

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E299739(1899) 2024
E366958/2024

ORDINARIO N°: 530

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA: Competencia Dirección del Trabajo.
Validez o nulidad de un contrato de trabajo.
Registro Electrónico laboral.

RESUMEN:
1.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la validez o nulidad de un contrato individual de trabajo, o de un instrumento colectivo.
2.- Los antecedentes que registra este Servicio respecto de la relación laboral existente entre el trabajador por cuya situación se consulta y las empresas individualizadas en la presentación, son aquellos indicados en el cuerpo de este informe.

ANTECEDENTES:
1) Pase N°2000-1423/2025 de 23.07.2025, de Jefe Departamento de Inspección (S).
2) Memo N°64 de 26.11.2024, de Jefa Departamento Jurídico (S).
3) Ordinario N°799 de 26.11.2024, de Jefa Departamento Jurídico (S).
4) Presentación de 22.10.2024, de Gerente General AFP Plan Vital S.A.

SANTIAGO, 06 AGO 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: GERENTE GENERAL AFP PLAN VITAL S.A.

Mediante presentación del antecedente 4), se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la suscripción y validez de los contratos individuales de trabajo y de los anexos de los mismos, que habría celebrado el Sr. [REDACTED] [REDACTED] quien solicitó a la AFP Plan Vital S.A., la devolución de fondos previsionales conforme a la Ley N°18.156, respecto de los empleadores Golden Logistics S.A. RUT 96570.750-6 y Geologística Chile S.A. RUT 76.408.000-9

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. que, el inciso 1º del artículo 505 del Código del Trabajo dispone: "*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*".

Por su parte, el literal b) del artículo 1º del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social establece que, a la Dirección del Trabajo le corresponde especialmente: "*b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo*".

De las disposiciones legales precitadas, se infiere que, a la Dirección del Trabajo no se le ha otorgado facultad alguna que le permita pronunciarse sobre la validez o nulidad de los acuerdos de voluntades de carácter laboral, sean individuales o colectivos, encontrándose, esta materia, por el contrario, entregada al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, de conformidad a los artículos 1683 y siguientes del Código Civil.

Sin perjuicio de lo anterior, es del caso señalar que los actos que adolecen de algún vicio de nulidad son plenamente válidos mientras dicha nulidad no sea declarada por sentencia judicial ejecutoriada, todo ello de acuerdo con las mismas normas generales consignadas precedentemente.

A mayor abundamiento, cabe agregar que la doctrina ha sostenido al respecto: "*toda nulidad, absoluta o relativa, no produce sus efectos dentro de la legislación chilena, sino en virtud de sentencia judicial pasada en autoridad de cosa juzgada. Mientras la nulidad absoluta y relativa no ha sido judicialmente declarada, el acto viciado surte sus efectos, porque lleva envuelto en el una presunción de validez, bien que una vez declarada, la nulidad opera retroactivamente y destruye todos los efectos del acto nulo en el pasado*". (Curso de Derecho Civil, A. Alessandri y M. Somarriva, Tomo I, Volumen I, pág. 435).

Sin perjuicio de lo anterior, en lo que respecta a la existencia de antecedentes que den cuenta de una relación laboral entre el trabajador materia de la consulta y las empresas individualizadas en la presentación cabe señalar que mediante el Decreto N°14 de 31.03.2023, fue aprobado el Reglamento del Registro Electrónico Laboral, establecido por el artículo 515 del Código del Trabajo, conforme al cual todo empleador deberá mantener registrado y actualizado en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, los datos, modificaciones y término de los contratos de trabajo, individualizando a las partes, indicando la fecha y la causal de término de la relación laboral invocada. De igual forma, en el denominado Libro de Remuneraciones Electrónico, el empleador deberá registrar dentro de los primeros quince días hábiles del mes siguiente al del respectivo pago, las remuneraciones, asignaciones o bonificaciones y demás beneficios pagados en dinero a sus trabajadores.

Revisado el Registro Electrónico laboral de ambas empresas el Departamento Inspectivo informó, a través del documento citado en el

antecedente 1), que respecto de la empresa identificada por el recurrente como Goldenlogistics S.A. RUT 96.570.750-6, la razón declarada en el Registro es DSV AIR & SEA S.A., no figurando en la nómina de trabajadores declarada por la empresa el Sr. [REDACTED], RUN [REDACTED]

En cuanto a la empresa Geologística Chile S.A. RUT 76.408.000-9, el mismo informe indica que la razón social aparece registrada como Agility Logistics Chile S.A., figurando el trabajador identificado como [REDACTED] con relación laboral iniciada el 01.03.2018, la que fue registrada por el empleador con fecha 24.04.2022.

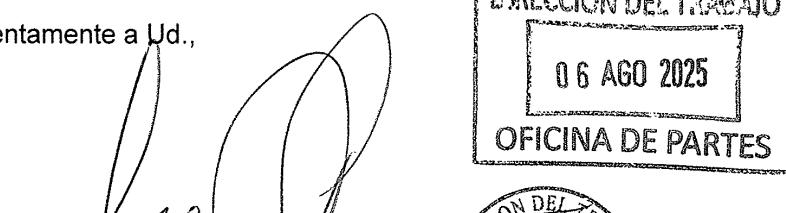
Finalmente, considerando que la presentación dice relación con la devolución de fondos previsionales, que autoriza la disposición contenida en el artículo 7º de la Ley N°18.156, cabe precisar que dicho cuerpo legal no otorga competencia a este Servicio para pronunciarse respecto de tales devoluciones, limitándose a determinar expresamente que la Dirección del Trabajo deberá aplicar administrativamente las sanciones establecidas en dicho cuerpo legal solo respecto de los empleadores que, sin cumplir los requisitos copulativos previstos en su artículo 1º, invoquen la exención de cotizar previsionalmente, obligación a la cual este Servicio da cumplimiento, según consta en el "Tipificador de Hechos Infraccionales" del Departamento de Inspección, actualizado al 01.02.2025, cuyo "código infraccional 1242-c", sanciona la exención previsional de trabajadores técnicos extranjeros sin reunir los requisitos legales de aplicabilidad, estableciendo una multa de 36 a 50 UTM.

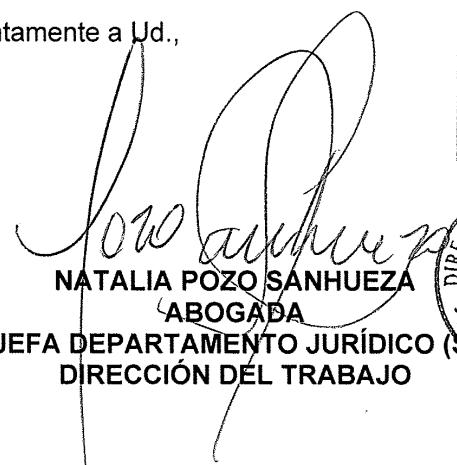
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y las consideraciones expuestas, cumple con informar a Ud. lo siguiente:

1.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la validez o nulidad de un contrato individual de trabajo, o de un instrumento colectivo.

2.- Los antecedentes que registra este Servicio respecto de la relación laboral existente entre el trabajador por cuya situación se consulta y las empresas individualizadas en la presentación, son aquellos indicados en el cuerpo de este informe.

Saluda atentamente a Ud.,




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




MGC/CRL
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control