

**Departamento Jurídico**  
K12804(2820)/2015

ORD N°: 6556

**MAT.:** Atiende presentación que indica.

**ANT.:** 1.-Instrucciones de 03.11.2015, de Jefe Departamento Jurídico.-  
2.-Ord. N° 833, de 21.10.2015, de Inspector Provincial del Trabajo de Marga-Marga.  
3.-Presentación de 07.10.2015, de Presidente del Sindicato de Establecimiento El Belloto La Polar.

**SANTIAGO,**

14 DIC 2015

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SR. CRISTIÁN GUERRA LOBOS**  
**PRESIDENTE SINDICATO EL BELLOTO LA POLAR**  
**Sindicatoelbelloto@gmail.com**

Mediante presentación citada en el antecedente 2) ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección, respecto de las materias que se indican a continuación:

1.-Qué debe entenderse por la expresión "justa retribución" utilizada en el artículo 19, numeral 16, de la Constitución Política de la República.

2.- Si "justa retribución" podría interpretarse como "justa remuneración", y

3.- Si "justa retribución" y /o "justa remuneración" es un derecho fundamental.

Sobre el particular, cúpleme manifestar lo siguiente:

El artículo 1° del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, referido a las atribuciones de dicho Organismo, en sus letras a) y b) establece que le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;

b) 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 mismo cuerpo legal, dispone:

"Al Director del Trabajo le corresponderá especialmente:

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

Del análisis conjunto de las normas legales precedentemente transcritas fluye que a la Dirección del Trabajo le corresponde, entre otras atribuciones, fiscalizar la aplicación de la legislación laboral, como también, fijar el sentido y alcance de dicha normativa.

De iguales preceptos se desprende, asimismo, que la ley ha entregado al Director del Trabajo, la facultad de fijar el sentido y alcance de la legislación y reglamentación laboral y social, facultad que sólo se ve limitada cuando el asunto o materia de que se trata ha sido sometido al pronunciamiento de los Tribunales de Justicia y tal circunstancia está en su conocimiento.

Ahora bien, las consultas por Ud. formuladas inciden en la interpretación de una norma constitucional, específicamente, la que se contiene en el artículo 19, N° 16 de la Constitución Política de la República, inserta en el Capítulo III, denominado " De los Derechos y Deberes Constitucionales, esto es, de una normativa que no está dentro del ámbito propio de la competencia de la Dirección del Trabajo de acuerdo a su Ley Orgánica, la que como, ya se expresara, se encuentra circunscrita a la legislación contenida en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

Al tenor de lo expuesto, preciso es concluir que este Servicio debe abstenerse de pronunciarse sobre las consultas que versan sobre la materia y que se indican en los números 1, 2 y 3 precedentes.

Corroborando la conclusión anterior, lo dispuesto por el artículo 7° de la Constitución Política de la República, el cual sanciona con la nulidad las actuaciones de los órganos del Estado efectuadas fuera de su competencia legal, en los siguientes términos:

*"Los órganos del Estado, actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescribe la ley.*

*"Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aún a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferidos en virtud de la Constitución o las leyes.*


*"Todo acto en contravención de esta artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale".*


Sin perjuicio de lo ya señalado y por estimarlo de interés, me permito remitir a Ud. copia del dictamen N° 3030/045 de 12.07.2010, que contiene la doctrina vigente de este Servicio en relación con el principio de no

discriminación en materia de remuneración, ante igual trabajo. Conforme a lo resuelto en el número 2) de dicho dictamen, *“Verificándose en los hechos una discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo, los afectados tienen el derecho de exigir ante los Juzgados con competencia en lo laboral, el respeto del derecho a no ser discriminados según las circunstancias del caso en concreto, en base al procedimiento de tutela de derechos o al procedimiento ordinario, según corresponda”*.

Con el mismo propósito, me permito adjuntar, asimismo, copia del dictamen N°1187/018, de 10.03.2010, que, en su punto 1,° fija el sentido y alcance del artículo 62 bis del Código del Trabajo, que consagra el principio de igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres, agregado por el artículo 1° de la Ley N°20.348, publicada en el Diario Oficial de 19-06-2009.

Saluda a Ud.

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**LBP/SMS**  
**Distribución:**

- Jurídico, Partes, Control