornada; procedencia.**

1.- No resulta ajustado a derecho el descuento de las remuneraciones por ausencias o faltas en la prestación de servicios, respecto de aquellos trabajadores que se encuentran exceptuados de la limitación de la jornada.

2.- La ocurrencia del descuento obliga al empleador a establecer una jornada ordinaria de trabajo al existir una presunción legal al respecto, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio, para imponer una sanción, en el caso de constar infracción a lo dispuesto en el artículo 42 a) del Código del Trabajo.

### **Ordinario N° 674 de 19/02/2019**

**Contrato de trabajo; Vínculo de subordinación y dependencia; Socio Minoritario sociedad de responsabilidad limitada.**

De conformidad a la doctrina contenida en dictamen N°3.709/111, de 23.05.91 es posible sostener que el Sr. Mauricio Moya Mac Kay no mantiene una relación laboral bajo subordinación o dependencia con la empresa Inversiones M Cinco Ltda.

### **Ordinario N° 686 de 20/02/2019**

**Registro de asistencia; Sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

El personal que se desempeña como reponedores de supermercados cuenta con un mecanismo especial regulado en la Resolución Exenta N°300 de 1990, que fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de horas de trabajo para los trabajadores que laboran en empresas de servicios de promoción, demostración y reposición de productos o mercaderías.

### **Ordinario N° 687 de 20/02/2019**

**Registro de asistencia; Sistema electrónico computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

El sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa ZKTeco Chile S.p.A., denominado "ZKTime.Web 2.0", 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. Lo anterior, no obsta a las observaciones o infracciones que pudieren detectarse y sancionarse por parte de esta Dirección a través de fiscalizaciones en terreno.

## **Ordinario N° 688 de 20/02/2019**

### **Registro de asistencia; Sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

El personal que se desempeña como reponedores de supermercados cuenta con un mecanismo especial regulado en la Resolución Exenta N°300 de 1990, que fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de horas de trabajo para los trabajadores que laboran en empresas de servicios de promoción, demostración y reposición de productos o mercaderías.

## **Ordinario N° 689 de 20/02/2019**

### **Registro de asistencia; Sistema electrónico computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

La documentación tenida a la vista para la validación del sistema de registro y control de asistencia propuesto por la empresa Constructora Carmell Ltda., no cumple los requisitos mínimos de admisibilidad necesarios para proceder a su análisis por parte de este Servicio. Lo señalado, no obsta a que dicha compañía reingrese su presentación acompañando los antecedentes necesarios.

## **Ordinario N° 690 de 20/02/2019**

### **Registro de asistencia; Sistema electrónico computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

El sistema de registro y control de asistencia consultado por la empresa Kairos S.A., denominado "Spec-Manager", presenta serias deficiencias que impiden emitir el pronunciamiento solicitado, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de la relación laboral.

## **Ordinario N° 691 de 20/02/2019**

### **Registro de asistencia; Sistema electrónico computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

Si bien se consulta por un módulo que se adicionaría a la plataforma de gestión Meta4 PeopleNet Cloud, se trata de un software destinado al control de la asistencia y las horas trabajadas, por lo que le resultan aplicables las exigencias establecidas en los citados dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017.

## **Ordinario N° 692 de 20/02/2019**

### **Registro de asistencia; Sistema electrónico computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

El sistema de registro y control de asistencia propuesto por la empresa Social Information Technology S.p.A., denominado ""PAI-Punto de Acceso Inteligente", 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° 693 de 20/02/2019**

#### **Competencia; Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia.**

Este Servicio debe abstenerse de emitir algún pronunciamiento jurídico respecto del caso planteado, dado que las circunstancias que deben observarse para emitir opinión se encuentran en estado de tramitación ante los Tribunales de Justicia.

### **Ordinario N° 701 de 20/02/2019**

#### **Estatuto de Salud; Asignaciones establecidas en la ley N°19.378; Procedencia; Competencia; Dirección del Trabajo; Contraloría General de la República; Tribunales de Justicia.**

No resulta jurídicamente procedente que el personal regido por la ley N°19.378 perciba beneficios superiores o no contemplados por la preceptiva de que se trata dado que no existiría en ese caso causa legal para su percepción, lo que además implicaría desvirtuar o comprometer el sistema estatutario funcionario del sector.

