

BOLETÍN LABORAL

AGOSTO 2023

PROYECTOS DE LEY

1.- Boletín N°16191-13. Fecha de ingreso a trámite: 07 de agosto de 2023. Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a los elementos que configuran una relación contractual laboral.

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=16738&prmBOLETIN=16191-13>

2.- Boletín N°16167-07. Fecha de ingreso a trámite: 08 de agosto de 2023. Proyecto de ley que modifica el Código Penal, con el objeto de tipificar el delito que indica, dirigido a atentar contra la libertad sindical y el derecho a sindicalización.

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=16717&prmBOLETIN=16167-07>

3.- Boletín N°16176-13. Fecha de ingreso a trámite: 09 de agosto de 2023. Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, para contemplar un beneficio pecuniario en favor de los herederos del trabajador, en el caso que indica.

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=16725&prmBOLETIN=16176-13>

4.- Boletín N°16181-10. Fecha de Ingreso a trámite: 11 de agosto de 2023. Proyecto de ley que Aprueba el Convenio N° 176, sobre seguridad y salud en las minas, adoptado por la 82ª Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 22 de junio de 1995.

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=16744&prmBOLETIN=16181-10>

The logo for SAEZ, consisting of the letters 'SAEZ' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines of varying heights passing through it. The logo is positioned on a dark blue background.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

1.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°25.387-2021. 07 de agosto de 2023. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rechazado. La indemnización-sanción que señala el artículo 489 del Código del Trabajo que ordena pagar a la demandada principal ante la existencia de una vulneración de derechos fundamentales, no es dable extenderla a la Empresa principal, toda vez que dicha vulneración constituye una obligación de no hacer, y no una obligación de dar, que son a las que sí está obligada la empresa principal.

2.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°90.967-2022. 08 de agosto de 2023. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rechazado. El finiquito suscrito por las partes no tiene pleno poder liberatorio respecto de la acción de indemnización de perjuicios por accidente laboral.

3.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°48.758-2022. 08 de agosto de 2023. Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rechazado. El finiquito suscrito por las partes no tiene pleno poder liberatorio respecto de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales.

4.- CORTE SUPREMA. Fallo Rol N°14.062-2022. 08 de agosto de 2023. Los servicios que pueden dar lugar a que opere la causal prevista en el N°5 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, conclusión de la obra o faena, deben ser necesariamente transitorios o de limitada duración -no indefinidos- de suerte que, en caso de extenderse en el tiempo al no circunscribirse su duración a una obra específica o determinada, es posible presumir la existencia de su conversión en un contrato de duración indefinida.

The logo for SAEZ, featuring the letters 'S', 'A', 'E', and 'Z' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with three vertical lines to its right, creating a unique graphic element.

DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO



SAEZ

1.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1070 de 01 de agosto de 2023. El sistema computacional de votaciones para organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, consultado por la empresa LFC BSERVICES SpA., denominado "Fairvoting", se ajusta a todas las exigencias vigentes sobre la materia por lo que se autoriza su utilización.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124674.html>

2.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1074 de 01 de agosto de 2023. 1) Los contratos de trabajo vigentes y suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley N°21.327, publicada en el Diario Oficial el día 30.04.2021, debían registrarse dentro del plazo de un año, esto es, hasta el 30.04.2022, para efectos de cumplir oportunamente la obligación establecida en el artículo 9 bis del Código del Trabajo. 2) Sin perjuicio de lo expuesto en el numeral precedente, en virtud de la obligación contenida en el artículo 9 bis del Código del Trabajo y el artículo 3° N°1) del Decreto N°14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los empleadores se encuentran obligados a registrar los contratos de trabajo vigentes en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, por lo que deberán dar cumplimiento a esta obligación respecto de aquellos contratos suscritos con anterioridad al 30.04.2021 que se mantengan en vigor, aun cuando este cumplimiento no será oportuno según las disposiciones transitorias analizadas en este ordinario.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124675.html>

3.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1075 de 01 de agosto de 2023. 1. No resulta conforme a derecho la modificación o complementación de un contrato colectivo en virtud de cláusulas tácitas, toda vez que dicho tipo de instrumento colectivo es de carácter solemne y no consensual. 2. No se ajusta al

DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

The logo for SAEZ is displayed in white text on a dark blue background. The letters 'S', 'A', and 'E' are connected, with a stylized graphic element between 'A' and 'E'. The letter 'Z' is separate and follows. A thin white horizontal line is positioned below the logo.

acuerdo colectivo, en relación con el beneficio de transporte de trabajadores que residan fuera de la Región de Antofagasta y la regla de la conducta constatada, toda decisión del empleador de suprimir en forma unilateral el señalado beneficio por lo menos antes que termine la alerta sanitaria el 31.08.2023, según estableció el Decreto N°10 de 23.03.2023 del Ministerio de Salud. 3. En cuanto a la extensión de beneficios del instrumento colectivo, cabe destacar que las partes acordaron en virtud de cláusula 46° del contrato colectivo vigente, entre otras materias, la obligación de pagar el 100% de la cuota sindical aquellos trabajadores a quienes se les extendieron beneficios.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124676.html>

4.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1080 de 03 de agosto de 2023.

