



22 de Septiembre 2025

¿Tienen carácter obligatorio para el Juez los dictámenes administrativos de la Dirección del Trabajo?

En un reciente fallo, en la causa Rol 152-2025 (Laboral), la Corte de Apelaciones de Antofagasta rechazó el recurso de nulidad interpuesto por la Inspección del Trabajo El Loa-Calama, en contra de la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama el 18 de marzo de 2025, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por haber infringido la sentencia recurrida lo dispuesto en los artículo 22 inciso 1° y 23 del Código Civil, 505 inciso 1° del Código del Trabajo, artículos 1° y 3° transitorios de la Ley N°21.561, artículos 1° letra b), 5° y 11° del D.F.L. N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ya que a juicio de la recurrente **el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, con su sentencia, desconoció la facultad de interpretación de la que se encuentra investida la Dirección del Trabajo.**

Dando contexto al recurso, este se interpone en contra de una sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama el 18 de marzo de 2025, en la cual se acogió una reclamación de multa interpuesta en contra de la Inspección Provincial del Trabajo El Loa-Calama, por haber sido dictada con manifiesto error de hecho la multa recurrida, dejándola sin efecto.

La multa en comento, se cursó por *“adecuar la jornada de trabajo sin respetar la progresividad proporcional en su reducción”*, ya que a juicio del fiscalizador de la IPT El Loa-Calama, la empresa multada adecuó la jornada de trabajo sin respetar la progresividad proporcional en la reducción establecida en la ley N° 21.561 y lo indicado en dictamen 235/8, habiéndose constatado la disminución de 10 o 12 minutos diarios respecto de un grupo de 5 trabajadores.

Al efecto, el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama resolvió:

“(…) formalmente se consigna que la infracción lo es al artículo 22 del código del ramo y al tercero transitorio de la ley 21.561, pero en realidad se sanciona por no aplicar a la fecha de fiscalización el Dictamen 235/8, en virtud del cual debía efectuar la reducción de una hora en un solo día y no en proporción a la distribución de la jornada.

Al respecto cabe hacer presente que dentro de las facultades de la Dirección del Trabajo están las de impartir instrucciones o interpretaciones de las normas laborales para finalmente fiscalizar el cumplimiento de las mismas, pero su interpretación debe tener límites (...) cual es no incorporar mayores requisitos que la ley no establece (...)

Las facultades de la reclamada se ven excedidas, puesto que en este caso se debe aplicar lo dispuesto en el artículo 19 del Código Civil “Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu.” Por lo tanto, si el artículo 3 transitorio es claro en señalar que a falta de acuerdo, el empleador debe adecuar la jornada laboral diaria según los límites de horas semanales establecidos en el código del Trabajo y el artículo primero transitorio de la ley, sin más que señalar, por qué por la vía de un Dictamen tendría que imponerse una carga mayor a la empresa, sin desatender el tenor literal de la



norma; no existe fundamento alguno para ello, ni bajo el pretexto que señala la reclamada cuando se refiere a la finalidad del proyecto de ley y su tramitación

Así las cosas, esta sanción también deberá dejarse sin efecto, puesto que adolece de un error de hecho al exigir requisitos que no se encuentran contenidos en la norma que se dice infringida y exigir el cumplimiento de diversas interpretaciones a administrativas del alcance de la ley, que no resultan ser vinculantes como para ser sujeto de sanción por la autoridad administrativa.”

Argumentado su recurso, la Inspección Provincial del Trabajo Loa-Calama señaló que en la sentencia recurrida se pueda apreciar una errónea interpretación y aplicación de las modificaciones incorporadas por la ley 21.561 y su normativa transitoria, establecida con la finalidad de provocar una transición a la nueva jornada de trabajo de 40 horas, así como de las normas de interpretación de la Ley y aquellas que establecen facultades de la Inspección del Trabajo para interpretar la normativa laboral, fijando el alcance y sentido de la misma.

Agrega, que el sentenciador laboral realizó una interpretación literal de la norma, desatendiendo factores históricos y el espíritu de la misma, fundamentando al efecto.