### **Ordinario N° 702 de 20/02/2019**

#### **Trabajadores del turismo; Jornada semanal; Horario de inicio y término; Pago de sobretiempo; Personal Excluido de Limitación de Jornada; descansos.**

1.- Resulta jurídicamente procedente asignar turnos pasados de las 00:00 horas del domingo, y tales horas deberán ser pagadas con recargo del 100%, en la medida que: a.- Los dependientes respecto de quienes se consulta presten sus servicios en hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares. b.- En el establecimiento se evidencien causas justificadas para extender la jornada más allá de la medianoche, pero siempre, como máximo hasta las 3 de la madrugada.

2.- La revisión de las circunstancias en que prestan servicios los dependientes excluidos del límite de jornada semanal, exige el desarrollo de un proceso de fiscalización el que puede ser solicitado en la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio del establecimiento.

### **Ordinario N° 703 de 20/02/2019**

#### **Jornada de Trabajo; Personal Excluido de Limitación de Jornada.**

Los trabajadores que se desempeñan en funciones de técnicos en terreno y asistentes de técnicos en terreno, se encontrarían exceptuados de la limitación de la jornada, en la medida en que efectivamente presten sus servicios sin fiscalización superior inmediata y fuera del lugar del establecimiento de la empresa, lo que será constatado por medio de un procedimiento inspectivo.

## **Ordinario N° 704 de 20/02/2019**

### **Estatuto Docente; Corporación municipal; descanso dentro de la jornada; código del trabajo.**

Los docentes de Corporaciones Municipales se rigen supletoriamente por las normas del Código del Trabajo, y en consecuencia, al tenor del artículo 34 del cuerpo legal citado, tienen derecho a un descanso dentro de la jornada de trabajo, de a lo menos, media hora, no imputable a la misma.

## **Ordinario N° 710 de 21/02/2019**

### **Contrato de Trabajo; Cláusula Tácita; Regla de la Conducta.**

Los trabajadores, señalados en el cuerpo de este informe, cumplen un turno nocturno en calidad de operadores de buses, registrando una jornada inferior a las 45 horas semanales, todo con el conocimiento y consentimiento del empleador, no obstante lo expresamente escriturado en sus contratos de trabajo.

## **Ordinario N° 730 de 25/02/2019**

### **Competencia; Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia.**

Este Servicio se encontraría impedido de pronunciarse sobre el particular, al estar en discusión judicial el actual estado de las partes en materia contractual colectiva, siendo, por tanto, la autoridad jurisdiccional quien debe definir los diversos efectos de los actos colectivos del caso.

## **Ordinario N° 731 de 25/02/2019**

### **Feriado legal; acumulación; compensación.**

- 1.- El feriado no puede compensarse en dinero, salvo en los casos de excepción, uno de los cuales es que el trabajador deje de pertenecer a la empresa por cualquier circunstancia.
- 2.- Tratándose de trabajadores que a la fecha del término de su contrato hubieren acumulado más de dos períodos de feriado, aquellos tienen derecho a impetrar la totalidad de los días que comprenda la acumulación, no obstante que el período de esta exceda del límite máximo que la ley permite.
- 3.- En caso de acumularse más de dos períodos de feriado, el empleador, en uso de su facultad de administración, debe arbitrar las medidas tendientes a que sus trabajadores hagan uso del beneficio referido.

## **Ordinario N° 732 de 25/02/2019**

### **Registro de asistencia; Sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

No existe inconveniente para que la empresa Comercializadora Internacional Limitada implemente el sistema de registro y control de asistencia y determinación de las horas de



trabajo "CAB" de la empresa Sopytec S.A. en la medida que se efectúe bajo iguales condiciones presentadas ante este Servicio, de acuerdo a Ordinario N° 5329 de 16.10.2018. Ello, sin perjuicio de las observaciones que este Servicio, en uso de su facultad fiscalizadora, pueda efectuar a través de investigaciones en terreno.

### **Ordinario N° 734 de 25/02/2019**

#### **Competencia; Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia.**

1.- No resulta procedente que esta Dirección deje sin efecto o declare la ineficacia del acuerdo modificatorio del instrumento colectivo que se señala en la presentación de origen, por carecer de atribuciones en este sentido, siendo la autoridad judicial la facultada legalmente para conocer y resolver la demanda de nulidad de actos y contratos de particulares.

2.- No resulta posible determinar el incumplimiento de deberes funcionarios, máxime si no se cuenta previamente con la correspondiente declaración judicial que precise la existencia del vicio o anomalía cuya inadvertencia se reclama.