1. Las disposiciones contenidas en el código de conducta implementado por Minera Escondida Limitada no constituyen una regulación obligatoria para los trabajadores en sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la referida empleadora, cuyo incumplimiento amerite la aplicación de sanciones por aquella, en tanto dicha normativa no se encuentre contenida en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, por tratarse del único documento idóneo para esos fines previsto por el legislador. 2. Esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento acerca de las objeciones formuladas por el Sindicato N°2 de Empresa Minera Escondida Limitada respecto de las obligaciones y prohibiciones impuestas por la empleadora, que no fueron incorporadas al respectivo reglamento interno de orden, higiene y seguridad, toda vez que dicha materia fue puesta en conocimiento de la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta por la referida organización, a través de la impugnación de algunas de sus disposiciones, que fueron resueltas por esa Inspección y por la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, en este último caso, por la vía de un recurso jerárquico interpuesto por el sindicato.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124677.html>

DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

5.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1082 de 03 de agosto de 2023. No resulta jurídicamente procedente aumentar el valor de la cuota ordinaria sindical que por aplicación del artículo 323 del Código del Trabajo debe pagar el socio desafiliado a su anterior sindicato durante toda la vigencia del instrumento colectivo al que éste afecto.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124687.html>

6.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1083 de 03 de agosto de 2023. Se autoriza el pago de los bonos compensatorios del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de este derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de sala cuna particular autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Panguipulli.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124690.html>

7.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1084 de 03 de agosto de 2023. No existe inconveniente para que los empleadores utilicen el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral denominado "DataScope", propuesto por la empresa Datascope S.p.A., en la medida que la plataforma se implemente en los mismos términos autorizados.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124688.html>

8.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1086 de 03 de agosto de 2023. 1) Con la excepción del trabajo a distancia y teletrabajo, no existe inconveniente para que los dependientes instalen en medios tecnológicos de su propiedad aplicaciones móviles para el desarrollo de sus funciones en la medida que estos lo hayan consentido libre y expresamente y, además, que la utilización de los sistemas se ajuste a las reglas contenidas en el N°2.23.2

The logo for SAEZ, consisting of the letters 'S', 'A', 'E', and 'Z' in a bold, white, sans-serif font. The 'A' is stylized with a vertical line through its center.

del Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021. 2) No existiendo disposiciones expresas al respecto, las comunicaciones enviadas por el empleador a los trabajadores durante los periodos de descanso, feriado o licencia médica deben seguir, por analogía, las reglas establecidas al efecto en el inciso 6° del artículo 152 quáter J del Código del Trabajo. 3) Los trabajadores no pueden sufrir descuentos remuneracionales por no haber realizado marcaciones en un sistema electrónico de registro y control de asistencia cuanto ello derive, por ejemplo, de fallas técnicas -a nivel de software o hardware- o problemas de conectividad. 4) No resulta ajustado a Derecho que las partes de la relación laboral modifiquen cláusulas de los instrumentos colectivos mediante contrato individual o anexos de estos.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124693.html>

9.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1089 de 03 de agosto de 2023. Respecto de la posibilidad de mantener sistemas de registro y control de asistencia digitales provistas por diferentes proveedores, se informa lo siguiente: 1) Soporte: Salvo las excepciones apuntadas en el cuerpo del presente informe, cada empleador debe mantener un solo tipo de registro de asistencia, es decir, sólo papel o sólo digital. 2) Cantidad: Si el empleador utilizase para el registro y control de la jornada y descansos de sus trabajadores un sistema digital debe emplear la misma solución para todos sus establecimientos o faenas.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124691.html>

10.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1090 de 03 de agosto de 2023. A la fecha de confección del presente informe el único sistema de registro y control de asistencia electrónico que se ha acreditado cumplir con las normas de la Resolución Exenta N°686 de 09.07.2022, que establece mecanismo especial para el control de jornada del personal embarcado, es "GeoVictoria Embarcados", perteneciente a la compañía Victoria S.A.

DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124692.html>

11.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1092 de 08 de agosto de 2023. Los descuentos por los que se consulta deberán efectuarse previo acuerdo por escrito entre empleador y trabajador, conforme lo establece el artículo 58 inciso 3° del Código del Trabajo, respetando el tope del 15% de la remuneración total del Trabajador.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124711.html>

12.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1095 de 08 de agosto de 2023. 1. Es ilegal pactar una jornada extraordinaria con un carácter permanente. 2. Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico, en tanto, la materia sometida a conocimiento no requiere de un ejercicio interpretativo de la ley laboral, sino que, la consulta tiene por objeto obtener la aprobación de la autoridad administrativa acerca de la forma en que el empleador pretende ejercer su poder de administración y organización del trabajo, infringiendo de paso la normativa laboral si se permitiera que los trabajadores presten funciones en jornada extraordinaria.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124716.html>

13.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1106 de 09 de agosto de 2023. 1. El Nuevo Modelo Operativo "Hispan", del Grupo Telefónica es ilegal conforme concluyó el Ord. N°308 de 03.03.2023. 2. En relación con las numerosas preguntas realizadas estas han sido respondidas conforme al contenido desarrollado en el presente informe. 3. El "Sistema de Retribución Variable (SRV)" es improcedente, en tanto incorpora elementos de incertidumbre en la forma de cálculo y pago de tal tipo de remuneraciones variables, toda vez se entrega al empleador en forma unilateral la facultad de fijar conforme a criterios transnacionales, la fijación de objetivos que no se vinculan con el rendimiento



individual de cada trabajador, unido a la evaluación de desempeños individuales por jefaturas que no son conocidas con claridad por los trabajadores, lo que es consecuencia de un modelo organizacional impropio que dificulta la identificación de la persona que se relaciona con el trabajador como jefe directo, todo lo cual representa un escenario de renuncia anticipada de los trabajadores al principio de certeza que los ampara en el ámbito laboral.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124755.html>

14.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1108 de 09 de agosto de 2023.

1) El derecho de sala cuna resulta exigible cuando la madre trabajadora se encuentra haciendo uso de licencia médica. Asimismo, en los casos en que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo íntegramente, aunque se encuentre haciendo uso de licencia médica. 2) El bono compensatorio de sala cuna que pague el empleador en cumplimiento de la obligación señalada en el artículo 203 del Código del Trabajo, no reviste el carácter de remuneración en la medida que se trate de un monto equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, permitiendo financiar los cuidados del niño. 3) Al no constituir remuneración el bono compensatorio de sala cuna, no procedería que el empleador realice deducciones en aquél para el pago de un crédito otorgado por una Caja de Compensación de Asignación Familiar, toda vez que dichos descuentos se realizan con cargo a las remuneraciones a los trabajadores. 4) Si en un mes determinado el trabajador percibe subsidio por incapacidad laboral, debe pagar o solicitar prórroga del pago de la cuota del crédito social directamente a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora, y si recibe remuneración por algunos días del mes el empleador deberá descontar y pagar el monto que sea posible y comunicar al trabajador la diferencia impaga.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124756.html>

DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

15.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1119 de 11 de agosto de 2023.

1. Es obligatorio consignar en el contrato de trabajo a la gratificación legal, a lo menos una vez al año, por aplicación de lo establecido en el inciso 2° del artículo 11 del Código del Trabajo, al constituirse la gratificación legal como un reajuste de remuneraciones si se cumplieren los requisitos legales, en el sentido de significar un aumento de aquellas, su existencia, monto y forma de cálculo deberán aparecer actualizadas en los contratos por lo menos una vez al año, si su pago fuere procedente en tal periodo, actualización que deberá, además, hacer referencia al sistema de pago elegido por el empleador. 2. En atención a la naturaleza jurídica de la gratificación legal es que su procedencia, al estar entregada a la regulación legal, y su sistema de pago a la voluntad del empleador, no se ajusta a derecho que se le considere como una obligación cuyo origen es una cláusula tácita al no existir al respecto un acuerdo de voluntades, como podría acontecer con las gratificaciones convencionales cuyo origen es el consentimiento de las partes. 3. En caso de incumplimiento de la disposición legal inserta en el inciso 2° del artículo 11 del Estatuto Laboral, en relación con el artículo 506 del mismo cuerpo normativo, este Servicio conforme señala el "Tipificador de Hechos Infraccionales", vigente al 14.02.2023, sanciona mediante el hecho infraccional catalogado como "1009-b" tal transgresión.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124792.html>

16.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1121 de 11 de agosto de 2023.

