



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.91342/2025

ORDINARIO N°: 704 /

MATERIA:

Competencia de la Dirección del Trabajo.

RESUMEN:

La Dirección del Trabajo carece de competencia para asesorar al empleador en el ejercicio de la facultad de administración y dirección de su empresa.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones, de 10.10.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2. Pase N°1322-14313/2025, de 03.04.2025, de Inspector Comunal del Trabajo de Santiago Oriente.
3. Presentación, de 02.04.2025, de Representantes Legales de Edenred Chile S.A.

SANTIAGO, 14 OCT 2025

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : [REDACTED]
REPRESENTANTES LEGALES EDENRED CHILE S.A.
[REDACTED]

Mediante el documento indicado en el antecedente 3., se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la pertinencia de requerir un certificado de antecedentes penales y/o financieros a postulantes y trabajadores que desempeñan las labores que individualiza en su presentación, en atención a la naturaleza y responsabilidades inherentes a dichos cargos.

Al respecto, cumple con informar a usted, que conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 1º del D.F.L. N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, corresponde especialmente a este Servicio:

"b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo."

En el mismo sentido, el inciso 1º del artículo 505 del Código del Trabajo establece:

"Art. 505. La fiscalización de/ 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".

Conforme a las disposiciones precitadas, y como se indica en el Ordinario N°1911, de 04.11.2022, la facultad de interpretar la normativa laboral tiene lugar ante la existencia de puntos oscuros o dudosos en la aplicación de dichas disposiciones, lo que no acontece en la situación en análisis, toda vez que su presentación corresponde a una solicitud orientada a conocer la licitud de una medida que un empleador pretende adoptar, buscando obtener, en abstracto, una asesoría jurídica sobre la legislación laboral vigente y su implementación al interior de una empresa determinada.

En este sentido, la doctrina de este Servicio contenida en Ordinario N°1242 de 13.03.2015, concluyó que la Dirección del Trabajo es incompetente para asesorar al empleador en la administración de su empresa, precisando que "Conforme a la legislación vigente, el empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa, prerrogativas que emanen del derecho de dominio correspondiente. Indirectamente se refiere el Código del Trabajo a esta facultad, en el inciso 2º del artículo 306¹, al precisar las materias que no son objeto de negociación colectiva, y alude a aquellas que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa".

Así, de conformidad a la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, "(...) corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad" (Dictamen N°626/13. de 21.01.1991).

En consecuencia, no corresponde a esta Dirección emitir un pronunciamiento, atendido que carece de competencia para asesorar al empleador en el ejercicio de la facultad de administración y dirección de su empresa.

Sin perjuicio de lo expuesto, cumplo con remitir para su conocimiento copia del Dictamen N°541/24, de 11.08.2025, que se pronuncia respecto a la eventual vulneración de los derechos fundamentales a la no discriminación; y a la protección de la vida privada y la honra de la persona y su familia, así como la protección de sus datos personales, mediante la utilización de certificados de antecedentes laborales de las personas, y el Ordinario N°628, de 03.02.2017, que señala que la solicitud de un certificado de antecedentes, por parte del empleador, sólo puede operar como requisito para la admisión a un trabajo determinado, cuando resulta

¹ Actual inciso 4º del artículo 306 del Código del Trabajo.

absolutamente indispensable, por considerarse que en dicho trabajo la calidad de persona con antecedentes penales resulta ser parte de la idoneidad y capacidad personal para ejecutarlo, único criterio legítimo y autorizado constitucionalmente para ser considerado por los oferentes de trabajo en la contratación de trabajadores.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MGC/BPC

Distribución:

- Partes
- Departamento Jurídico
- Control

Incluye:

- Dictamen N°541/24, de 11.08.2025
- Ordinario N°628, de 03.02.2017