Señaló igualmente que la facultad interpretativa otorgada por el legislador a la Dirección del Trabajo se encuentra radicada en el Director del Trabajo, quien posee facultades para fijar el sentido y alcance de la legislación y reglamentación laboral, y que en ese sentido el Director del Trabajo, dando cumplimiento al mandato entregado por el legislador, y previendo las dificultades que podrían existir ante la inminente entrada en vigencia de la denominada ley de 40 horas, procedió a interpretar mediante dictámenes las distintas materias que podrían ser objeto de discusión. Afirma, en este contexto, que siendo la ley la que autoriza a la Dirección del Trabajo a *“fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes laborales”*, sería esta norma la fuente mediata de la **obligatoriedad de los dictámenes generados en el ejercicio de esa función**.

Enfatiza que en el caso de marras nos encontramos ante un dictamen interpretativo, el cual entrega una interpretación clara y precisa respecto a la forma en que debe aplicarse la norma, el cual no puede desatenderse en un proceso de fiscalización so pretexto de la aplicación literal de la misma.

Así, concluye el recurso indicando que de haberse aplicado adecuadamente la normativa, el Tribunal a quo debió haber rechazado totalmente el reclamo interpuesto, solicitando que se acoja el recurso y se dicte sentencia de reemplazo manteniendo en todo su vigor la resolución de multa.

En ese contexto, la Corte de Apelaciones de Antofagasta, parte señalando que la causal invocada, es decir, la del artículo 477 del Código del Trabajo, en lo que respecta a la infracción de ley, persigue verificar que la ley sea entendida, interpretada y aplicada correctamente a los hechos que se han tenido por probados, tal como se han dado por establecidos en la sentencia, y que en razón de ello, la impugnación y la subsecuente revisión por parte de dicho tribunal deben realizarse con estricta sujeción a tales hechos, sin agregar otros y sin prescindirse de los que se determinen en el fallo.

En ese sentido, resuelve que al haber establecido la sentenciadora a quo que existió un error de hecho en la resolución de multa, señalando que: *“adolece de un error de hecho al exigir requisitos que no se encuentran contenidos en la norma que se dice infringida y exigir el cumplimiento de diversas interpretaciones a administrativas del alcance de la ley, que no resultan ser vinculantes*



como para ser sujeto de sanción por la autoridad administrativa”, y siendo esto la principal conclusión fáctica de la sentencia, **la causal de nulidad no puede prosperar**, al no haber respetado los límites fácticos del fallo.

Sin perjuicio de lo anterior, resulta interesante ver que la Corte de Apelaciones de Antofagasta igualmente decide pronunciarse respecto de las argumentaciones vertidas por la Inspección del Trabajo en su recurso.

Al efecto, parte destacando lo establecido en el Capítulo IV de la Constitución Política de la República, referido al poder judicial, y lo señalado en los artículos 1° y 5° del Código Orgánico de Tribunales, en relación con los tribunales que forman parte del Poder Judicial y las facultades de estos.

Destaca que dicha precisión es relevante, ya que lo que la recurrente pretendía -a juicio de la Corte de Apelaciones de Antofagasta- era otorgarle a los dictámenes administrativos de la Dirección del Trabajo **un carácter obligatorio para el juez**, cuestión que no resultaría admisible bajo ningún punto de vista, ya que la función jurisdiccional se radica exclusivamente en los tribunales de justicia, agregando que dicha interpretación le quitaría todo el sentido a la norma del artículo 503 del Código del Trabajo, la cual: *“le otorga competencia al Juez de Letras del Trabajo para conocer de la reclamación de la resolución administrativa de la Inspección del Trabajo que impone una multa, y que en consecuencia, habilita al mismo juez para dejarla sin efecto conforme al mérito del proceso”*.

En ese contexto, recalca que pese a todas las facultades y funciones que la ley le confiere a la Dirección del Trabajo, al Director del Trabajo y al Departamento Jurídico, dichas atribuciones en caso alguno implican una limitación a la facultad jurisdiccional del juez laboral para interpretar la ley y aplicar el derecho al caso concreto.

Concluye finalmente señalando: *“Que, así las cosas, no advirtiéndose en la dictación de la sentencia alguna infracción legal, al desarrollar la sentenciadora la función que la ley le impone, como es interpretar la ley y aplicarla al caso concreto (...)”*, razón por la cual desestima el recurso interpuesto.

Juan Pablo Mendoza Hernández

Área de Litigios

Lizama Abogados.