

Dirección del Trabajo y sus facultades interpretativas

¿más allá de lo permitido?

MES DE JULIO

IDEAS ★
REPUBLICANAS

ÁREA DE FISCALIZACIÓN

1. Introducción

La Dirección del Trabajo (“DT”) es un organismo público que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, correspondiéndole -dentro de sus atribuciones- la de emitir dictámenes que interpretan la normativa laboral vigente [1].

Actualmente es encabezado por un militante del Partido Comunista que hasta hace unos meses dependía directamente de la Ministra Jannette Jara. De ahí, que resulta de interés referirse a las últimas interpretaciones que ha realizado la DT en ciertos temas sensibles en materia de empleo, como los que se refieren a:

- (i) Implementación de la ley que reduce gradualmente la jornada laboral a 40 horas semanales.
- (ii) Servicios mínimos en caso de huelga.
- (iii) Derecho a descanso en Viernes Santo, y
- (iv) Requisitos para iniciar negociación colectiva reglada.

[1] Artículo 505 del Código del Trabajo: “La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen”.

2. BREVE ANÁLISIS DE LAS INTERPRETACIONES DE LA DT

2.1. Sobre implementación de la ley que reduce gradualmente la jornada laboral a 40 horas semanales.

Regulación: Ley N° 21.561, que Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

La DT ha emitido una serie de dictámenes interpretando la normativa laboral en la materia, pero con el Dictamen N° 235/08, de 18 de abril de 2024, que se refiere a que si no hay acuerdo entre empleador y trabajador, la jornada debe reducirse proporcionalmente entre los días laborales al término de la jornada diaria, el referido organismo pareciera ir más allá del texto legal, ya que limita la flexibilidad que disponía la Ley N° 21.561, pues de acuerdo a su artículo tercero transitorio, el sentido es claro en cuanto a que la rebaja proporcional debe considerar la distribución semanal de la jornada en los distintos días que la integran, de ahí que no existiría inconveniente en que, a falta de acuerdo de la empresa con sus trabajadores, se reduzca en forma proporcional, es decir, en 12 o 10 minutos dependiendo de la cantidad de días de trabajo semanal, no obstante, se impuso una reducción horaria a través de una fórmula rígida que no está establecida en el texto legal, ya que la ley no exige la reducción concentrada en un día, habla de proporcionalidad. La fórmula impuesta es: si la jornada está distribuida en 5 días, se reduce 1 hora completa en uno de los días y si la jornada está distribuida en 6 días, se reduce 50 minutos en 1 día y 10 minutos en otro.

Con esta interpretación la DT restringe opciones que no están prohibidas en la ley, como distribuir la hora en fracciones diarias.

2.2. Sobre los servicios mínimos en caso de huelga.

Regulación: artículos 359 y 360 del Código del Trabajo; artículo 19 N° 16 de la Constitución Política.

Según el artículo 359 del Código del Trabajo los servicios mínimos son entendidos como aquellas funciones esenciales que deben mantenerse durante una huelga con el objeto de proteger bienes corporales e instalaciones de la empresa; prevenir accidentes y daños ambientales o sanitarios; garantizar servicios de utilidad pública o necesidades básicas (como vida, salud, seguridad). Es así como los propios huelguistas deben conformar equipos de emergencia, para así garantizar prestaciones mínimas.

Antes, la DT sostenía que no se podía iniciar una negociación colectiva si no se habían calificado los servicios mínimos y los equipos de emergencia, en cualquier caso, es decir, se necesitaba identificar, evaluar y establecer formalmente cuáles funciones debían mantenerse durante una huelga legal y qué trabajadores conformarían los equipos encargados de prestarlas.

El nuevo criterio interpretativo contenido en el Dictamen N° 451/16, de 4 de julio de 2025, establece que la negociación colectiva no se suspende automáticamente por falta de calificación de servicios mínimos, salvo en un caso específico, cuando se constituye un sindicato nuevo, como lo indica el artículo 360 inciso 4 del Código del Trabajo, es decir, cuando no existe un sindicato en la empresa y se constituye uno, ya que es solo en ese supuesto que la norma determina la inhabilidad para iniciar una negociación colectiva por falta de determinación de servicios mínimos.



La DT se refirió a la “calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia”[2] en el Informe de Estándares Técnicos del mes de abril de 2025, estableciendo el fortalecimiento de la autonomía sindical, pues se evitó que se retrase injustificadamente el inicio de una negociación colectiva; además de que si existe sindicato, hay tiempo suficiente para solicitar la calificación de servicios mínimos con anticipación y si el empleador lo hace al límite del plazo legal, deberá asumir el riesgo de no tener la calificación lista antes del inicio de la negociación, ya que no existe suspensión de la negociación, debilitando la protección de los servicios esenciales, durante una eventual huelga.

La interpretación entregada por la Dirección del Trabajo se aparta del tenor literal del artículo 360 del Código del Trabajo, al permitir el inicio de una negociación colectiva sin una calificación vigente de servicios mínimos y equipos de emergencia, lo que anteriormente se consideraba un impedimento legal, pues esta redefinición, adoptada sin una reforma normativa expresa, si bien busca favorecer el ejercicio de la libertad sindical, debilita significativamente la protección de los servicios esenciales durante una huelga, exponiendo a las empresas a riesgos operativos graves y comprometiendo su viabilidad.