### **Ordinario N° 756 de 27/02/2019**

#### **Contrato de trabajo; Cláusula tácita; Configuración.**

La circunstancia de haberse constatado que, en la especie, no concurren los requisitos que hacen procedente el pago de la semana corrida, no resulta suficiente para decidir el cese unilateral de dicho beneficio, toda vez que de la fiscalización practicada se aprecia indubitadamente que el empleador pagó a los trabajadores de manera reiterada, entre los meses de febrero a junio de 2018, un determinado estipendio -denominado por las partes "semana corrida"-, el cual, atendido el tiempo en que ha sido otorgado, se estima incorporado a los contratos de trabajo de los dependientes respecto de quienes se llevó a cabo la fiscalización.

### **Ordinario N° 757 de 27/02/2019**

#### **Indemnización legal por años de servicio; Código del Trabajo; Artículo 8 transitorio.**

Es improcedente que el empleador retarde unilateralmente el pago de las indemnizaciones y demás conceptos a que tiene derecho el trabajador al término de su relación laboral, a menos que se trate de la situación prevista en el citado y transcrito artículo 8º transitorio del Código del Trabajo. Añade este pronunciamiento que, habiéndose incurrido en retardo injustificado de estos pagos, lo adeudado deberá incrementarse con los reajustes e intereses contemplados por el artículo 63 de este mismo cuerpo legal.

### **Ordinario N° 759 de 27/02/2019**

#### **Dirección del Trabajo; Competencia; Consulta de carácter genérico; Facultades de dirección y administración.**

1.- Respecto de la legalidad del proyecto de reestructuración antes mencionado, es necesario recordar que la legislación laboral reconoce al empleador la facultad de dirigir, organizar y administrar la respectiva empresa, siendo, por consiguiente, su obligación tomar las medidas que sean necesarias para velar por los intereses de su empresa y acreditar el cumplimiento de las normas laborales.

2.- No resulta jurídicamente procedente que este Servicio determine o valide, antes de su implementación, el antes indicado proyecto de cambio y optimización en el modelo de gestión de la información, en concordancia con lo señalado por este Servicio en el Ord. N°1.165, de 20.03.2013.

### **Ordinario N° 762 de 27/02/2019**

**Negociación colectiva; Extensión de beneficios; Competencia; Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia.**

La determinación acerca si el otorgamiento del bono de vestuario por parte del empleador a trabajadores no sindicalizados, constituye una práctica antisindical es una cuestión que escapa a la competencia de este Servicio, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá denunciar al Tribunal competente los hechos que estime antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, debiendo acompañar a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente, quedando facultado, además este Servicio para hacerse parte en el juicio entablado por esta causa.

### **Ordinario N° 763 de 27/02/2019**

**Protección a la maternidad; Fuero maternal; Reincorporación; Facultades de dirección y administración.**

Determinar las nuevas funciones a realizar por la trabajadora reincorporada incide, directa y exclusivamente, en la facultad privativa de administración que posee el empleador, sin que corresponda a este Servicio limitar sus atribuciones para organizar los medios humanos y materiales de que disponga para la consecución de sus fines.

### **Ordinario N° 764 de 27/02/2019**

**Competencia; Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia.**

La subsistencia o el cese de las condiciones previstas para el pago de las horas de trabajo sindical, contenidas en la conciliación judicial celebrada por la empresa Minera San Pedro S.A. y el ex presidente del Sindicato de Empresa Minera San Pedro Limitada y actual director de una confederación, no es una materia de la competencia de la Dirección del Trabajo, sino de aquellas cuyo conocimiento corresponde en forma privativa a los tribunales de justicia.

### **Ordinario N° 765 de 27/02/2019**

#### **Registro de asistencia; Sistema electrónico computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

Mientras el sistema se encuentra en proceso de prueba, la información derivada de él no puede ser utilizada frente a procesos de fiscalización que realice este Servicio, pues del texto de la norma legal precitada se desprende que cada empleador debe optar sólo por un tipo de sistema de registro y control de asistencia.

### **Ordinario N° 766 de 27/02/2019**

#### **Competencia; Dirección del Trabajo; Tribunales de Justicia.**

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

### **Ordinario N° 767 de 27/02/2019**

#### **Feriado legal; Fraccionamiento.**

No existe inconveniente legal para que un trabajador haga uso de feriado fraccionado en días inhábiles, siempre que éstos se encuentren comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo del respectivo dependiente. Asimismo, el goce excepcional de feriado en domingo no impide el descanso de al menos dos domingos en el mes que establece el artículo 38 inciso 4° del Código del Trabajo.

