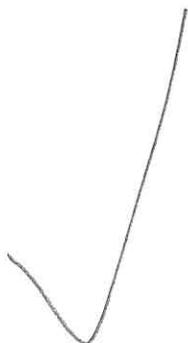




DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K 12433 (2700) 2017  
K 463 (107) 2018

Jurídico



654

**ORD.:**

**MAT.:** La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar a priori si determinados hechos invocados por el empleador permiten configurar la causal de término de la relación laboral prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, correspondiendo dicha determinación a los Tribunales de Justicia.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 29.01.2019 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Instrucciones de 24.10.2018 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
3) Presentaciones de 19.12.2017 y 12.01.2018 de doña Alejandra Lizana, en su calidad de Presidenta de la Federación Nacional de Trabajadores de la Educación (FENATED) RSU 05010920 y don Luis González, en calidad de Dirigente Nacional del Colegio de Profesores de Chile.

SANTIAGO,

19 FEB 2019

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : ALEJANDRA LIZANA OSSANDÓN  
FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN  
(FENATED) RSU 05010920**

[contactofenated@gmail.com](mailto:contactofenated@gmail.com)

**LUIS GONZÁLEZ NAVARRO  
COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE**

[egonzalez@colegiodeprofesores.cl](mailto:egonzalez@colegiodeprofesores.cl)

Mediante presentación del antecedente 3) se ha solicitado que este Servicio en el ejercicio de sus facultades interpretativas señale que la transferencia de la calidad de sostenedor a una persona jurídica sin fines de lucro con fines educacionales, en virtud de lo dispuesto en el artículo segundo transitorio de la Ley N° 20.845, impide la aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo en tanto no concurren circunstancias objetivas, graves y permanentes que permitan configurar dicha causal de término de la relación laboral.

Asimismo, solicitan se establezca que la aplicación de la causal contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo no se ajusta a derecho por el solo hecho de producirse la transferencia de la calidad de sostenedor a una persona jurídica distinta, sea con fines de lucro o no, de no concurrir circunstancias objetivas, graves

y permanentes, lo anterior con relación a lo dispuesto en el artículo 4 inciso segundo del Código del Trabajo.

Fundan su presentación señalando que con ocasión de su trabajo como dirigentes de organizaciones sindicales y gremiales han podido observar que, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N°20.845, se han producido muchos despidos tanto de docentes como de asistentes de la educación, despidos en que los sostenedores han invocado los cambios introducidos por ese cuerpo normativo en la estructura organizacional y financiera de los establecimientos educacionales, lo anterior como argumento fundante de la causal de despido regulada en el artículo 161 del Código del Trabajo.

Agregan que en el caso de los sostenedores que han transferido su calidad a nuevas personas jurídicas, se han presentado dos situaciones: 1) establecimientos que han pasado a ser administrados por personas jurídicas sin fines de lucro (manteniéndose en consecuencia como establecimientos educacionales subvencionados) y, 2) establecimientos que han decidido transformarse en colegios particulares pagados, caso en el cual una nueva persona jurídica de derecho privado asumirá la administración.

Señalan que los sostenedores salientes argumentan que las nuevas personas jurídicas han establecido como condición previa para asumir la calidad de sostenedor de los establecimientos educacionales, contar desde un principio con libertad para estructurar los equipos de trabajo, situación que ha significado el despido de un gran número de trabajadores.

Precisan que en el caso de los sostenedores de establecimientos subvencionados que transfieren su calidad a personas jurídicas sin fines de lucro, a su entender no resulta admisible que dicha transferencia sirva para justificar la aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo toda vez que la interpretación natural y obvia del artículo segundo transitorio de la ley de Inclusión Escolar implica que la protección en ella contenida no solamente abarca los derechos contenidos en los contratos individuales y colectivos de trabajo sino también la subsistencia de los contratos individuales de trabajo.

Además, señalan que es doctrina asentada en la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo y de los Tribunales de Justicia que la causal de término de la relación laboral contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo debe ser objetiva, grave y permanente, requisitos que no se cumplirían.

Finalmente, manifiestan que esta situación implica una vulneración de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 4 del Código del Trabajo que recoge el principio de continuidad de la relación laboral.

Al respecto, cumplo con informar a usted lo siguiente:

Con relación a la causal de término de la relación que empleador pudiera invocar con ocasión del traspaso de los establecimientos educacionales, cabe señalar que este Servicio ha señalado en su reiterada jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en los Dictámenes Ordinarios Nros. 2548/126 de 24.04.1995, 2048/138 de 07.05.1998, 4799/337 de 09.10.1998, 2676/210 de 03.07.2000, 1538/89 de 17.05.2002, reiterada en Ord. Nros. 4403 de 21.09.2017, 5317 de 07.11.2017, que:

*“La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran una causal de término del contrato, como asimismo, para establecer la causal de término de la relación laboral que debería invocarse cuando concurren determinadas circunstancias.”*

De lo anterior se desprende que este Servicio carece de competencia para calificar si ciertos hechos configuran una causal de término de la relación laboral como tampoco para decidir cuál es la causal que corresponde aplicar en el evento de concurrir determinadas circunstancias. En efecto, calificar si determinados hechos pueden constituir una causal de término de la relación laboral es una labor o función que compete exclusivamente a los Tribunales de Justicia, en la oportunidad en que las partes demanden su intervención, por tanto, no corresponde que esta autoridad administrativa emita un pronunciamiento a priori sobre la materia.

En consecuencia, cumpla con informar a usted que la Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar a priori si determinados hechos invocados por el empleador permiten configurar la causal de término de la relación laboral prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, correspondiendo dicha determinación a los Tribunales de Justicia.

Saluda a Ud.,

  
**DAVID ODDÓ BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
DOB/MB/CAS

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control