1) No se ajusta a Derecho la cláusula contractual que mantiene excluidos de la limitación de la jornada ordinaria a trabajadores respecto de quienes o concurren los requisitos que el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo establece para tal exclusión. 2) Si en cumplimiento de sus facultades legales la Inspección del Trabajo verifica en terreno situaciones objetivas, que importan incumplimiento de las leyes laborales, aun cuando exista una cláusula del contrato de trabajo que excluya a los trabajadores de jornada, si en la práctica el trabajador registra por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o el



empleador efectúa descuentos por los atrasos o inasistencias o ejerce supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, ello significa que los trabajadores deben necesariamente someterse a una jornada de trabajo con los límites y demás regulaciones que impone la ley.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124786.html>

17.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1122 de 11 de agosto de 2023. El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124783.html>

18.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1127 de 11 de agosto de 2023. La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse con respecto a la forma en que deben llevarse a efecto las asambleas de socios destinadas a tratar materias propias del quehacer sindical y para interpretar normas estatutarias, toda vez que, en virtud de la autonomía de que gozan dichas organizaciones, no corresponde a este Servicio pronunciarse sobre materias que pertenecen al ámbito propio del funcionamiento interno de aquellas, las que deberán ser resueltas de acuerdo con los mecanismos establecidos en sus estatutos, quedando a salvo el derecho de los afectados de someter el asunto a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124787.html>

19.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1130 de 11 de agosto de 2023. 1.- Los contratos de trabajo tienen la

DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

característica de ser consensuales al perfeccionarse por consentimiento de las partes, conforme lo dispone el inciso 1° del artículo 9 del Código del Trabajo. 2.- Las funciones específicas propias del trabajo que acordaron las partes en su contrato de trabajo, son las de Vendedor/Reponedor o de Cajero, mientras que, la actividad de Anfitrión no aparece acordada por las partes de manera alternativa ni complementaria a dicha función principal. 3.- La adopción por parte del empleador de un nuevo protocolo de atención al cliente, que se traduce, por ejemplo, en la implementación de nuevas funciones de Anfitrión para Vendedores/Reponedores y Cajeros, resulta improcedente si afecta a los trabajadores tanto en la organización diaria de su trabajo y su descanso, el contenido de sus contratos laborales, o si transgrede el orden público laboral vigente.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124789.html>

20.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1126 de 14 de agosto de 2023. No se ajusta a derecho el cargo denominado "Asesor de compras", al no otorgar un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124768.html>

21.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1134 de 14 de agosto de 2023. 1. La semana corrida es un derecho de sus trabajadores y, en cuanto tal, es irrenunciable conforme lo establece el inciso 2° del artículo 5° del Estatuto Laboral. 2. Es una infracción tanto a la normativa legal como constitucional el sistema de remuneraciones descrito por el empleador, en tanto afecta el principio de justa retribución de las remuneraciones que consagra el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República, el establecer políticas remunerativas incorporadas en los contratos de trabajo en donde el trabajador renunciando en forma anticipada al principio de certeza, deja entregado en forma unilateral al arbitro del empleador la



DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO



SAEZ

determinación mensual de las metas o las condiciones de percepción de las remuneraciones variables. 3. El acuerdo descrito por el requirente infringe lo dispuesto en el artículo 54 bis del Código del Trabajo, que determina la incorporación al patrimonio del trabajador de las remuneraciones de manera pura y simple en el momento en que se efectúa la prestación del servicio convenido, y en consecuencia, el establecer el límite de \$200.000 pesos como bono de productividad/cumplimiento a pesar de que el rendimiento del trabajador supere el 100% de la meta que el empleador fija mensualmente en forma unilateral, representa dejar de pagar la remuneración variable en comento en aquella parte en que el dependiente sobrepase el 100% del objetivo a cumplir mes a mes. 4. El bono de productividad/cumplimiento en análisis, no obstante, su pago mensual, se devenga por el trabajo diario que realizan los trabajadores de suerte tal que las operaciones o funciones desempeñadas durante el mes se ven afectadas desde el ámbito de la productividad por un día o más que el dependiente no pudo cumplir sus labores. En consecuencia, no cabe duda de que el señalado bono otorga el derecho al pago de la semana corrida de los trabajadores. 5. En el ámbito de las licencias médicas y el pago de la semana corrida, la doctrina de este Servicio concluyó en el Dictamen N°3763/173 de 27.06.1994 que el cálculo del beneficio de semana corrida deberá efectuarse considerando el monto diario que por concepto de subsidio hubiere percibido el trabajador, puesto que este reemplazó la remuneración que por dichos días le habría correspondido percibir. 6. En lo que respecta al feriado, el Dictamen N°3740/35 de 27.08.2012, de este Servicio, sostiene que la remuneración íntegra que debe pagarse a un trabajador durante el mismo, después de la modificación al artículo 71 del Código del Trabajo introducida por la Ley N°21.613, incluye el beneficio de semana corrida.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124791.html>