### **Ordinario N° 768 de 27/02/2019**

#### **Registro de asistencia; sistema electrónico computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

No resulta posible a esta Dirección emitir el pronunciamiento solicitado, toda vez que la empresa Guarnic S.p.A., no ha acompañado los antecedentes mínimos necesarios para ello. Lo señalado, no obsta a que dicha compañía reingrese su presentación acompañando la documentación necesaria.

### **Ordinario N° 896 de 11/03/2019**

#### **Registro de asistencia; Sistema electrónico computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

El sistema de registro y control de asistencia propuesto por la empresa Servicios Tecnológicos INGJOR S.p.A., denominado "Checkio", 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° 945 de 15/03/2019**

### **Bono compensatorio sala cuna; Horario de funcionamiento.**

Resulta jurídicamente procedente que la Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura y la trabajadora de la misma XXX convengan un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, por el monto que resulte apropiado para financiar el cuidado de su hijo, mientras no se haga uso de dicho derecho por medio de una de las alternativas legales previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, y se mantenga la jornada laboral de la trabajadora en virtud del sistema descrito en el cuerpo del presente informe, el que implica trabajar en horario en el que por regla general no funcionan las salas cuna.

## **Ordinario N° 1015 de 19/03/2019**

### **Registro electrónico de registro y control de asistencia; Autoriza sistema de registro de asistencia.**

Autoriza sistema de registro de asistencia denominado Gops People Moving, presentado por la empresa Aurinet Desarrollos Tecnológicos SpA

## **Ordinario N° 1038 de 21/03/2019**

### **Reforma de Estatutos; Cuota de género.**

- 1.- El sistema para la adecuación de los estatutos de la organización, respecto a la incorporación de cláusulas de cuota de género para la integración del directorio, no se sujeta al procedimiento de reforma de estatutos, siempre que, tal adecuación solo implique cumplir con el imperativo legal.
- 2.- El bajo porcentaje de afiliación femenina al sindicato podría determinar que no resulte aplicable la cuota de género para la integración del directorio.

## **Ordinario N° 1039 de 21/03/2019**

### **Feriado legal; Feriado fraccionado en domingo.**

Informa respecto de la procedencia jurídica de otorgar feriado fraccionado en domingo, tratándose de aquellos dependientes cuya jornada ordinaria de trabajo comprende tales días inhábiles.

## **Ordinario N° 1040 de 21/03/2019**

### **Cláusula Tácita.**

Entre planta Embotelladora Coca-Cola Andina de Coquimbo y sus trabajadores con vínculo contractual actualmente vigente y contratados con anterioridad al 20 de septiembre de 2011, existe una cláusula tácita que obliga al empleador a otorgar descanso a tales dependientes el 20 de septiembre de cada año, resultando improcedente la imputación de esta jornada a feriado legal, efectuar descuento sobre las remuneraciones u otra forma de compensación.

## **Ordinario N° 1041 de 21/03/2019**

### **Instrumento colectivo; Beneficios no contemplados; Cláusula Tácita; Procedencia.**

Los permisos a que se refiere el Capítulo IV Normas de Orden, del Reglamento Interno confeccionado por la Fundación Educacional Colegio Rosario Concha, otorgados reiteradamente en el tiempo a los dependientes afectos al contrato colectivo celebrado por el período comprendido entre el 10.11.2016 y el 09.11.2019, por el Sindicato de Trabajadores Fundación Educacional Colegio Rosario Concha, subsisten tras la suscripción de este último, por cuanto, no operó a su respecto el reemplazo de estipulaciones previsto en el inciso segundo del artículo 311 del Código del Trabajo, lo cual habilita a dichos trabajadores a exigir su otorgamiento en forma independiente a aquellos a que tienen derecho en virtud de la cláusula quinta del mencionado instrumento colectivo.

## **Ordinario N° 1060 de 22/03/2019**

### **Ley del saco; Modificación de la carga; Levantamiento superior a 25 kilos; Factores de riesgo; Manipulación manual de la carga.**

Los procesos de trabajo manual de estiba y desestiba de sacos de peso superior a los 25 kilogramos, que se realizan en este tipo de faenas, para poder cumplir con lo prescrito por la ley N°20.949 que modifica el Código del Trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual, y con lo dispuesto en el Decreto Supremo N°63 de 27.07.2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y a lo prevenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga, de la misma repartición gubernamental, deberán ajustarse a lo señalado en el cuerpo del presente Oficio.

