



INFORME DICTAMEN N° 2.925, DIRECCIÓN DEL TRABAJO

# FIJA EL ALCANCE DE LO DISPUESTO EN LA LEY N° 21.280

Este informe busca otorgar a nuestros clientes una breve aproximación sobre lo dispuesto por el dictamen Número 2.925, de fecha 28 de diciembre del año 2021, el cual establece el alcance de lo dispuesto en la ley 21.280 respecto de la aplicación del procedimiento de tutela laboral.

## Ref. Informe sobre dictamen 2925 de la Dirección del Trabajo

---

### I) Contexto:

Con fecha 9 de noviembre del año 2020, fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 21.280, con el objeto de reinterpretar lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, los que dicen relación con el procedimiento de tutela laboral por afectación a los derechos fundamentales. El dictamen señala que estos **serán aplicables a todos los trabajadores**, incluidos los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación.

También, será aplicable dicho procedimiento a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos.

En ese orden de ideas, la Dirección del Trabajo consideró necesario emitir el dictamen objeto del presente informe, con el fin de aclarar los alcances de estas modificaciones, cuyos pasajes más importantes, explicaremos a continuación:

- **En cuanto a la posibilidad de aplicar los cambios introducidos por la ley 21.280 de forma retroactiva**

El dictamen señala que se debe distinguir entre la interpretación que se hace sobre la ley laboral (en particular respecto del artículo 485 y siguientes) y respecto a la posibilidad de revertir sentencias judiciales ejecutoriadas.

En cuanto a la interpretación de la ley, lo dispuesto en la Ley N° 21.280 se entiende como incorporado al precepto interpretado, el artículo 485 del Código del Trabajo y por ende pasa a ser una sola ley con la vigencia del artículo que se interpreta (el artículo 485 del Código del Trabajo).

Sin perjuicio de lo anterior, no se pueden afectar los efectos de una sentencia ejecutoriada bajo los términos de esta nueva interpretación.

- **Facultades de la Inspección del trabajo frente al conocimiento de vulneraciones de derechos fundamentales, respecto de los trabajadores incorporados luego de la ley 21.280**

A partir de la ley 21.280, respecto de los trabajadores de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos, no quedaba suficiente claro las atribuciones de la Inspección del Trabajo para denunciar vulneraciones de derechos fundamentales ante el tribunal competente.

En ese orden de ideas, el dictamen pone fin a esta incógnita y señala de forma expresa que la Inspección del Trabajo carece en definitiva de competencia para realizar denuncias ante el tribunal competente, cuando tome conocimiento de vulneraciones a los derechos fundamentales respecto del grupo de trabajadores aludidos en el primer párrafo.

Lo anterior, no obsta por supuesto a que la Inspección del Trabajo esté facultada para la recepción de denuncias al respecto, debiendo informar al interesado respecto de los plazos para ejercer las acciones que corresponda conforme al artículo 486 del Código del Trabajo, para luego remitir tales denuncias a la Contraloría General de La República.

- **Respecto a la indemnización especial que establece la ley 21.280 en caso de acogerse la denuncia de tutela sobre un trabajador que se encuentre dentro del grupo previamente aludido (inciso 2° del artículo 1 del Código del Trabajo)**

Al respecto, la Ley N° 21.280 agregó un inciso final al artículo 489 del Código del Trabajo, el cual señala lo siguiente:

*Tratándose de los funcionarios o trabajadores a los que se refiere el inciso segundo del artículo 1º de este Código, en caso de acogerse la denuncia, no procederá el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, en cuyo caso el juez ordenará el pago de una indemnización, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Asimismo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2 de este Código y, además, ello sea calificado como grave, el trabajador podrá optar entre la indemnización que corresponda o bien su reincorporación al cargo.*

El dictamen señala que el monto de dicha indemnización deberá ser fijado por el juez de la causa de tutela laboral ( el cual deberá fluctuar entre los límites señalados por la ley antes citada).

- **Sobre la posibilidad de reincorporación del trabajador en caso de despido discriminatorio grave**

El dictamen dispone que, para el caso en que el juez llegue a la conclusión de que el trabajador fue objeto de un despido de forma discriminatoria grave, podrá dicho trabajador optar por la indemnización que fije el magistrado (que oscilará entre 6 a 11 sueldos) o su reincorporación al cargo.<sup>1</sup>

De lo anterior se desprende que no puede optar por ambas opciones, debiendo decantarse por una u otra.

*Informe preparado por Área Laboral de PDND Abogados*

---

<sup>1</sup> Siempre que sea trabajador que pertenezca al grupo señalado en el inciso segundo del artículo primero del Código del Trabajo.