22.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1138, de 14 de agosto de 2023. El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado en un contrato

DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

colectivo en favor de aquellas madres que no pueden llevar a sus hijos a una sala cuna por razones de salud, debe ser equivalente a los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124784.html>

23.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1139, de 14 de agosto de 2023. La facultad de distribuir las propinas corresponde exclusivamente a los garzones o trabajadores que realicen funciones similares, por expresa disposición de la ley, y en atención a lo expuesto en el presente informe.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124772.html>

24.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1140, de 14 de agosto de 2023. 1) Considerando, por una parte, que el control de la obligación de vacunación corresponde a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, entidades que podrán disponer de las medidas necesarias para que, en interés de salud pública, las autoridades controlen su cumplimiento; y por otra, el poder de mando y administración del empleador, no corresponde a esta Dirección pronunciarse respecto a la obligatoriedad de la inoculación contra la influenza respecto de los trabajadores que se desempeñan en avícolas o a la pertinencia de incorporar una cláusula referida aea materia en los contratos de trabajo de los dependientes o sus anexos. 2) Toda obligación y prohibición despuesta por el empleador, que diga relación con materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, debiendo advertirse que, frente a incumplimientos de las mismas, solo procede aplicar las sanciones que expresamente permite el legislador, esto es, amonestación verbal o escrita y multas. 3) El juez es la autoridad legalmente competente para establecer si la aplicación de una causal legal de terminación de



DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO



de contrato ha sido injustificada, indebida o improcedente.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124790.html>

25.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1141, de 14 de agosto de 2023. En relación con los "Beneficios históricos" que pasan a integrar un instrumento colectivo, pero que eran beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo pactados por trabajadores no sindicalizados con anterioridad a la celebración de dicho instrumento, estos conservan su derecho a seguir percibiendo tales beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo. Evidentemente, tal derecho no alcanza a aquellos trabajadores que ingresaron a la empresa con posterioridad a la suscripción del respectivo contrato colectivo.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124788.html>

26.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1142, de 14 de agosto de 2023. El trabajador no sindicalizado podrá acceder a los beneficios contenidos en un instrumento colectivo siempre que se reúnan los requisitos establecidos en el artículo 322 del Código del Trabajo, precepto que regula la figura de la extensión de los beneficios.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124782.html>

27.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1161, de 23 de agosto de 2023. Los montos excesivos pagados en materia de asignaciones de colación y movilización, más allá de lo razonable para cubrir gastos de alimentación y transporte del trabajador, producen el efecto de desnaturalizar el carácter compensatorio de tales asignaciones y, por tanto, se trata de remuneraciones propiamente tales.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124827.html>

DICTÁMENES Y ORDINARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

28.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1163, de 24 de agosto de 2023. Resulta ilegal todo acuerdo de combinación de tiempos de trabajo presencial con tiempos de teletrabajo en el transcurso de una misma semana, así como, no resulta conforme a derecho que sea el empleador el que decida, incluso dentro del mismo día, que modalidad de trabajo se aplicará al trabajador si presencial o teletrabajo.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124826.html>

(*) Nota aclaratoria: El ordinario aplica para el caso concreto. En tal sentido, el 02 de septiembre de 2023, la Dirección del Trabajo emitió un comunicado de prensa en que aclara las cuestiones suscitadas en este instrumento.

29.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1170, de 24 de agosto de 2023. Resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de sala cuna autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Quinchao.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124823.html>

30.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1173, de 24 de agosto de 2023. Atiende consulta sobre existencia de continuidad laboral en caso que indica.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124814.html>

31.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Ordinario N°1195, de 29 de agosto de 2023. Informa lo que indica acerca de la Ley N°21.595, 17.08.2023, que sistematiza los delitos económicos y los atentados contra el medio ambiente, y que, entre otras disposiciones, amplía la responsabilidad penal de las personas jurídicas.



PARA MAYOR INFORMACIÓN

**CONTACTA A NUESTROS
ABOGADOS:**

GONZALO SÁEZ PINOCHET
SOCIO

CAMILO MORENO MOYA
ASOCIADO

CONTACTO@SAEZ.CL

SAEZ