## **Ordinario N° 1061 de 22/03/2019**

### **Contrato de trabajo; Legalidad de cláusula; Datos personales; Deber de confidencialidad.**

El anexo acompañado a su presentación, en virtud del cual la empresa comunica a los trabajadores la política de divulgación de datos personales, transgrede el deber de confidencialidad que el empleador debe observar respecto de los antecedentes del ámbito específicamente privado de sus dependientes.

## **Ordinario N° 1071 de 25/03/2019**

### **Multa administrativa; Notificación; Presunción legal. Principio de eficiencia y certeza jurídica.**

La presunción legal del artículo 508 del Código del Trabajo, guarda armonía con los principios administrativos de certeza jurídica, economía procedimental, conclusivo, y eficacia y eficiencia.

### **Ordinario N° 1093 de 26/03/2019**

**Empleador; Medidas de control; Cámaras de seguridad; Transporte de valores; Fines disciplinarios; Reglamento interno.**

El sistema de cámaras de televigilancia exigido por el artículo 10 del D.S. 1814 de 10.11.2014 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, no puede ser utilizado con fines disciplinarios, lo que no obsta a que, accesoriamente, pueda cumplir una función de control de la actividad del trabajador, en tanto ello sea consecuencia técnica necesaria e inevitable del sistema implementado y siempre como un efecto secundario del mismo, todo lo cual deberá estar expresamente regulado en el Reglamento Interno de la empresa.

### **Ordinario N° 1112 de 27/03/2019**

**Registro de asistencia; Sistema electrónico computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

La contratación de un plan de datos móviles necesario para el funcionamiento de un sistema de registro de asistencia, no puede significar un costo para el trabajador

### **Ordinario N° 1113 de 27/03/2019**

**Ley N°20.964; Asistentes de la educación; Bonificación de incentivo al retiro; Bonificación adicional de antigüedad.**

No corresponde reconocer los 15 años de servicios prestados en la Corporación Integral del Niño y en la Corporación para la Reinserción Social y Laboral Corpresol, para efectos de determinar el monto a pagar por concepto de bonificación de incentivo al retiro y bonificación adicional de antigüedad, ambas previstas en la Ley 20.964

### **Ordinario N° 1114 de 27/03/2019**

**Dirección del Trabajo; Competencia; Tribunales de Justicia.**

Esta Dirección no está facultada para pronunciarse sobre la validez o nulidad del convenio colectivo de trabajo, suscrito el 30 de noviembre de 2017, por el Sindicato de Empresa de Trabajadores del Colegio Alemán de Santiago y su empleador, por cuanto dicha materia es de aquellas cuya competencia ha sido entregada en forma privativa a los tribunales de justicia.

### **Ordinario N° 1115 de 27/03/2019**

**Ley 20.823; Aplicación a trabajadores de call center; Reitera doctrina vigente.**

Responde solicitud de pronunciamiento acerca de la aplicación de la Ley 20.823 a trabajadores de call center, mediando causa judicial sobre la materia.

### **Ordinario N° 1116 de 27/03/2019**

**Cuota sindical; efecto desafiliación sindical; efectos del contrato colectivo.**

1.- Los trabajadores vinculados a un contrato colectivo celebrado con posterioridad a abril de 2017, y que posteriormente se han desafiliado de la organización sindical, deben efectuar un aporte al sindicato correspondiente al 100% del monto de la cuota sindical vigente al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo.

2.- No se emitirá pronunciamiento sobre la eventual manifestación de una práctica antisindical o desleal de la organización sindical, atendido que no se presentaron antecedentes, y sin perjuicio de que la facultad de calificar tales conductas recae en los Tribunales de Justicia.

### **Ordinario N° 1117 de 27/03/2019**

#### **Registro de asistencia; Sistema electrónico computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

Los antecedentes presentados por la empresa Diserva Ltda., sobre de sistema electrónico de registro y control de asistencia, no son suficientes para efectuar un análisis técnico para autorizar su utilización.

### **Ordinario N° 1118 de 27/03/2019**

#### **Registro de asistencia; Sistema electrónico computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

El sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa Alba Ambiente S.A., denominado "BioAlba", 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. Lo anterior, no obsta a las observaciones o infracciones que pudieren detectarse y sancionarse por parte de esta Dirección a través de fiscalizaciones en terreno.

