

DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 3448 (583) 2015

90 años

3742 - 50

ORD.: _____

MAT.: 1. El empleador se encuentra obligado a respetar los montos de las indemnizaciones ofrecidos en la carta de despido, sin que pueda dejarlos sin efecto unilateralmente al momento de suscribir los respectivos finiquitos, lo cual debe entenderse siempre que exista acuerdo por parte del trabajador en torno al término de la relación laboral, pues, en caso contrario, la oferta pierde su vigencia, quedando entregado el monto de la indemnización a pagar, a lo que decida el tribunal competente.

2. Lo resuelto por un órgano jurisdiccional en el ámbito de su competencia, sólo obliga a las partes que intervinieron en la causa respectiva, sin que ello pueda incidir, de manera alguna, en la labor interpretativa que este Servicio efectúe.

ANT.: 1) Instrucciones de 15.04.2015 y 29.05.2015 de Jefe (S) Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 13.03.2015, de Juan José Valenzuela del Valle.

FUENTES: Artículo 169 Código del Trabajo.

CONCORDANCIAS: Dictámenes N°s. 1017/89, de 17.03.2000 y 3286/189, de 30.06.1999.

SANTIAGO,

23 JUL 2015

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

**A : JUAN JOSE VALENZUELA DEL VALLE
EMBAJADOR DOUSSINAGUE N° 1834,
VITACURA/**

Mediante presentación del antecedente 2), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico de este Servicio, en orden a determinar la interpretación y alcance de la norma establecida en el artículo 169, letra a) del Código del Trabajo, especialmente, en lo relativo a la expresión "oferta irrevocable de pago".

Asimismo se consulta si resulta ajustada a derecho la interpretación judicial que los tribunales han conferido a la citada norma legal, al haberse resuelto por los mismos, mediante recurso de unificación de jurisprudencia, que no habiendo los demandados aceptado la oferta de pago contenida en la comunicación de término de la relación laboral, es dable concluir que entre los litigantes no existió acuerdo íntegro para los efectos de poner término a dicha relación, por lo que la oferta irrevocable de pago perdió su vigencia.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

En cuanto a la interpretación de la expresión "*oferta irrevocable de pago*", cabe señalar que el inciso 1º, letra a) del artículo 169, del Código de Trabajo, dispone:

"Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este Código, se observarán las reglas siguientes:

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda".

De la disposición legal preinserta se colige que la comunicación que el empleador envía al trabajador para poner término al contrato de trabajo de conformidad al inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, constituye una oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones contempladas en la norma citada y en el artículo 163 del mismo cuerpo legal.

Ahora bien, para efectos de determinar qué debe entenderse por "*irrevocable*" se hace necesario recurrir a las normas de hermenéutica legal consignadas en los artículos 19 a 24 del Código Civil, la primera de las cuales prescribe que "*cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu*", agregando el artículo 20 que "*las palabras de la ley se entenderá en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras*", el cual, como lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia, se encuentra contenido en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Según el citado texto lexicográfico, la acepción que recibe el vocablo "*irrevocable*" significa que "*no se puede revocar*" y "*revocar*", a su vez, es "*dejar sin efecto una concesión, un mandato o una resolución*".

Lo anterior significa que la citada comunicación obliga al empleador a respetar los montos que por concepto de indemnizaciones haya ofrecido, sin que pueda dejarlos sin efecto unilateralmente al momento de suscribir los respectivos finiquitos.

La conclusión anotada guarda armonía con la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 1017/89, de 17.03.2000.

Sin perjuicio de lo precedentemente expuesto, cabe señalar que el precepto transcrito debe ser entendido en el contexto que

exista acuerdo entre las partes en torno a la causal de término de contrato, por cuanto, de no existir dicho acuerdo, deberá darse aplicación a la letra b) de la disposición legal citada, que, al efecto, establece:

“b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el Tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163 incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses”.

De la norma legal transcrita, se desprende que el legislador ha facultado al trabajador para recurrir al juzgado competente, cuando éste considere que la causal de término de contrato invocada por el empleador es improcedente, en cuyo caso, de no prosperar el reclamo interpuesto, sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163 incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses.

De ello se sigue que la oferta rige hasta que el trabajador manifiesta, en forma expresa o tácita, su voluntad de aceptar o rechazar la propuesta acerca de los montos de las indemnizaciones, toda vez que en el momento en que el trabajador decide recurrir a la justicia para impugnar la causal invocada, el monto de la indemnización queda entregada a lo que decida el tribunal competente, perdiendo vigencia la oferta formulada por el empleador.

Respecto a la inquietud que Ud. ha manifestado acerca de la interpretación judicial que los tribunales han conferido al carácter irrevocable de la oferta de pago, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, en reiteradas ocasiones, ha sostenido que las sentencias de los tribunales sólo obligan a las partes que intervinieron en la causa respectiva.

En efecto, dable es precisar que conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del Código Civil, las sentencias dictadas por los órganos jurisdiccionales establecidos por ley sólo tienen validez y fuerza obligatoria respecto de la situación particular en que han recaído y, por ende, no resulta posible hacer extensivas sus conclusiones a casos similares a aquel que ha sido materia del juicio.

Al respecto, la doctrina ha señalado lo siguiente: *«...por eso se dice que la sentencia produce efectos relativos. Y es natural: sólo los individuos que litigaron hicieron oír su voz; todos los demás han sido ajenos a la contienda, de manera que, de acuerdo con el inmemorial adagio que nos viene desde la Biblia, es lógico que no sean condenados antes de ser oídos. En este principio sencillo radica el fundamento filosófico de la relatividad de efectos de la sentencia judicial».* (Alessandri, Somarriva, Vodanovic. Derecho Civil. Parte Preliminar y Parte General, Tomo Primero, Quinta Edición, EDIAR Conosur Ltda.1990, pág.123).

Lo señalado precedentemente concuerda, por lo demás, con lo sostenido por esta Dirección en dictámenes N°s. 3636/212, de 16.07.1999 y 4400/217, de 18.07.1995.

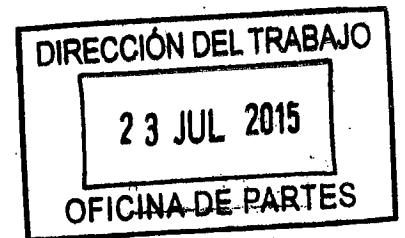
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposición legal citada y jurisprudencia administrativa invocada, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) El empleador se encuentra obligado a respetar los montos de las indemnizaciones ofrecidos en la carta de despido, sin que pueda dejarlos sin efecto unilateralmente al momento de suscribir los respectivos finiquitos, lo cual debe entenderse siempre que exista acuerdo por parte del trabajador en torno al término de la relación laboral, pues, en caso contrario, la oferta pierde su vigencia, quedando entregado el monto de la indemnización a pagar, a lo que decida el tribunal competente.

2) Lo resuelto por un órgano jurisdiccional en el ámbito de su competencia, sólo obliga a las partes que intervinieron en la causa respectiva, sin que ello pueda incidir, de manera alguna, en la labor interpretativa que este Servicio efectúe.

Saluda atentamente a Ud.,

 
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



JFCC/RGR/MBA

Distribución:

- Jurídico.
- Partes.
- Control.
- Boletín.
- Deptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica.
- XV Regiones.
- Sr. Jefe Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social.
- Sr. Subsecretario del Trabajo.