



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E247208/2025

ORDINARIO N°: 604

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Consulta genérica.

RESUMEN:

No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre determinadas materias, sin contar con los antecedentes que permitan ceñir el análisis a una situación particular, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTE:

Presentación de doña [REDACTED] de fecha 22.08.2025, recibida con fecha 27.08.2025

SANTIAGO, 04 SEP 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: [REDACTED]

Mediante presentación del antecedente, Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico con el objeto de resolver diversas consultas sobre el alcance y procedimiento en caso de reclamo del trabajador en virtud de la Ley N°21.645 de 29.12.2023, que Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo "De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

En particular, consulta:

1. ¿Existe un plazo legal para realizar dicha denuncia o solicitud de fiscalización?
2. Favor confirmar si el procedimiento que la Dirección del Trabajo sigue es el procedimiento general de cualquier reclamo, denuncia o fiscalización (en que solicita antecedentes a la empresa, ya sea a través de oficio o presencialmente en la fiscalización, a fin de recabar los descargos que la empresa tenga a este respecto. Luego, la Dirección del Trabajo analizará la

documentación y los antecedentes presentados por ambas partes, para finalmente emitir una resolución que se pronuncie sobre el asunto) o bien, se sigue un procedimiento especial aplicable a la materia.

3. La resolución que emita la Dirección del Trabajo sobre la solicitud de fiscalización o reclamo presentado por el trabajador(a), ¿se pronunciará sobre fundamentación de la negativa del empleador o de la fórmula alternativa que se propusiese, si la propuesta es razonable y proporcional a la naturaleza de las funciones a la situación de cuidado acreditada?
4. ¿Existe la posibilidad de que la Dirección del Trabajo realice una mediación en este tipo de casos?
5. De ser efectivo lo anterior, ¿cuál es el procedimiento y plazos de ello?
6. En el evento que la Dirección del Trabajo determine que no hay infracción de parte del empleador y proponga otra combinación de tiempo fijos presenciales y a distancia, distinta a la respuesta de la empresa, ¿la empresa está obligada a cumplirla?
7. ¿Puede reclamar la empresa de dicha decisión?
8. ¿Cómo se debe hacer esa reclamación si no hay una infracción sancionada con multa?, ¿es judicial, administrativa o cualquiera de las dos?
9. ¿Debe cumplir la combinación de tiempos fijos presenciales y a distancia establecida por la Dirección del Trabajo en su resolución mientras se tramita dicha reclamación o ésta queda suspendida de pleno derecho mientras se tramita dicha reclamación, o bien se debe solicitar la suspensión de la resolución de la Dirección del Trabajo?
10. De poder solicitar la suspensión, ¿cómo se debe hacer?

Precisado lo anterior, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

Este Servicio, en virtud de su reiterada doctrina contenida, entre otros, en Ordinarios N°5160 de 19.10.2016, N°5633 de 06.11.2018 y N°2145 de 02.09.2021, ha señalado que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre determinadas materias, sin contar con los antecedentes que permitan ceñir el análisis a una situación particular, como ocurre en el presente caso.

En efecto, de su presentación no es posible vislumbrar con certeza circunstancias concretas que motiven su solicitud de pronunciamiento, sino que más bien se trata de inquietudes a propósito del alcance de la normativa legal, por lo que, ante la falta de antecedentes necesarios para dar respuesta a vuestro requerimiento, no es posible emitir un pronunciamiento en los términos solicitados.

No obstante, y a manera de una orientación general, es dable señalar que este Servicio se encuentra habilitado para verificar en terreno el cumplimiento de la normativa legal por la que se consulta, de acuerdo con su potestad fiscalizadora.

En tal sentido, el Dictamen N°339/18 de 03.06.2024 señala que: “(...) este Servicio se encuentra habilitado para verificar en terreno dichas circunstancias, de acuerdo con su potestad fiscalizadora que se encuentra reconocida por el ordenamiento jurídico laboral, en virtud de los artículos 503 y 505 del Código del Trabajo y artículos 1 y 5 del D.F.L. N°2 de 1967, que “Dispone la Reestructuración y Fija las Funciones de la Dirección del Trabajo”, del Ministerio del Trabajo y Previsión

Social, dichas normas establecen que la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación le corresponde a la Dirección del Trabajo, y que dicha potestad será ejercida a través de las Inspecciones del Trabajo, según lo ordenado en el artículo 18 del mismo texto legal.

Finalmente, y de manera consecutiva, resulta indiscutible que la potestad fiscalizadora de este Servicio puede dar lugar –como en este caso- a la potestad sancionatoria, esto es, a la configuración de la respectiva infracción laboral que se sanciona a través de una multa administrativa, la que constituye una de las principales atribuciones del Inspector del Trabajo, y cuya aplicación normalmente resulta ser una consecuencia o culminación de todo un proceso metódico previo tendiente a determinar si la norma jurídica legal o convencional, cuyo cumplimiento está fiscalizando, ha sido infringida o no (Aplica doctrina contenida, entre otros, en Ordinario N°5145, de 19.10.2016)".

En dicho caso, el precitado dictamen precisa que: "(...) tratándose de normativa de carácter general respecto de las estipulaciones del contrato individual de trabajo y, particularmente, de obligaciones que emanan de la modalidad en que se prestan los servicios, corresponde que las eventuales sanciones administrativas se determinen de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo (...).

Lo anterior se colige en razón de la ausencia de alguna disposición particular del legislador en cuanto al ejercicio de la potestad sancionatoria como también porque se trata, a juicio del suscripto, de obligaciones legales del empleador generales en cuanto se refieren a la modalidad de prestación de los servicios, pero que se sustentan en una circunstancia determinada por el legislador".

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas y doctrina administrativa citadas cumple con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre determinadas materias, sin contar con los antecedentes que permitan ceñir el análisis a una situación particular, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,

NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



MGC/LBP
Distribución

- Jurídico
- Control
- Partes

-Adjunta copia Dictamen N°339/18 de 03.06.2024