### **Ordinario N° 1119 de 27/03/2019**

#### **Registro de asistencia; Sistema electrónico computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

Las características técnicas del sistema de registro y control de asistencia de la empresa CCZ Ingeniería S.p.A., denominado "BioAssist5000", no se ajustan 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 esta Dirección no puede emitir el pronunciamiento solicitado.

### **Ordinario N° 1120 de 27/03/2019**

#### **Registro de asistencia; Sistema electrónico computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

El sistema de registro y control de asistencia presentado por la empresa ICRM Ltda., denominado "Myasistencia", 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. Lo anterior, no obsta a las observaciones o infracciones que pudieren detectarse y sancionarse por parte de esta Dirección a través de fiscalizaciones en terreno.

### **Ordinario N° 1123 de 27/03/2019**

#### **Sala cuna; Bono compensatorio; Establecimiento sin autorización Junji.**

Resulta procedente el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para la trabajadora Sra. Isnelda Haydee Aguilera Clavería, por cuanto, en la comuna de Vilcún, lugar donde la trabajadora presta sus servicios y mantiene su domicilio, no existen salas cuna y jardines infantiles que cuenten con empadronamiento o autorización normativa vigente.

### **Ordinario N° 1124 de 27/03/2019**

#### **Bono compensatorio de sala cuna; Rechazo; Existencia de establecimiento.**

No resulta procedente otorgar autorización para el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, pues no concurre alguna de las circunstancias que impidan el otorgamiento de este derecho.

### **Ordinario N° 1125 de 27/03/2019**

#### **Dirección del Trabajo; Competencia; Bono Post Laboral; Ley N°20.305; Asistentes de la Educación.**

Este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre la posibilidad que dos asistentes de la educación puedan postular en forma extemporánea al beneficio contemplado en la Ley N°20.305.

### **Ordinario N° 1126 de 27/03/2019**

#### **Contrato de trabajo; Modificación unilateral; Funciones convenidas.**

La empresa empleadora no se encuentra facultada para realizar cambios unilaterales al desempeño de las funciones de su personal o a las condiciones que deben estar sujetos, sin contar para ello con el acuerdo de los respectivos trabajadores.

### **Ordinario N° 1127 de 27/03/2019**

#### **Registro de asistencia; Sistema electrónico computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

Las características técnicas del sistema de registro y control de asistencia de la empresa PROIECTA Ltda., denominado "Temporis", no se ajustan 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 esta Dirección no puede emitir el pronunciamiento solicitado.



### **Ordinario N° 1128 de 27/03/2019**

**Sistema electrónico de registro y control de asistencia; Autoriza sistema de registro de asistencia.**

Sistema electrónico de registro y control de asistencia de la empresa Safetech SpA, no cumple los requisitos mínimos.

### **Ordinario N° 1129 de 27/03/2019**

**Término de contrato; Carta de aviso; oferta irrevocable.**

El Dictamen N° 3742/50 de 23.07.2015, contiene la doctrina institucional vigente referida a los efectos de la oferta irrevocable de pago manifestada en la carta de aviso de término de relación laboral.

### **Ordinario N° 1130 de 27/03/2019**

**Cláusula tácita; uso de estacionamientos por parte de trabajadores.**

La consulta referida a si el acceso a estacionamientos para los trabajadores, en las dependencias de la empresa, sin costo para ellos, constituye una cláusula tácita de los respectivos contratos individuales de trabajo, debe ser resuelta sobre la base de la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de esta Dirección, previa fiscalización, misma que debe ser solicitada en la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio en que se prestan los servicios.

### **Ordinario N° 1133 de 27/03/2019**

**Competencia Dirección del Trabajo; Principio de Probidad Administrativa; Actividad de carácter privado; Inhabilidad.**

En virtud de los principios de legalidad, probidad y transparencia, este Servicio se encuentra impedido de autorizar la participación de un Abogado del Departamento Jurídico a una actividad de capacitación de carácter privado.

### **Ordinario N° 1148 de 28/03/2019**

**Jornada de Trabajo; Calificación; Personal excluido de la limitación de jornada.**

Los dependientes que se desempeñan como vendedores de preventa, autoventa y despachadores para la empresa Everscrip Snack Productos de Chile S.A., laboran sujetos a fiscalización superior inmediata, razón por la cual, no se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo.