La Dirección del Trabajo le da la espalda a quienes debe proteger

Por Luis Villazón León, abogado laboralista, ex Director de la División de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

En pocos meses, una institución centenaria creada para hacer cumplir la ley laboral ha pasado a reinterpretarla en contra de los trabajadores. Los dictámenes de 2026 sobre negociación colectiva lo muestran con claridad.

La Dirección del Trabajo nació hace más de cien años con un mandato preciso. Su ley orgánica, el DFL N° 2 de 1967, la define como "el organismo creado por ley para supervigilar la aplicación" de las leyes que garantizan los derechos sociales de los trabajadores, y le encarga en primer lugar "la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral". A su director le ordena "velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República". No nació como árbitro neutral entre partes iguales, porque el legislador sabía que trabajadores y empleadores no lo son. Nació como el lugar donde el trabajador, la parte débil de la relación, encuentra amparo frente a la arbitrariedad.

Hoy esa institución está siendo vaciada de su sentido. No por falta de recursos ni por desidia de sus funcionarios, que siguen fiscalizando en condiciones difíciles, sino por una decisión política tomada por quienes hoy detentan el poder. Desde marzo de 2026, la nueva dirección del Servicio ha usado la potestad de interpretar la ley para menguar aún más, dictamen a dictamen, el espacio de la libertad sindical.

Los ejemplos no son anecdóticos. En julio, el Dictamen N° 319/30 dejó sin efecto el criterio que reconocía los acuerdos marco como expresión de la autonomía colectiva. La

consecuencia práctica es que los acuerdos marco que fijaban pisos salariales para los trabajadores contratistas del cobre ya no pueden registrarse en la Inspección, y su incumplimiento queda entregado a largos juicios o a la voluntad del empresariado. En junio, otro dictamen dispuso que el trabajador que deja un sindicato no puede sumarse a la negociación de otro mientras rija el instrumento anterior, aunque deba seguir pagando la cuota completa. En abril, los dictámenes sobre la ley de 40 horas ampliaron las exclusiones de jornada y redujeron, por la vía administrativa, el universo de trabajadores con derecho a una jornada limitada, reinterpretando el artículo 22 del Código del Trabajo.

El caso más grave es el Dictamen N° 354/31, de agosto. Con él, la Dirección reinterpretó la prohibición de negociar colectivamente del artículo 304 del Código del Trabajo, pensada para entidades financiadas por el Estado, y suprimió los límites que la doctrina anterior le había fijado. Ahora cualquier empresa privada que preste servicios pagados con recursos públicos puede alegar que sus trabajadores están impedidos de negociar. Ya hay empresas que lo invocan para desconocer a sindicatos con los que negociaron durante años. Una excepción a un derecho fundamental, que debía interpretarse de manera restrictiva, se convirtió en una puerta de salida. Con esta interpretación, la autoridad administrativa no hace sino cumplir el mandato ideológico del actual gobierno.

Todos estos cambios se justifican con el mismo argumento: el "respeto estricto de la ley" y el principio de juridicidad. Pero la ley laboral no es neutral. El artículo 19 N° 16 de la Constitución reconoce la negociación colectiva como un derecho, y el Convenio 98 de la OIT, ratificado por Chile, obliga al Estado a fomentarla. El mensaje de la Ley N° 20.940 la define como un derecho fundamental, y los tribunales, en reiterados fallos, la tratan de la misma forma. Cuando la duda interpretativa se resuelve siempre en el mismo sentido, y ese

sentido coincide siempre con lo que piden los gremios empresariales, ya no estamos ante un problema técnico. Estamos ante una orientación ideológica.

Estos dictámenes no son una deriva aislada. Son la pieza administrativa de la agenda de flexibilización y desregulación laboral que el gobierno anunció desde la campaña. Su programa laboral afirmaba que "necesitamos una nueva Dirección del Trabajo, sin operadores políticos" y proponía revisar las interpretaciones del Servicio sobre las nuevas leyes laborales. En el Congreso, la misma agenda avanza por otras vías: el proyecto de contratos por hora, reactivado con urgencia; la ampliación en el tiempo de las 52 semanas de los ciclos para distribuir la jornada en el turismo; y el reemplazo anunciado de la indemnización por años de servicio por una indemnización a todo evento.

Lo que la ley todavía no permite, el dictamen lo adelanta. Flexibilizar la jornada, estrechar la negociación colectiva y debilitar a los sindicatos, que son el principal contrapeso de esa agenda, son caras de una misma política. Prometieron una Dirección del Trabajo sin operadores políticos. Lo que tenemos es una Dirección del Trabajo que opera la agenda política del gobierno.

Quienes conocimos la Dirección del Trabajo por dentro sabemos que su doctrina siempre puede cambiar con los gobiernos, y que los dictámenes no son inmunes a la política. Lo nuevo es la dirección y la velocidad del giro, y el cambio en su propio rol. En pocos meses, el servicio público encargado de proteger a los trabajadores se ha convertido en el instrumento más eficaz del gobierno para debilitar sus organizaciones, sin necesidad de pasar por el Congreso.

La Organización Internacional del Trabajo ha sido clara sobre lo que se espera de una institución como esta. El Convenio 81, la norma internacional de referencia para la inspección del trabajo, le encarga "velar por el cumplimiento de las

disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores". Y exige que su personal sea independiente "de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida". Una inspección que cambia de bando con cada gobierno es exactamente lo que ese estándar busca evitar.

El costo de este giro no se mide solo en derechos. Se mide en confianza. Los dirigentes sindicales y trabajadores ya no ven en la Inspección un lugar donde llevar sus reclamos, sino una contraparte más. Una institución que pierde la confianza de quienes debe proteger pierde su autoridad, y una Dirección del Trabajo sin autoridad es exactamente lo que conviene a quienes siempre han preferido que la ley laboral no se cumpla.

Lo que está en juego no es solo el derecho laboral, sino la democracia. La Declaración de Filadelfia, que forma parte de la Constitución de la OIT, afirma que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante" y que este no es una mercancia. Los sindicatos y la negociación colectiva son una de las pocas vías por las que quienes no tienen poder económico pueden hacerse oír. Debilitarlos desde el Estado, por la vía de dictámenes y sin debate legislativo, es una forma de ejercer el poder que prescinde de la deliberación democrática, y en eso refleja el talante autoritario de quienes hoy nos gobiernan.

Y lo hace un gobierno que, según la encuesta Criteria del 15 de noviembre, cuenta con la aprobación de apenas un 18% de los chilenos, su peor registro desde que asumió, mientras un 72% lo desaprueba. Ese respaldo no alcanza para presentar como mandato popular el desmantelamiento, por la puerta trasera, de derechos que costó un siglo conquistar.

La Dirección del Trabajo debe volver a cumplir el rol para el que fue creada. La relación entre capital y trabajo nunca ha sido una relación entre iguales: una parte concentra el poder económico y la otra solo cuenta con sus derechos. La

legislación laboral existe para corregir esa desigualdad, y la Dirección del Trabajo es la institución llamada a que esos derechos no queden en el papel. Su lugar no está en una neutralidad aparente, y menos aún del lado del más fuerte, sino junto a quienes, durante un siglo, han encontrado en ella un escudo frente a la arbitrariedad empresarial. Exigir que cumpla ese mandato no es una tarea solo de los sindicatos. Es una tarea de todos quienes creemos en una Dirección del Trabajo al servicio de los desprotegidos de siempre.