



Departamento Jurídico y Fiscalía  
E67051/2021

1554

**ORDINARIO N°:** \_\_\_\_\_

**MATERIA:**

Dirección del Trabajo. Competencia. Consulta genérica.

**RESUMEN:**

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de una consulta de carácter genérico.

**ANTECEDENTES:** Presentación del Sindicato Nacional de Empresas INCHCAPE, de 24.05.2021.

**SANTIAGO,**

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

28 MAY 2021

**A: SINDICATO NACIONAL DE EMPRESAS INCHCAPE  
sindicato.nacional@inchcape.cl**

Mediante presentación señalada en el antecedente, se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, frente a la situación que ocurre a los socios del sindicato, relacionada con información recibida mediante vía telemática el día 10 de mayo del año en curso, relativa a que se les comunicó oficialmente que los Departamentos de Finanzas a nivel mundial serían externalizados, proceso que en Chile se iniciará en agosto, lo que implicará que la mayoría de los trabajadores serán desvinculados.

Se agrega en presentación que los trabajadores se sienten vulnerados laboralmente en favor de una empresa internacional, al informar con demasiada anticipación, causando daño psicológico y estrés innecesario, adicional al causado por el Covid-19, indicando que sería importante que los guíen legalmente mediante un dictamen.

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

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

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

*"Al Director le corresponderá especialmente:*

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengas otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

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

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

Ahora bien, al tenor de la presentación efectuada, se solicita que los guíen legalmente mediante un dictamen, sin aportar antecedente alguno respecto a qué norma en particular se requiere un pronunciamiento jurídico de este Servicio. En tal sentido, resulta pertinente destacar que la doctrina de la Dirección del Trabajo ha precisado que no resulta jurídicamente procedente pronunciarse de modo genérico sobre materias respecto de las cuales no se cuenta con información suficiente, por lo que no será posible emitir el pronunciamiento solicitado.

Sin perjuicio de lo expuesto, en lo que respecta el ámbito legal que regula la terminación del contrato de trabajo, es preciso informar que los derechos mínimos que tanto los trabajadores, como los empleadores deben respetar en lo relativo al término de la relación laboral, se encuentran contenidos en el Título V del Libro I del Código del Trabajo, titulado "De la Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo", que establece las causales de término del contrato de trabajo en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis del precitado texto legal. Asimismo, en el mencionado Título V, se establecen las formalidades que debe cumplir el empleador para poner término al contrato de trabajo; las indemnizaciones que corresponde pagar por el término del contrato de trabajo y la posibilidad de recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste declare que el despido es injustificado, indebido o improcedente, todo lo cual se encuentra regulado en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo.

En consecuencia, tomando en consideración las razones formuladas y disposiciones legales citadas, se informa que la Dirección del Trabajo deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, por tratarse de una consulta de carácter genérico.

Saluda atentamente a Ud.,



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

**JDTP/GFR**  
**Distribución:**  
- Jurídico  
- Partes