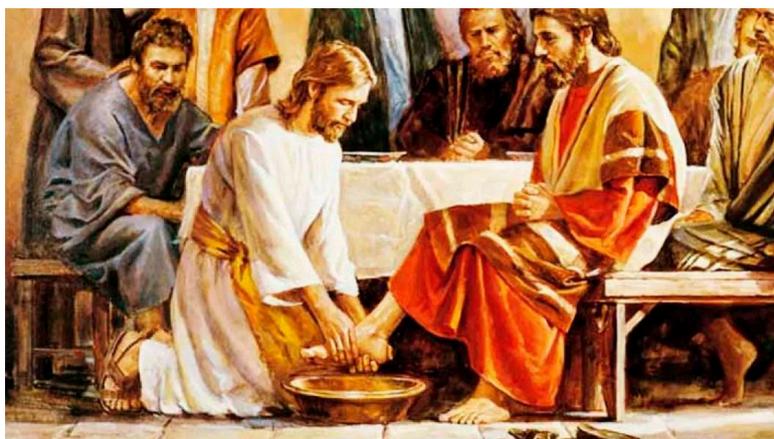


5 [2] https://dt.gob.cl/portal/1626/articles-127695_documento.pdf.

2.3. Derecho a descanso en Viernes Santo.

Regulación: Ley N° 19.973, que Establece feriados; artículo 1545 del Código Civil.

Este año se generó la discusión de si la festividad del Viernes Santo, que históricamente en nuestro país es un feriado legal, estaba o no dentro de los feriados irrenunciables, en atención a que la Cámara Nacional de Comercio de manera unilateral estableció que el comercio abriría ese día.



Ante ello, la DT emitió el Ordinario N° 206, de 2 de abril de 2025, que se refiere a la festividad religiosa en el sector comercio y entre los principales aspectos señaló que: (i) si una empresa ha mantenido cerradas sus tiendas durante años anteriores al Viernes Santo, se presume que existe un acuerdo tácito con sus trabajadores para otorgar ese día como de descanso; (ii) ese acuerdo tácito forma parte del contrato de trabajo vigente, por lo que debe respetarse íntegramente, incluso si ello no consta por escrito, pues se trata de cláusulas implícitas y (iii) si bien el viernes santo no es un feriado irrenunciable, el empleador no puede desconocer prácticas reiteradas que generaron derechos adquiridos.

A través de la presente interpretación se reforzó el principio de la primacía de la realidad, en cuanto a que lo que sucede en la práctica laboral tiene valor jurídico, incluso si no está escrito en el contrato de trabajo, pero el referido pronunciamiento no incluyó a los empleados contratados recientemente, quienes no cuentan con un precedente histórico de descanso durante esa fecha, pudiendo exigiérseles trabajar ese día. Por último, ante conflictos relacionados con la libertad de conciencia o de culto de los empleados, la Dirección del Trabajo determinó que dicha situación debe analizarse caso a caso, sin perjuicio de que como organismo tienen la potestad de fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral.



2.4. Sobre requisitos para iniciar negociación colectiva reglada.

Regulación: artículo 227 inciso 2 del Código del Trabajo y Ley N° 20.940, que Moderniza el sistema de relaciones laborales.

Mediante el dictamen N° 452/17, de fecha 4 de julio de 2025, la DT viene a complementar la doctrina existente en materia de negociación colectiva, respecto de los sindicatos interempresa, señalando que para que un sindicato interempresa pueda negociar colectivamente en forma reglada, debe agrupar trabajadores de empresas del mismo rubro o actividad económica, y para ello se puede basar en el Clasificador de Actividades Económicas CIIU4.CL 2012, aprobado por Decreto Supremo N° 187, de 4 de agosto de 2014, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Además, flexibilizó el quórum mínimo en empresas sin sindicato vigente, pudiendo negociar colectivamente al menos 8 trabajadores, durante el primer año, desde la constitución del sindicato.

Pues bien, con el referido dictamen se modificó el quórum exigido por el artículo 227 del Código del Trabajo, generándose una alteración arbitraria de las reglas del juego, invadiendo atribuciones legislativas, ya que esos cambios deberían provenir del Congreso Nacional, lo que generará incertidumbre, afectando la planificación de las empresas y el equilibrio en las relaciones laborales.

3. Conclusiones

Entre los expertos existen críticas, cada vez, más permanentes, respecto a las interpretaciones administrativas que efectúa la Dirección del Trabajo, en especial, cuando ellas alteran doctrinas consolidadas y van más allá de la historia y espíritu del texto legal.

Los principales cuestionamientos se basan en el exceso en sus atribuciones, ya que, por vía administrativa, a través de sus dictámenes, pretende modificar el Código del Trabajo, generando alteraciones a la normativa respecto de materias que se encuentran reguladas en la ley y que, en muchos casos, son de iniciativa exclusiva del Presidente de la República.

Ejemplo de ello ha sucedido respecto de la interpretación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia y el cambio al artículo 360 del Código del Trabajo, ya que el nuevo dictamen de la DT señala que puede efectuarse en paralelo a la negociación colectiva y no antes, como lo establece la ley.

Lo mismo respecto de la negociación de sindicatos, en donde empresas que no tienen uno vigente, se permite negociar con 8 trabajadores durante el primer año desde la constitución del sindicato interempresa, en donde el quórum debió ser determinado mediante una reforma legal y no por dictamen de la DT.

Si bien es cierto que existen diferentes vías institucionales y jurídicas para impugnar, reconsiderar o limitar los efectos de los dictámenes emitidos por la DT, es relevante tener en cuenta que los excesos interpretativos generan una tensión entre la protección laboral y el respeto al marco legal, de ahí que el desafío es construir una institucionalidad con estándares de transparencia que fortalezcan su legitimidad y que combine eficacia regulatoria y responsabilidad democrática, que por sobre todo no afecte los derechos laborales, pero permita crecimiento económico en nuestro país.

IDEAS ***REPUBLICANAS***



@i_republicanas



@ideas_republicanas



Ideas Republicanas